



International  
Code of Conduct  
Association

# المبادئ التوجيهية حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما للرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية





International  
Code of Conduct  
Association

المبادئ التوجيهية حول منع الاستغلال والانتهاك  
الجنسيين والتصدي لهما للرابطة المعنية بمدونة  
قواعد السلوك الدولية

يجوز استخدام مضمون هذا المنشور ونسخه بحرية لأغراض تربوية وغيرها من الأغراض غير التجارية. لا يُقصد من الممارسات الفضلى والمبادئ التوجيهية الواردة في هذه الوثيقة أن تكون تقييدية، بل يعود للمستخدم أن يقيّم ما إذا كانت المبادئ التوجيهية قابلةً للتنفيذ ومفيدةً وملائمةً للشركة والبيئة اللتين يعمل فيهما. لا تتحمل الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية مسؤولية أي خسارة أو ضرر قد يلحق بشركة عضو في الرابطة أو بأي طرف ثالث نتيجة الاستناد إلى هذه المبادئ التوجيهية.

# جدول المحتويات

1	.1 الغاية
2	.2 تعريفات
3	.3 السياسات والإجراءات
5	.4 مدونات السلوك
7	.5 التوظيف وتقييم الأداء والتأديب
9	.6 التدريب وزيادة الوعي
11	.7 تصميم العمليات وتقييم المخاطر
12	.8 الاتفاقيات مع الشركاء والمتعاقدين من الباطن
14	.9 شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحقق فيها
17	.10 مساعدة الناجين
18	.11 الخاتمة
19	شكر وتقدير
20	الملحق الأول - قائمة التدقيق
22	الملحق الثاني - مراجع مفيدة



# 1. الغاية

في البيئات المعقدة التي قد أضعفت سيادة القانون فيها، يصبح من الأسهل أن تحصل انتهاكات حقوق الإنسان، بما فيها الاستغلال والانتهاك الجنسيين. تنص الفقرة 38 من **مدونة قواعد السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة**<sup>1</sup> (التي يُشار إليها في هذه الوثيقة بـ "المدونة") على ما يلي:

لا تنتفع الشركات الموقعة من الاستغلال الجنسي (وهو ما يشمل هنا البغاء) ولا من الاعتداء الجنسي أو أعمال العنف الجنساني أو الجرائم الجنسانية، وهو ما يشمل الاغتصاب، والتحرش الجنسي وكل ضرب آخر من ضروب الاعتداء أو العنف الجنساني، وتحترم على موظفيها القيام بذلك، سواء كان ذلك داخل الشركة أو خارجها. وتتوخى اليقظة من أجل الكشف عن جميع حالات العنف الجنسي أو الجنساني وتشتترط على موظفيها القيام بالشيء نفسه؛ وتبلغ هي وموظفوها السلطات المختصة بالحالات المكتشفة.

وإذ تقر معايير قطاع الشركات الأمنية الخاصة، ومنها معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية (ANSI)/ الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي (ASIS) للشركات الأمنية الخاصة 1-2012 (PSC) ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015، بأنه يمكن للاستغلال والانتهاك الجنسيين أن يحدثا في عمليات الأمن الخاصة، تحدد هذه المعايير ضمانات يتعين على الشركات تبنيها لمواجهة هذا الخطر.<sup>2</sup> كما يشدد عملء تلك الشركات وكبار الجهات المانحة لها أكثر فأكثر على أن فشلها في التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين يشكل مبررًا كافيًا لإنهاء الاتفاقات التعاقدية معها.<sup>3</sup>

تم إعداد هذه المبادئ التوجيهية من قبل الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية (ICoCA) بعد إجرائها مشاورات مكثفة مع الشركات الأعضاء وغيرها من الجهات المعنية. ومن شأن هذه المبادئ مساعدة الشركات على الامتثال للالتزامات الناشئة عن الفقرة 38 من المدونة وتخفيف خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل فعال ومعالجة الحوادث والمزاعم ذات الصلة. وتركز هذه المبادئ على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما (PSEA) ولا تغطي التوجه الأوسع نطاقًا للعنف القائم على النوع الاجتماعي أو العنف ضد المرأة.

<sup>1</sup> تتوفر المدونة بلغات عدة على الرابط التالي: [https://icoca.ch/en/the\\_icoca](https://icoca.ch/en/the_icoca).

<sup>2</sup> انظر: معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأمنية الخاصة (ANSI) (ASIS PSC.1-2012 (R2017))، القسم 9.3 (الكفاءة والتدريب والوعي)؛ الملحق A.9.1.1 (وضع قواعد السلوك ومدونات السلوك الأخلاقي)؛ الملحق A.9.2.2 (انتقاء الموظفين والتحقق من خلفيتهم والتدقيق فيهم)؛ الملحق A.9.3 (الكفاءة والتدريب والوعي). انظر أيضًا: معايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) (E) 18788:2015، القسم 7.2.2 (تحديد الكفاءة)؛ الملحق A.6.1.2.1 (عام)؛ الملحق A.7.2 (الكفاءة)؛ الملحق A.8.2 (وضع قواعد السلوك ومدونات السلوك الأخلاقي)؛ والملحق A.8.6.2.2 (انتقاء الموظفين والتحقق من خلفيتهم والتدقيق فيهم).

<sup>3</sup> انظر الفقرة الثالثة، الأمم المتحدة، بروتوكول الأمم المتحدة بشأن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تتضمن شركاء تنفيذ: "لا تعقد الأمم المتحدة شراكة مع هيئات تخفق في معالجة الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال التدابير الوقائية والتحقيقات والإجراءات التصحيحية الملائمة. وينبغي أن يمثل مثل هذا الإخفاق أساسًا لإنهاء أي ترتيبات تعاونية مع الأمم المتحدة". على الرابط: [https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un\\_protocol\\_on\\_sea\\_allegations\\_involving\\_implementing\\_partners\\_final.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_final.pdf).

## 2. تعريفات

تُعرّف النشرة الثالثة عشر للأمين العام للأمم المتحدة (2003) الاستغلال الجنسي على أنه "أي استغلال أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو قوى متباينة أو ثقة لأغراض جنسية، ويشمل ذلك ولا يقتصر على تحقيق أرباح نقدية أو اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي للغير". وتُعرّف الانتهاك الجنسي على أنه "التعدي البدني الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو إجبارية".<sup>4</sup>

يزداد خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين عندما تفشل الشركات في التصدي لأعمال التحرش الجنسي أو تعمل في بيئات تستمر فيها عدم المساواة بين النوعين الاجتماعيين، علماً أنّ التحرش الجنسي محظور صراحةً في الفقرة 38 من المدونة ومُعرّف في النشرة الخامسة للأمين العام للأمم المتحدة (2008).<sup>5</sup>

وتترتب على الاستغلال والانتهاك الجنسيين آثار نفسية وجسدية واجتماعية مؤلمة لدى الناجين منهما ومن المرجح أن يسفرا عن عواقب وخيمة على سمعة الشركات الأمنية الخاصة التي تتساهل معها وعلى مستوياتها التشغيلية والمالية والقانونية.

<sup>4</sup> الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام، التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ST/SGB/2003/13، 9 تشرين الأول/أكتوبر 2003، القسم الأول، ص. 1. على الرابط: <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>.

<sup>5</sup> الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام، حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة، ST/SGB/2008/5، 11 شباط/فبراير 2008، القسم 1.3، ص. 1، ينص على التالي: "التحرش الجنسي هو أي عرض جنسي غير مقبول، أو طلب للاتصال الجنسي، أو سلوك جنسي الطبيعة سواء كان كلامياً أو غير كلامي أو جسدياً قد يكون من المتوقع أو المنتظر أن يسبب الإساءة أو الإذلال لشخص آخر، إذا كان هذا السلوك يشوش العمل أو يكون شرطاً للتعيين في وظيفة أو يخلق بيئة عمل مرعبة أو عدائية أو مهينة. وفي حين ينطوي [التحرش الجنسي] عادةً على نمط من التصرفات المتكررة، إلا أنه يمكن أن يأخذ شكل حادثٍ واحدٍ. وقد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنس الآخر أو من الجنس عينه. ويمكن أن يكون كل من الذكور والإناث إما الضحايا أو الجناة". على الرابط: <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>.

## 3. السياسات والإجراءات

### المبادئ التوجيهية. إعلان ونشر متطلبات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في السياسات والإجراءات الداخلية المعدّة بالتشاور مع الموظفين واعتماد خطة تنفيذية.

من أجل منع حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي للحوادث المحتملة بالشكل الملائم، يجدر بالشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية توضيح متطلبات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما بشكل واضح في سياساتها الداخلية، بغض النظر عما إذا كانت حكوماتها أو متطلبات حصولها على التراخيص تفرض ذلك أو لا.٦ ويمكن فعل ذلك إما عبر إعداد سياسة خاصة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أو عبر إدراج مسألة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في السياسات والإجراءات القائمة.

#### مقابلة مع شركة أمنية خاصة

"يجدر بالاستراتيجية الملائمة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أن تشمل العناصر التالية: سياسة توظيف؛ التعريف والتدريب؛ إدارة الأداء؛ الإبلاغ عن المخالفات؛ التأديب والتظلم؛ الشكاوى؛ اتفاقيات الشراكة؛ تنفيذ السياسات ومراقبتها ومراجعتها؛ وتخصيص ميزانية للتنفيذ".

وفي كلتي الحالتين، يجدر بموظفي الشركة على جميع مستوياتها المساهمة والمشاركة بشكل فعلي في عملية إعداد السياسات. ومن شأن اعتماد نهج تشاركي أن يخوّل الشركة من تطوير سياسات تعكس آراء الموظفين وتوقعاتهم كما والثقافة المحلية والوقائع التشغيلية. فيزداد الموظفون عندئذٍ إدراكًا ويفهمون الحاجة إلى التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل فعال.

ويجدر بالشركات أن تراعي أيضًا السياق والثقافة المحليتين لدى تطبيق سياسات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، إلا أنه لا يجدر بأي شكل من الأشكال أن تمسّ المشاورات أو الحساسيات الثقافية بمعايير السلوك الأساسية. ويجدر بأن يقوم عدم التساهل مطلقًا والمساءلة الكاملة بإرشاد إعداد هذه السياسات وتنفيذها دومًا.

#### مقابلة مع شركة أمنية خاصة

"تكمن الطريقة الوحيدة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في أن يتم تعزيز ثقافة في الشركة تهتمّ لهذه القضايا [أي إحداث تغيير ثقافي] كما وأن تتحلّى الشركة بإدارة قوية تعمل بمثابة قدوة".

ترد خصائص سياسات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما بتفصيل أكبر في الأقسام التالية.

### ما يجب القيام به

1. إعداد سياسة خاصة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أو إدراج مسألة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ضمن السياسات والإجراءات القائمة بالتشاور مع الموظفين، على أن يتم توضيح:

- ما هو الاستغلال والانتهاك الجنسيين وأتھما محظوران على الدوام سواء داخل الشركة أو في عملياتها في الخارج.
- معايير السلوك المنطبقة على الموظفين في ما يخص الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

<sup>6</sup> انظر أيضًا: معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأمنية الخاصة (ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017)) القسم 9.3 (الكفاءة والتدريب والوعي)؛ ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015(E) القسم 7.2.2 (تحديد الكفاءة)؛ الملحق A.6.1.2.1 (عام).

- على من تنطبق السياسات، يُحَبَّذ في وضع مثالي أن تنطبق على كل شخص توظفه الشركة، بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل، بما في ذلك المستشارون والمتدربون في الشركة وموظفو الدعم المؤقتون.
- الإجراءات المتبعة للإبلاغ عن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- العواقب التأديبية والقانونية لدى خرق معايير سلوك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
- مسؤوليات الإدارة المتمثلة في إنفاذ المعايير وتعزيز ثقافة في الشركة تمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتواجهها.<sup>7</sup>

## 2. إعداد خطة عمل لتنفيذ سياسات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، على أن تحدّد:

- الأهداف والغايات.
- مسؤوليات الأفراد والإدارات.
- عوامل الخطر التي قد تعرقل تنفيذ السياسات والردود المخطط لها.
- مؤشرات قياس التقدم المحرز.
- الميزانية اللازمة ذات الصلة.

## 3. متابعة تنفيذ خطة العمل بشكل مستمر ومراجعة السياسات على نحو منتظم للحرص على احتفاظ كلا الخطة والسياسة بالكفاءة والصلة بعمليات الشركة.

<sup>7</sup> يمكن الاستئثار من المدراء مثلاً زيادة الوعي بمخاطر وعواقب الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو إجراء الدورات التدريبية أو تقييم الشكاوى أو حماية الشهود أو اتخاذ إجراءات تأديبية بحق الجناة.

## 4. مدونات السلوك

### المبادئ التوجيهية. تحظير الاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل صريح في مدونة سلوك الشركة وإدراج مسؤوليات الموظفين في ما يتصل بذلك.

إنّ الوثيقة التي تحدد في العادة معايير السلوك المتوقعة من الموظفين هي مدونة السلوك الخاصة بالشركة والتي تُدعى أيضًا في بعض الأحيان "مدونة الأخلاقيات" أو "مدونة السلوكيات". تفرض معايير القطاع التي يعترف بها مجلس إدارة الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية صراحةً أن تعتمد الشركات مدونة سلوك لكي تحصل على شهادة من الرابطة.<sup>8</sup> وتؤدي مدونة السلوك هذه أحيانًا عدة، فهي تحدد معايير السلوك المهني التي تمنع سوء السلوك وتعزز الممارسات الصالحة وتُرشد عملية صنع القرار اليومية وتعبّر عن قيم الشركة والتزاماتها سواء الداخلية أو الخارجية.<sup>9</sup> من هنا، من الضروري أن تحظّر كل الشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية بشكل صريح الاستغلال والانتهاك الجنسيين في مدونات سلوكها.<sup>10</sup>

ويجب أن يكون الموظفون قادرين على فهم مدونات السلوك هذه. لذا يجب أن تُصاغ بلغة بسيطة وموجزة، وعندما تعمل الشركة في بيئات متنوعة، يجب ترجمة المدونة إلى اللغات المحلية.

### ما يجب القيام به

#### 1. اعتماد مدونة سلوك للشركة توضّح أنّ:

- الاستغلال والانتهاك الجنسيين يشكلان انتهاكًا خطيرًا لحقوق الإنسان<sup>11</sup> ويمكنهما، عندما يتم ارتكابهما في سياق نزاع مسلّح، في ظل ظروف معيّنة، أن ينتهكا أيضًا قواعد القانون الدولي الإنساني.<sup>12</sup>
- بعض أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين تُعدّ جرائم في القانون الوطني وقد تنطوي عليها مسؤولية جنائية.
- حظر الانتفاع من الاستغلال الجنسي في الفقرة 38 من المدونة يشمل استخدام البغايا، بغض النظر عمّا إذا كان البغاء يُعدّ قانونيًا أو لا في منطقة العمليات.

<sup>8</sup> انظر: معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأمنية الخاصة (ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017))، القسم 9.1.2 (وضع قواعد السلوك ومدونات السلوك الأخلاقي)؛ معايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015(E)، القسم 8.2 (وضع قواعد السلوك ومدونات السلوك الأخلاقي)؛ ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 28007-1:2015(E)، القسم 4.1.7 (الدور التنظيمي والمسؤوليات والسلطات). لمزيد من المعلومات حول المعايير التي تعترف بها الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، انظر: <https://icoca.ch/en/icoca-recognised-standards>

<sup>9</sup> مبادرة الأخلاقيات والامتثال (ECI)، "لم يجب التحلي بمدونة سلوك؟" (*Why Have a Code of Conduct?*) على الرابط: <http://www.ethics.org/resources/free-toolkit/code-of-conduct>

<sup>10</sup> انظر أيضًا: معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأمنية الخاصة (ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017))، الملحق A.9.1.1 (وضع قواعد السلوك ومدونات السلوك الأخلاقي)؛ ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015(E)، الملحق A.8.2 (وضع قواعد السلوك ومدونات السلوك الأخلاقي).

<sup>11</sup> انظر أكاديمية جنيف للقانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، "ما الذي يُعتبر انتهاكًا خطيرًا لقانون حقوق الإنسان الدولي؟" تحليل للممارسات وآراء الخبراء لغرض معاهدة تجارة الأسلحة (Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, *What amounts to 'a serious violation of international human rights law'? An analysis of practice and expert opinion for the purpose of the 2013 Arms Trade Treaty*) (إحاطة أكاديمية، رقم 6)، ص. 38. على الرابط: [https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Publications/Academy%20Briefings/Briefing%206%20What%20is%20a%20serious%20violation%20of%20human%20rights%20law\\_Academy%20Briefing%20No%206.pdf](https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Publications/Academy%20Briefings/Briefing%206%20What%20is%20a%20serious%20violation%20of%20human%20rights%20law_Academy%20Briefing%20No%206.pdf)

<sup>12</sup> انظر اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، القاعدة 93. "الاعتصاب وغيره من أشكال العنف الجنسي" (*Rape and Other Forms of Sexual Violence*) (قاعدة البيانات الخاصة بالقانون الدولي الإنساني العرفي). على الرابط: [https://ihl-databases.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/v1\\_rul\\_rule93](https://ihl-databases.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/v1_rul_rule93)

- على كل موظف واجب بالامتثال لمدونة سلوك الشركة والمساهمة في بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتتصدى لهما، وذلك يشمل الإبلاغ عن الحوادث والمخاوف والتعاون مع التحقيقات الداخلية والخارجية على حد سواء.
- يمثل أي شكل من أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين سوءً سلوك خطير يُخون قيم الشركة ويُرجَّح أن يضرّ بسمعتها. لذا تخضع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين لإجراءات تأديبية صارمة، بما فيها الفصل عن العمل.

## 2. ترجمة مدونة سلوك الشركة إلى لغة يفهمها الموظفون.

## 5. التوظيف وتقييم الأداء والتأديب

### المبادئ التوجيهية. إدراج منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في إجراءات التوظيف وتقييم الأداء ووضع إجراءات تأديبية للاستجابة إلى الانتهاكات.

تُعد عملية التوظيف الكفؤة وتقييم الأداء بشكل واضح المعالم وتوافر إجراءات تأديبية مكوّنة بالغة الأهمية في سياسات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. بحيث تحرص إجراءات الانتقاء والتدقيق المستندة إلى مبادئ منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما على استبعاد المرشحين الذين قد لا يلتزمون بمعايير السلوك المتوقعة منهم،<sup>13</sup> في حين يسمح بتقييم الأداء والإجراءات التأديبية للشركة بتقييم المساهمة التي يقوم بها الموظفون لتنفيذ سياسات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما والاستجابة بشكل سريع وكفؤ إلى الانتهاكات.

ولضمان عملية توظيف تتسم بالكفاءة، يجدر بإدارات الموارد البشرية في هذه الشركات أن تشمل مهنيين يتحلون بالمعرفة والفهم الكافيين حول مشاكل الاستغلال والانتهاك الجنسيين، قادرين على رصد المخاوف ذات الصلة وتحليلها.

ويجدر بالشركات أن تكون على إدراك بأنه يمكن للاستغلال والانتهاك الجنسيين أن يحصلوا في خلال عملية التوظيف أيضًا. فيمكن مثلاً للشخص المسؤول عن التوظيف أن يستغل منصب قوته لطلب الخدمات الجنسية من مقدمي طلبات العمل مقابل توظيفهم.

#### مقابلة مع منظمة من المجتمع المدني

"يُعد الاستغلال والانتهاك الجنسيين [في بلدي] مشكلةً داخليةً [بالإشارة إلى الاستغلال الجنسي للنساء الضعيفات في خلال التوظيف أو بعده] أكثر مما هي خارجية [من حيث الانتهاكات الحاصلة خارج المجتمعات المحلية] في حالة الشركات الأثنية الخاصة. إذ يهيمن الذكور بشكل كبير على هذا القطاع [...] ولا تتوخى الشركات تدابير محددةً خاصةً بالنوع الاجتماعي لحماية النساء وغالبًا ما تُعرضهنّ لمخاطر كبيرة".

لخفض هذا الخطر، يجدر بالشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية أن تحرص على اعتماد إجراءات توظيف شفافة ومنصفة. وبالحدّ من هيمنة الذكور، يمكن لضمان التنوع الجنساني في إدارات الموارد البشرية أن يخفّض أيضًا حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

#### ما يجب القيام به

##### 1. إدراج التركيز على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ضمن إجراءات التوظيف.

- إذا كانت الشركة تعتمد نموذجًا قياسيًّا لطلبات التوظيف، عليها أن تسأل مقدمي الطلبات إذا سبق أن شاركوا في الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الماضي.
- في المقابلات، يجب طرح أسئلة لتقييم ما إذا كان يُرَجَّح للمرشحين الأثني لمعايير السلوك، بما في ذلك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ويجدر بتقييم إجاباتهم.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأثنية الخاصة (ANSI/ ASIS PSC.1-2012 (R2017)، الملحق A.9.2.2 (انتقاء الموظفين والتحقق من خلفيتهم والتدقيق فيهم)؛ ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015(E)، الملحق A.8.6.2.2 (انتقاء الموظفين والتحقق من خلفيتهم والتدقيق فيهم).

<sup>14</sup> يمكن للمسؤولين عن إجراء المقابلات مثلًا أن يعرضوا سيناريوهات مختلفة على المرشحين وأن يطلبوا منهم تحديد أي سلوك يُعدّ ملائمًا في الظروف الموصوفة.

- الطلب من المرشحيّ تقديم مرجعيّين على الأقل والطلب من المراجع المقدّمة تقييم قدرة المرشحيّين على احترام معايير السلوك، بما في ذلك سؤالهم ما إذا سبق أن اتّهم هؤلاء المرشحوّن بجرائم ذات صلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيّين أو واجهوا إجراءات تأديبيّة لارتكابها.<sup>15</sup>
- إجراء تحريات جنائية بالتعاون مع الشرطة وغيرها من السلطات الوطنية المختصة أو جمعيات القطاع المحلية حيث يلزم.<sup>16</sup>
- التحقيق في أي فترات فارغة في تاريخ توظيف مقدمي الطلبات للتأكد من أنّه لم يتم سجنهم لارتكاب جرائم ذات صلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيّين.
- لدى تقديم عقد العمل للمرشّح المختار، يجب تزويده بنسخة عن مدونة سلوك الشركة وضمن تحليته بالوقت الكافي لقراءة أحكامها وفهمها ومنحه فرصة طرح الأسئلة وطلب التوضيحات والطلب منه التوقيع على تصريح يؤكّد أنّه قرأ أحكام مدونة سلوك الشركة وفهمها وأنّه يتعهد أن يمتثل لها.
- في حالة المدراء، ينبغي إدراج بنود في عقودهم توضح مسؤوليتهم بتعزيز مدونة سلوك الشركة ودعمها، بما في ذلك أحكامها المتصلة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيّين والتصدي لهما.

## 2. إدراج منع الاستغلال والانتهاك الجنسيّين والتصدي لهما في إجراءات تقييم الأداء عبر مراعاة:

- مشاركة كل موظّف في التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيّين والتصدي لهما.
- التزامه بالقيم المنصوص عليها في مدونة سلوك الشركة.
- مساهمته الإجمالية في إنشاء بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيّين وتتصدى لهما.

## 3. وضع إجراءات تأديبية للاستغلال والانتهاك الجنسيّين وإطلاع الموظفين عليها.

- تضمين قواعد ولوائح الموظفين التنظيمية وصف للعواقب التي يمكن أن تترتب على انتهاك المعايير الواردة في مدونة سلوك الشركة.<sup>17</sup>
- توضيح أنّ كل حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيّين خاضعة للإجراءات التأديبية.
- مطالبة المدراء بفرض الإجراءات التأديبية الملائمة على مرؤوسيهم في حال ارتكابهم أعمال استغلال وانتهاك جنسيّين.
- الحرص على فرض قيادة الشركة الإجراءات التأديبية الملائمة على المدراء الذين يتبيّن أنّهم تغاضوا عن الاستغلال والانتهاك الجنسيّين أو يسّروهما أو شاركوا فيهما.

<sup>15</sup> يجوز لقوانين خصوصية البيانات أن تحظر جمع مثل هذه المعلومات من دون موافقة المرشح الصريحة. في مثل هذه الحالات، يجدر بالشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية أن تحصل على موافقة مقدمي الطلبات الخطية قبل التواصل مع مراجعهم وأن تشارك تصاريح موافقة مقدمي الطلبات مع تلك المراجع. حيث تكون السجلات الوثائقية غير متوفرة أو غير موثوقة، يمكن استخدام أي مرجع من المجتمع المحلي أو مرجع حكومي أو غير حكومي لإثبات قدرة مقدم الطلب على تأدية المهام بما يتفق مع المعايير المعتمدة.

<sup>16</sup> يمكن للإجراءات التأديبية أن تتراوح ما بين التوبيخ الشفهي أو الكتابي والوقف عن العمل أو الإعادة إلى الوطن أو الفصل.

<sup>17</sup>

## 6. التدريب وزيادة الوعي

**المبادئ التوجيهية. تقديم تدريب أولي ومتكرر حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. جعل الموظفين على دراية بمعايير السلوك ذات الصلة والتزامات الشركة والآليات المعتمدة لمعالجة الانتهاكات.**

بما أنّ الكثير من الموظفين قد لا يكونون على دراية بمفهومَي الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو الوثائق المتوفرة لمنعهما والتصدي لهما، يُعدّ التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أمرًا بالغ الأهمية، سواء لإطلاع الموظفين على معايير منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أو للحرص على تقديم الخدمات الأمنية الخاصة على نحوٍ مسؤول.<sup>18</sup>

ويمكن ضمّ التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ضمن وحدة تدريب أوسع نطاقًا حول حقوق الإنسان ويجدر به أن يشكّل عنصرًا من عناصر الدورات التدريبية التعريفية والتنشيطية لكل الموظفين. ويُحدّد في سيناريو مثالي أن يحدث التدريب التعريفي قبل نشر الموظفين الجدد. فذلك يوضّح الأمور المتوقعة منهم ويسلّط الضوء على عزم الشركة على إنفاذ المعايير. أما الدورات التدريبية التنشيطية، فتساعد الموظفين في ما بعد على تعميق وعيهم بمفاهيم منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في إطار تعليمهم المستمر. ويجدر بالموظفين المشاركة في دورات تنشيطية مرةً في السنة على الأقل. ويرمي كلا نوعي التدريب إلى:

1. زيادة معرفة الموظفين وفهمهم للاستغلال والانتهاك الجنسيين وديناميكيتهما.
2. إطلاع الموظفين على سياسات الشركة المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما كما وعلى الأطر القانونية الوطنية والدولية المرتبطة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.
3. الحرص على فهم الموظفين إجراءات الاستجابة إلى حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والإبلاغ عنها.
4. جعل الموظفين على بينة من أدوارهم ومسؤولياتهم لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
5. مساعدة الموظفين على رصد مواطن الضعف المحتملة أو مجالات الخطر في عملياتهم اليومية في ما يتصل بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.
6. جمع مدخلات الموظفين وردود فعلهم التي يمكن أن تساعد الشركة على تحديث وتحسين سياساتها وإجراءاتها المرتبطة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.

### ما يجب القيام به

1. **تقديم التدريب الأولي والمتكرر للموظفين حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.**
  - شرح تعريف الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومفهومهما وخصائصهما على النحو المبين بشكل خاص في النشرة الثالثة عشر للأمين العام للأمم المتحدة لعام 2003.<sup>19</sup>
  - إيضاح أنّ "الانتفاع" من الاستغلال الجنسي يشمل استخدام البغايا، سواء كان البغاء قانونيًا في منطقة العمليات أو لا.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> انظر أيضًا: معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأمنية الخاصة (ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017))، القسم 9.3 (الكفاءة والتدريب والوعي)؛ ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015(E)، الملحق A.7.2 (الكفاءة).

<sup>19</sup> يختلف الاستغلال الجنسي عن الانتهاك الجنسي. إذ إنّ بروز اختلاف في القوة أو الثقة بين الناجي والجاني ودوافع الربح دائمًا ما تكون موجودةً في حالات الاستغلال الجنسي، سواء حدث الاستغلال فعليًا أو كان مجرد محاولة. أما حالات الانتهاك الجنسي، فلا تنطوي بالضرورة على التعدي البدني بالقوة؛ إذ إنّ مجرد التهديد بفعل جنسي قسري، إذا تم في سياق ظروف غير متكافئة أو قسرية، يُعدّ كافيًا ليشكّل انتهاكًا.

<sup>20</sup> والحجة هنا هي أنّ البغاء لا يزال قائمًا لأنّ من يقدّمون الخدمات الجنسية غالبًا ما يكونون في موقع ضعف أو يفتقدون إلى الخيارات الاقتصادية أو يشعرون أنّهم مرغومون على ممارسة الجنس للبقاء على قيد الحياة. وفي حين أنّه لا يمكن للشركة أن تقيّم الحالة الفعلية للأشخاص الذين يقدّمون الخدمات الجنسية، يجدر بها الحرص على أنّ لا سلوك الشركة ولا سلوك موظفيها يُفاقم ضعف الأشخاص الذين يتفاعلون معهم.

- وصف عوامل الخطر والديناميكيات التي تكمن خلف حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين.<sup>21</sup>
  - إظهار تأثير الاستغلال والانتهاك الجنسيين على الناجين<sup>22</sup> ولماذا يصعب عليهم في غالب الأوقات الإبلاغ عن الانتهاكات التي عانوا منها.<sup>23</sup>
  - التشديد على الضرر الذي يمكن أن يترتب على الشركة نتيجة أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يرتكبها الموظفون.<sup>24</sup>
  - التأكيد على حظر الشركة الاستغلال والانتهاك الجنسيين وعلى معايير السلوك التي يُتوقع من الموظفين احترامها على النحو المبين في مدونة سلوك الشركة والقوانين الوطنية والدولية ذات الصلة.
  - وصف الإجراءات التأديبية التي يمكن فرضها على الموظفين الذين تثبت إدانتهم بانتهاك معايير السلوك المتصلة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.<sup>25</sup>
  - شرح الآليات المتوفرة للإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين وحماية الناجين والمشتكين والشهود.<sup>26</sup>
2. **تقديم تدريب خاص للمدراء** حول كيفية تطبيق سياسات وإجراءات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما وحول مسؤولياتهم المتمثلة بإنشاء بيئة تمنع حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتتصدى لها. وبعد التدريب، يجدر بالمدراء أن يصبحوا قادرين على:
- تمييز العلامات التي تنبّه إلى حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين بما يحسّن رصد هذه الحالات والإبلاغ عنها.
  - إدارة إفادات وشكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالشكل الملائم.
3. **تكييف مضمون التدريب مع بيئة العمل**، من أجل تحسين كفاءته، بما يراعي:
- عوامل خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين المحلية حسبما تم تحديده في تقييم مخاطر العمل.
  - الممارسات والتوقعات الثقافية لدى كلا المجتمعات المحلية ومن يحضرون التدريب.
4. **التفكير في التماس الدعم من خبراء متخصصين أو منظمات المجتمع المدني المحلية** القادرة على تقديم خبراتها في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما والمساعدة في تطوير مواد تدريبية وتقديم الدورات التدريبية.
5. **دعوة مدير رفيع المستوى لافتتاح الدورة التدريبية واختتامها** للتأكيد على التزام الشركة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
6. **اللجوء إلى مزيد من الأدوات والوثائق من أجل زيادة وعي الموظفين**، مثل:
- عرض مدونة سلوك الشركة في المكاتب.
  - استخدام الملصقات والمنشورات وبطاقات التوعية لتعزيز معايير السلوك وشرح كيفية الإبلاغ عن حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين والمخاوف المرتبطة بها.
  - وضع مسائل منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما على جدول أعمال اجتماعات الموظفين ومناقشات المجموعات.

<sup>21</sup> شمل أوجه عدم تكافؤ القوى وانعدام المساواة على أساس النوع الاجتماعي المتواجدة في كل مجتمع وبيئة عمل.

<sup>22</sup> تشمل الآثار النفسية والجسدية والاجتماعية.

<sup>23</sup> تشمل الأسباب: الخوف من القصاص؛ الخزي؛ الخوف من العواقب الاجتماعية أو خسارة السمعة؛ الفقر أو الاعتماد الاقتصادي؛ غياب الثقة في الآليات المتوافرة والافتقار إلى المعلومات عنها؛ الخضوع للعادات أو الممارسات المحلية التي تتغاضى عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو لا تشجّع الإبلاغ عنهما وغيرها.

<sup>24</sup> قد تكون الأضرار ذات صلة بالسمعة أو ذات طبيعة تشغيلية أو مالية أو طبيعية.

<sup>25</sup> قد تشمل الإجراءات التأديبية الخاصة بالشركة والمحاكمة الجنائية.

<sup>26</sup> مثل آليات الشكاوى وبرامج مساعدة الناجين والتعويض عليهم والإجراءات المتصلة بالمبلغين عن المخالفات وسياسات حماية الضحايا والشهود من الانتقام.

## 7. تصميم العمليات وتقييم المخاطر

### المبادئ التوجيهية: تحديد مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومواجهتهما قبل بدء كل عملية.

تقع على عاتق الشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية مسؤولية ممارسة العناية الواجبة لدى تقديم خدماتها. وإقرارًا بالمخاطر التي يفرضها الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبالالتزام الشركات بالعمل بأعلى المعايير وبأن العملاء يطلبون بشكل متزايد من الشركات تبني الضمانات الكافية لمنع هذه الأنواع من الانتهاك، يجدر بالشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية تقييم مخاطر ومخاوف الاستغلال والانتهاك الجنسيين بعناية قبل كل عملية من خلال إجراء تحاليل مستقلة ومشاورات مع عملائها. وفي خلال تقييمات المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان التي تجريها الشركات لعملياتها، يجدر بها رصد عوامل الاستغلال والانتهاك الجنسيين المحتملة الداخلية والخارجية التي قد تعرّض تطبيق العقد للخطر واستحداث التدابير التي من شأنها التصدي للمخاطر التي تم رصدها.

#### ضل الممارسات

تتمثل إحدى الممارسات الجيدة التي رصدها الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية في خلال البعثات الميدانية في تقديم خدمات النقل من الباب إلى الباب للحارسات في نوباتهنّ الليلية.

#### ما يجب القيام به

##### 1. إجراء تقييمات لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل تحديد:

- عوامل خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين الخاصة ببيئة العمل.<sup>27</sup>
- أي عوامل خطر استغلال وانتهاك جنسيين داخلية وخارجية محددة مرتبطة بالعملية.<sup>28</sup>
- احتمال حدوث الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومستوى الخطر على مقياس محدد مسبقًا (أي "لا يذكر، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جدًا").
- من الأكثر عرضة لخطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين في سياق العملية.<sup>29</sup>
- الآثار التي من المحتمل للناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين اختبارها.<sup>30</sup>
- أي أنواع من المساعدة من المحتمل أن يحتاج إليها الناجون من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وما هي الخدمات المتوافرة للعملية.
- جودة مثل هذه الخدمات وإمكانية الحصول عليها.
- فعالية تدابير تخفيف المخاطر المتوافرة والحاجة إلى تكييفها أو اعتماد تدابير إضافية.
- أي موظفين أو إدارة تُعدّ مسؤولاً عن اعتماد تدابير التخفيف من المخاطر والإشراف عليها في مجرى العملية.
- الإطار الزمني لاعتماد تدابير تخفيف المخاطر.
- ما إذا كانت المخاطر المتبقية مقبولة.

##### 2. التفكير في التماس الدعم من منظمات المجتمع المدني المحلية من أجل تحديد المخاطر وتقييم ما إذا كانت تدابير تخفيف المخاطر المعتمدة فعالة وملائمة في السياق المحلي.

<sup>27</sup> يمكن أن تشمل عدم تكافؤ قوى وانعدام مساواة كبيرين على أساس النوع الاجتماعي في المجتمع المحلي أو ضعف أطر المساءلة أو ثقافة يُفلت فيها مرتكبو الاستغلال والانتهاك الجنسيين من العقاب مثلًا.

<sup>28</sup> يمكن لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين أن يرتفعا مثلًا في البيئات المعقدة وغير الآمنة بشكل خاص أو في المواقع النائية حيث يُعتبر الموظفون غير خاضعين للإشراف نسبيًا أو حيث ينفصل الموظفون عن عائلاتهم لفترات طويلة.

<sup>29</sup> يشمل من يواجه خطرًا أعلى الموظفات والأطفال وأعضاء المجتمعات المحلية المهمشين أو الضعفاء مثلًا.

<sup>30</sup> يجب إيلاء اهتمام خاص للآثار الاجتماعية لآثارها تختلف من موقع إلى آخر.

## 8. الاتفاقيات مع الشركاء والمتعاقدين من الباطن

**المبادئ التوجيهية.** قبل بدء كل عملية، يجب تقييم قدرة الشركاء والمتعاقدين من الباطن على الامتثال لمعايير سلوك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما والطلب من الشركاء والمتعاقدين من الباطن الالتزام صراحةً بهذه المعايير ومراقبة امتثالهم.

تعمل الشركات الأمنية الخاصة في بعض الأحيان من خلال متعاقدين من الباطن أو اتفاقيات شراكة مع شركات أمنية أخرى. قبل أن تبدأ مثل هذه العمليات ولضمان تنفيذها على نحوٍ مسؤول، يجدر بالشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية تقييم مدى قدرة شركائهم أو المتعاقدين معها من الباطن على الامتثال لمعايير السلوك الواردة في المدونة وفي مدونة سلوك الشركة.

وينبغي أن يُطلب من الشركاء والمتعاقدين من الباطن الامتثال لهذه المعايير بموجب العقد.<sup>31</sup>

### المدونة

٥٠ - تحرص الشركات الموقعة على توشي العناية الواجبة في اختيار جميع المتعاقدين من الباطن من مُقدّمي الخدمات الأمنية والتحقق الأولي من أهليتهم والمراقبة الدائمة لأنشطتهم.

٥١ - وفقا للمبدأ 13 من هذه المدونة، تشترط الشركات الموقعة على موظفيها وجميع المتعاقدين معها من الباطن وأي أطراف أخرى من مُقدّمي الخدمات الأمنية بموجب عقد احترام المبادئ الواردة في هذه المدونة والمعايير المنبثقة عنها [...].

يكمن الهدف هنا في الحرص على أنّ جميع الأشخاص أو الجهات الموظفة لتقديم خدمات أمنية، سواء كانت تعمل لصالح شركة عضو في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية أو لا، تُدرك متطلبات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما وتتطلى بالتدريب والتجهيز الكافيين لاحترام المعايير ذات الصلة.

### ما يجب القيام به

1. **قبل العملية، يجب تقييم ما إذا كان من المرجح للشركاء أو المتعاقدين من الباطن الامتثال لمعايير سلوك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.** والبحث في:

- فعالية نظام الإدارة الداخلية للنظير المعني من حيث منع حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. والتحقق بشكل خاص مما إذا كانت الشركة تتبنى أو تطبق مدونة سلوك خاصة بها تحظر صراحةً الاستغلال والانتهاك الجنسيين وما إذا كانت سياساتها وإجراءاتها الداخلية تتصدى للاستغلال والانتهاك الجنسيين كما توصي به هذه المبادئ التوجيهية.
- السجل السابق للشريك أو المتعاقد من الباطن من حيث حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والإجراءات التي اعتمدها ردًا على الحوادث منعاً لتكرارها.
- جودة ووتيرة التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما الذي يقدمه الشريك أو المتعاقد من الباطن لموظفيه.

<sup>31</sup> انظر أيضًا: معايير المعهد الأمريكي للمعايير الوطنية/الجمعية الأمريكية للأمن الصناعي للشركات الأمنية الخاصة (ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017))، القسم 8.3 (الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن)؛ ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 18788:2015(E)، القسم 7.1.2.4 (الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن).

## 2. إدراج بنود حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في الاتفاقيات مع الشركاء والمتعاقدين من الباطن واعتبار صلاحية العقد مشروطة بقبولهم هذه البنود.

- إذا كانت مدونة سلوك الشريك أو المتعاقد من الباطن لا تشير إلى منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أو لا تفعل ذلك على النحو الكافي، يجب البحث في إدراج إشارات لمدونة سلوك شركتك أو سياساتها حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما والطلب من الشريك أو المتعاقد من الباطن التوقيع على تصريح يوضح أنه يدرك معايير السلوك المتوقعة منه ويلتزم بالامتثال لها.
- حيث يلزم موظفي الشريك أو المتعاقد من الباطن المزيد من التدريب على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، يجب توضيح كيف ومتى سيتم تقديم هذا التدريب.<sup>32</sup>
- التحديد بمصطلحات واضحة كيف ستتم إدارة الشكاوى عن أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي قد يرتكبها موظفو الشريك أو المتعاقد من الباطن.<sup>33</sup>
- تحديد العقوبات التي قد تُفرض على انتهاكات معايير سلوك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، سواء على مرتكبي الانتهاكات أنفسهم أو ربما على الشريك أو المتعاقد من الباطن.

## 3. مراقبة تطبيق بنود منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما الواردة في العقد باستمرار واتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة أي أوجه قصور قد يتم رصدها من دون تأخير.

<sup>32</sup> يمكن مثلاً تنظيم دورات تدريبية لموظفي الشركتين كليهما؛ أو يمكن أن يُطلب من الشريك أو المتعاقد من الباطن تنظيم المزيد من الجلسات التدريبية لموظفيه حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.

<sup>33</sup> توضيح ما إذا كان سيتم التعامل مع شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال آلية تظلم الشركة (CGM) الخاصة بالمتعاقدين الرئيسيين. وإلاّ يجب توضيح كيف سيتم التنسيق ما بين آليات تظلم مختلف الشركات.

## 9. شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحقيق فيها

### المبادئ التوجيهية. تبني نهجًا لشكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين يركز على الناجين وإبلاغ السلطات المختصة عن حالات العنف الجنسي.

حتى عندما تعتمد شركة معينة سياسةً شاملةً لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما وتنفيذها وتتقيد بالمعايير الدولية والتزاماتها بموجب القانون الوطني المعمول به، قد تقع حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الشركة عينها أو في عملياتها. تشكل آلية التظلم الخاصة بالشركة النواة الرئيسية لجمع مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال الشكاوى التي يقدمها موظفو الشركة أو أطراف ثالثة (من أفراد وجماعات وعملاء وسلطات مدنية أو عسكرية وموردين ونقابات مهنية ومنظمات غير حكومية وغيرها).<sup>34</sup>

ونظرًا إلى أنّ شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين تتميز عن سواها بأنها معقدة وشخصية، يجب أن تتأكد الشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية من أنّ آليات التظلم الخاصة بها تتخذ التدابير اللازمة للتعامل مع أنواع المزاعم هذه.

#### مقابلة مع شركة أمنية خاصة

يجب على الشركات الأمنية الخاصة "أن تغطي هذا الجانب [أي الاستغلال والانتهاك الجنسيين] صراحةً في آليات التظلم الخاصة بها".

ومن المهم بوجه خاص اعتماد نهج قائم على الناجين. فيجب هنا أن يتمثل الهدف بحماية الشخص الذي عانى من الانتهاك والتأكد من ألا تؤدي عملية التظلم إلى تفاقم صدمته، إذا كان بالإمكان تجنب ذلك.<sup>35</sup> ويجب أن يبقى هذا الهدف ثابتًا في كل مرحلة من مراحل عملية الإبلاغ عن الشكاوى وتقييمها.

#### بروتوكول الأمم المتحدة بشأن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تتضمن شركاء تنفيذ، الفقرة 5

تسترشد الأمم المتحدة في سعيها لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة إليهما بنهج قائم على مصلحة الضحايا، حيث يجري إبلاغ الضحية في عملية اتخاذ القرار ويشارك فيها، ويتسنى له/لها تقديم الموافقة على الاستخدام المحتمل للمعلومات الخاصة به/بها والكشف عنها.

<sup>34</sup> يركز هذا الدليل على العناصر ذات الصلة بشكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين. لمزيد من المعلومات بشأن كيفية إنشاء آليات تظلم للشركات وصونها بشكل فعال، انظر في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، "دليل: وضع وتشغيل آليات تظلم عادلة للشركات يمكن الاستفادة منها وتوفر حلولًا فعالة" (*Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*)، والرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، "الإرشادات التفسيرية: وضع وتشغيل آليات تظلم عادلة للشركات يمكن الاستفادة منها وتوفر حلولًا فعالة" (*Interpretative Guidance Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*). على الرابط: <https://icoca.ch/en/guidance>

<sup>35</sup> لمزيد من المعلومات حول النهج القائم على الناجين، انظر مركز المعارف الإلكتروني العالمي لإنهاء العنف ضد المرأة والطفلة (Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls) في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN Women) على الرابط: <http://www.endvawnow.org/en/articles/652-survivor-centred-approach.html>

## ما يجب القيام به

### 1. اعتماد نهج قائم على الناجين عبر:

- إعطاء الأولوية لحقوق الناجين واحتياجاتهم ورغباتهم.<sup>36</sup>
- احترام خصوصية الناجين واحتجتهم للسرية.
- إبقاء الناجين على اطلاع دائم بشكل استباقي بشأن حالة التحقيق الذي تجرته الشركة وما يتصل بذلك من جهود مبذولة لمعالجة الشكوى التي تقدموا بها.
- السماح للناجين بتوفير المدخلات.

### 2. مراعاة خطورة الاستغلال والانتهاك الجنسيين وطبيعتهما عند تعيين فريق التحقيق.<sup>37</sup>

- التأكد من أن فريق التحقيق يضم محققين اثنين على الأقل تلقيا تدريبات خاصة في التحقيق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين ولديهما فهم دقيق حول بيئة العمل التي حدث فيها الانتهاك المزعوم.<sup>38</sup>
- تعيين محققين يمكنهم التعامل مع الناجين على نحو عميق وجعلهم يثقون بهم.<sup>39</sup>
- تعيين محقق واحد على الأقل مستقل عن سلسلة رفع التقارير المباشرة.
- تعيين مدير واحد على الأقل يكون مسؤولاً عن الإشراف على حسن سير التحقيق واتخاذ القرارات الاستراتيجية وإعداد التقارير (على أساس "الحاجة إلى المعرفة") لقيادة الشركة.<sup>40</sup>

### 3. تصميم تحقيق يركز على القيم فيكون:<sup>41</sup>

- **سريعاً.** يجب أن يبدأ التحقيق فور استلام الشكوى وأن يتم البت فيه على الفور.
- **شاملاً.** يجب أن يجمع التحقيق معلومات وبقية بطريقتين حسنة التخطيط ودقيقة وكاملة.
- **محايداً.** يجب أن يكون التحقيق موضوعياً ومستقلاً وبعيداً عن التحيز أو المصالح الشخصية.
- **موثقاً.** يجب توثيق عملية التحقيق والأدلة التي جُمعت والدراسات التي جرى التوصل إليها جميعها.

<sup>36</sup> انظر أيضًا، اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASO)، "إجراءات التشغيل الموحدة العالمية بشأن التعاون بين الوكالات في آليات الشكاوى المجتمعية" (*Global Standard Operating Procedures on inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms*) (2016)، ص. 18 على الرابط: <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>

<sup>37</sup> حول تعيين فريق التحقيق، انظر المجلس الدولي للمؤسسات الخيرية (ICVA)، "مبادئ توجيهية لبناء منظمات أكثر أماناً: تلقي مزاعم الانتهاك والاستغلال والتحقيق فيها من قبل عاملين في المجال الإنساني" (*Building Safer Organisations: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*)، ص. 16 و17. على الرابط: <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>

<sup>38</sup> التفكير في تعيين أطراف خارجية إذا لم تتوفر هذه المهارات داخل الشركة.  
<sup>39</sup> يمكن أن يحمل كلا النوع الاجتماعي والعمر أهمية. فحيث توجد اختلافات جوهرية في المعاملة والتصوير الاجتماعي بين النساء والرجال على سبيل المثال، ينبغي تعيين محققين يستوفون تفضيلات الناجي من حيث النوع الاجتماعي. ولأسباب مماثلة، قد ينبغي مراعاة العمر لدى تعيين المحققين.  
<sup>40</sup> يشمل ذلك تعزيز المدير التزام الشركة وحرصه على أن القضية تُؤخذ على محمل الجد. ويمكن للشخص المعين أن يكون المسؤول عن التظلم إذا استوفى/استوفت متطلبات الدور.

<sup>41</sup> انظر أيضًا: فرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (Inter-Agency Standing Committee Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse)، "نماذج إجراءات الشكاوى والتحقيق وإرشادات حول الانتهاك والاستغلال الجنسيين" (*Model Complaints and Investigation Procedures and Guidance Related to Sexual Abuse and Sexual Exploitation*) (2004)، ص. 31. على الرابط: [http://www.pseatastaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtoseadraft\\_iasctaskforceonpsea\\_english.pdf](http://www.pseatastaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf)

- **آمنًا**، يجب أن يضمن التحقيق السرية وأن يحدد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها صاحب الشكوى والشهود وعائلاتهم وممتلكاتهم أيضًا وأن يعتمد التدابير المناسبة لتوفير الحماية لهم ومنع تعرضهم للانتقام بما يتماشى مع إجراءات التظلم الخاصة بالشركة.<sup>42</sup>
- 4. **اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة ضد الجاني** في حال ثبوت الشكوى.<sup>43</sup>
- 5. **إبلاغ السلطات المختصة عن جميع حالات العنف الجنسي** كما تنص الفقرة 38 من المدونة، بناءً على رغبة الناجي والتقييم المبيّن في القسم 3.1.4 من إرشادات الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية حول آليات تظلم الشركات.<sup>44</sup>
- 6. **التحقيق في الأسباب الكامنة خلف الاستغلال والانتهاك الجنسيين** وتقييم ما إذا كانت الحاجة تدعو إلى اعتماد تدابير إضافية لتخفيف المخاطر ومنع تكرارها.

#### مقابلة مع شركة أمنية خاصة

"في الحقيقة، يُعدّ القسم الأكبر من هذا النشاط [أي الاستغلال والانتهاك الجنسيين] إما غير قانوني أو خرقًا لقانون العمل - لكنّ الشركات تخفق في إبلاغ الشرطة بالقضايا أو في اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة داخل الشركة".

<sup>42</sup> انظر القسم 3.2.2 من الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، دليل: وضع وتشغيل آليات تظلم عادلة للشركات يمكن الاستفادة منها وتوفّر حلولًا فعالةً (*Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*). على الرابط: <https://icoca.ch/en/guidance>

<sup>43</sup> انظر القسم 5 من هذه المبادئ التوجيهية.

<sup>44</sup> انظر الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، "دليل: وضع وتشغيل آليات تظلم عادلة للشركات يمكن الاستفادة منها وتوفّر حلولًا فعالةً" (*Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*). على الرابط: <https://icoca.ch/en/guidance>

## 10. مساعدة الناجين

### المبادئ التوجيهية: التفكير في تقديم المساعدة المناسبة للناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لتخفيف آثارهما الضارة.

عندما يتم الإبلاغ عن احتمال حدوث عمل استغلال وانتهاك جنسيين عبر آلية التظلم الخاصة بالشركة أو أي وسيلة إبلاغ رسمية أو غير رسمية أخرى، يجب أن تمنح الشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية الأولوية لاحتياجات الناجي والنظر في تقديم الدعم والمساعدة الضروريين للتخفيف من آثار الانتهاكات المزعومة عليه. وكما ذكرنا أعلاه، يجدر أن تكون الشركات الأعضاء في الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية قد حددت الاحتياجات المحتملة للناجين والخدمات المتاحة للتصدي لحوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين في خلال مرحلة تصميم عملياتها.<sup>45</sup> فمن شأن عملية رسم المعالم هذه أن ترشد الشركات عندما تضع خططاً واستراتيجيات لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.

ولغرض هذه المبادئ التوجيهية، تعد "المساعدة" مفهومًا أوسع من مفهوم "الحل". إذ يرتبط الحل بتسوية الشكوى، بينما تشير كلمة "المساعدة" إلى أي شكل من أشكال الدعم الذي قد يحتاجه الناجي نتيجة الانتهاك الذي تعرّض له. ومن هذا المنطلق، تشمل مساعدة الناجي كلاً المساعدة الفورية وطويلة الأجل معاً. تلبي المساعدة الفورية الاحتياجات العاجلة بعد الانتهاك المزعوم، وهي تسبق بطبيعتها تسوية أي ادعاء أو شكوى. وتعالج المساعدة طويلة الأجل من ناحية أخرى العواقب طويلة الأمد للاستغلال والانتهاك الجنسيين بعد ثبوت صحة المزاعم، وقد تشكل جزءاً من الحل المقدم كتسوية للشكوى.

#### ما يجب القيام به

- التفكير في تقديم كل من المساعدة الفورية وطويلة الأجل للناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك:**
  - **المساعدة الطبية،** وخاصة لعلاج الإصابات والوقاية من الأمراض المنقولة جنسياً.<sup>46</sup>
  - **الدعم النفسي،** لمعالجة آثار الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الصحة العقلية.<sup>47</sup>
  - **المساعدة في مجال السلامة،** لحماية الناجين من الانتقام أو العواقب الاجتماعية الناجمة عن الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
  - **المساعدة المادية.**<sup>48</sup>
  - **الدعم القانوني،** لإبلاغ الناجين بحقوقهم وتقديم المشورة لهم بشأن التليبات المتاحة للحصول على الحلول ومساعدتهم على استخدام هذه التليبات.
- تصميم استراتيجيات المساعدة لتلبية احتياجات الناجين المحددة ورغباتهم ومصالحهم الفضلى،** مع مراعاة أوضاعهم الشخصية كما وعمرهم ونوعهم الاجتماعي وعرقهم وثقافتهم.
- احترام حقوق الناجين** في البقاء على اطلاع والمعاملة الكريمة والمشاركة في كل مرحلة من مراحل عملية تقديم المساعدة.
- تقييم ما إذا كانت المساعدة المقدمة مناسبة وفعالة** من أجل تحسين الدعم في المستقبل.

<sup>45</sup> انظر القسم 7 من هذه المبادئ التوجيهية.

<sup>46</sup> يجب تقديم المساعدة الطبية فوراً بعد وقوع الانتهاك الجنسي لأن معظم العلاجات غير فعالة إذا لم تُعطَ في غضون 72 ساعة.

<sup>47</sup> يمكن أن تشمل: الاكتئاب أو القلق أو اضطراب الكرب التالي للرضح أو الخوف أو الشعور بالذنب أو الخجل.

<sup>48</sup> يمكن أن تشمل: الدعم المالي الطارئ أو تأمين المأوى أو الملابس أو الطعام.

## 11. الخاتمة

يمثل خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين مصدر قلق كبيرًا للعملاء الذين يتعاقدون مع شركات أمنية خاصة وكذلك للشركات الأمنية ذاتها والجهات المنوط بها الإشراف على الامتثال لمعايير السلوك مثل الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية.

عند انضمام الشركات إلى الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، تتعهد هذه الشركات بالامتثال لمتطلبات المدونة والإجراءات المتعلقة بتقييم الأداء والامتثال. وفي حال عدم امتثالها، تنص هذه الإجراءات على إمكانية إحالتها إلى مجلس الإدارة وبدء إجراءات تعليق عملها كحل أخير.<sup>49</sup>

توفّر هذه المبادئ التوجيهية إطارًا للتنفيذ الفعال للالتزامات الناشئة عن الفقرة 38 من مدونة قواعد السلوك الدولية. وتهدف إلى أن تؤدي دور "وثيقة حية" يمكن تحديثها أو توسيعها في المستقبل. ترحب الرابطة بتعليقات الشركات الأعضاء أو غيرها من الجهات المعنية التي قد تعزز الجهود المبذولة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. وفي غضون ذلك، ستواصل الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية التعامل مع الشركات الأعضاء وستقدم الدعم أو المشورة لها عند الضرورة لمساعدتها على تحسين أدائها بما في ذلك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> انظر القسمين السابع والثامن من الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية، "إجراءات رفع تقارير الأداء والامتثال ومراقبتها وتقييمهما بموجب المادة 12" (*Per- Procedures for Reporting, Monitoring and Assessing Performance and Compliance under Article 12*). على الرابط: <https://icoca.ch/sites/default/files/uploads/ICoCA-Procedures-Article-12-Monitoring.pdf>

<sup>50</sup> المرجع عينه، القسم الرابع، الفقرة أ.

## شكر وتقدير

تكنّ الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية الامتنان للشركات الأعضاء ومنظمات المجتمع المدني والحكومات كما وغيرها من الخبراء والجهات المعنية التي ساهمت بشكل كبير في تطوير هذه المبادئ التوجيهية. إلى ذلك، تم تحديد الممارسات الفضلى والتوصيات الواردة في هذه الوثيقة من خلال أبحاث مكثفة ومشاورات وزيارات ميدانية إلى عمليات الشركات الأمنية الخاصة.

وتعترف الرابطة بالدعم السخي الذي تلقتة من وزارة الخارجية والكونغرس في حكومة المملكة المتحدة لتطوير هذا المشروع وتنفيذه.

كان الباحث الرئيسي ومؤلف هذه المبادئ التوجيهية دجوسيبي شيروكو (Giuseppe Scirocco) من أمانة سر الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية.

## الملحق الأول - قائمة التدقيق

### السياسات والإجراءات

- تم تطوير سياسة خاصة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما أو تم إدراج المسألة في السياسات والإجراءات القائمة.
- تم تطوير خطة عمل لتنفيذ سياسة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
- تتم متابعة تنفيذ خطة العمل باستمرار.
- يتم استعراض سياسة منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما بانتظام.

### مدونات السلوك

- تحظر مدونة سلوك الشركة صراحةً الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- تحدد مدونة سلوك الشركة معايير السلوك ومسؤوليات الموظفين في ما يخص منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
- مدونة سلوك الشركة مترجمة إلى اللغة أو اللغات التي يفهمها الموظفون.

### التوظيف وتقييم الأداء والتأديب

- تم إدراج التركيز على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ضمن عملية التوظيف.
- تم إدراج منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ضمن إجراءات تقييم الأداء الخاصة بالشركة.
- تم إعداد إجراءات تأديبية للاستغلال والانتهاك الجنسيين وإطلاع الموظفين عليها.

### التدريب وزيادة الوعي

- يتلقى كل الموظفين تدريبًا أوليًا ومتكررًا حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
- يتلقى المدراء تدريبًا مخصصًا حول مسؤولياتهم المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
- يتم تكييف مضمون التدريب بما يتلاءم مع بيئة العمل.
- عندما تطوّر الشركة التدريب حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما وتقدّمه، تفكّر في التماس الدعم من خبراء منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما ومنظمات المجتمع المدني.
- حيث أمكن، يقوم مدير رفيع المستوى بافتتاح الدورات التدريبية حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما واختتامها.
- تستخدم الشركة باقةً من الأدوات لضمان إطلاع الموظفين على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.

### تصميم العمليات وتقييم المخاطر

- تجري الشركة تقييمًا لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين قبل كل عملية.
- عند الضرورة، تتبنى الشركة تدابير إضافية لتخفيف مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومنعهما.
- تبحث الشركة في التماس الدعم من منظمات المجتمع المدني لمساعدتها على تحديد المخاطر وتقييم درجة ملاءمة وكفاءة التدابير التي تتخذها لتخفيف المخاطر.

### اتفاقيات مع الشركاء والمتعاقدين من الباطن

- تقيّم الشركة قدرة الشركاء أو المتعاقدين من الباطن على الامتثال لمعايير سلوك منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما قبل تنفيذ العمليات معهم.
- تتضمن الاتفاقيات مع الشركاء والمتعاقدين من الباطن بنودًا حول منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما.
- تراقب الشركة باستمرار تنفيذ بنود منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما الواردة في العقود.

### شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحقيق فيها

- تتبنى الشركة نهجًا قائمًا على الناجين لدى تلقي شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحقيق فيها.
- تراعي الشركة خطورة الاستغلال والانتهاك الجنسيين وخصائصهما لدى تعيين فريق التحقيق.
- تركز عملية التحقيق على قيم معينة، فتتسم التحقيقات بأنها سريعة وشاملة ومحايدة وموثقة وآمنة.
- يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة بحق مرتكبي الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- يتم الإبلاغ عن كل حالات العنف الجنسي إلى السلطات المختصة بناءً على رغبات الناجين وتقييم يتوافق مع القسم 3.1.4 من إرشادات الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية حول آليات تظلم الشركات.
- يتم التحقيق في الأسباب التي تكمن خلف حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين. تقيّم التحقيقات ما إذا كان يتعين تبني تدابير إضافية لتخفيف المخاطر ومنع تكرارها.

### مساعدة الناجين

- تفكر الشركة في تقديم المساعدة الفورية للناجين قبل ثبوت مزاعمهم بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- تفكر الشركة في تقديم مساعدة أطول مدى للناجين الذين يتم إثبات مزاعمهم بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- يتم تصميم استراتيجيات المساعدة لتلبية احتياجات الناجي ورغباته وخيره.
- تحترم الشركة حقوق الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالبقاء على اطلاع والمعاملة الكريمة والمشاركة في كل مرحلة من مراحل عملية تقديم المساعدة.
- تقيّم الشركة ما إذا كانت المساعدة التي تم تقديمها ملائمةً وفعالةً بغرض تحسين المساعدات في المستقبل.

## الملحق الثاني - مراجع مفيدة

### مواقع إلكترونية

تحالف المعيار الإنساني الأساسي (CHS Alliance): الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (Protection from Sexual Exploitation and Abuse).  
<https://www.chsalliance.org/what-we-do/psea>

المنتدى الأوروبي المشترك بين الأمن (EISF): إدارة العنف الجنسي الحاصل ضد العاملين في مجال تقديم المعونة (Managing Sexual Violence Against Aid Workers).  
<https://www.eisf.eu/theme/managing-sexual-violence/>

انترأكشن (InterAction): بناء قدرات المنظمات غير الحكومية على التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين (Building NGO Capacity to Address Sexual Exploitation and Abuse).  
<https://www.interaction.org/work/sea>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC): فرقة العمل المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse) بمجهود فريقنا الخاص.  
<http://www.pseataaskforce.org/en/>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC): فريق العمل المعني بالمساءلة أمام السكان المتضررين والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (Task Team on Accountability to Affected Populations and Protection from Sexual Exploitation and Abuse).  
<https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse>

الأمم المتحدة: منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.  
<https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/>

عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (United Nations Peacekeeping): معايير السلوك (Standards of Conduct).  
<https://peacekeeping.un.org/en/standards-of-conduct>

### بحوث

منظمة كير (CARE)، "السياسة الدولية حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وحماية الأطفال" (*International Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Child Protection*) (أيار/مايو 2017). على الرابط:  
<https://reliefweb.int/report/world/care-international-policy-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-child-protection>

منظمة كير (CARE)، "التحرش والاستغلال والانتهاك الجنسي في سياقات الطوارئ - وحدة أساسية لتوجيه الموظفين" (*Sexual Harassment, Exploitation and Abuse in Emergency Contexts - A Basic Module for Staff Orientation*) (نيسان/أبريل 2005). على الرابط:  
<https://reliefweb.int/report/world/sexual-harassment-exploitation-and-abuse-emergency-contexts-basic-module-staff>

تحالف المعيار الإنساني الأساسي (CHS Alliance)، "كتيب مرجعي سريع حول تنفيذ الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" (2017) (*PSEA Implementation Quick Reference Handbook*). على الرابط:  
<https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>

المنتدى الأوروبي المشترك بين الوكالات حول الأمن (EISF): "النوع الاجتماعي والأمن: مبادئ توجيهية لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في إدارة المخاطر الأمنية" (*Gender and Security: Guidelines for Mainstreaming Gender in Security Risk Management*) (أيلول/سبتمبر 2012). على الرابط:  
<https://www.eisf.eu/library/gender-and-security-guidelines-for-mainstreaming-gender-in-security-risk-management/>

هيوماينتراين (Humanitrain)، "خوارزمية لإدارة ما بعد الاعتداء على أرض الواقع" (*Algorithm for post-assault management in the field*). على الرابط:

<https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/20172219-/11/Humanitrain-2017-Algorithm-for-Post-Assault-Management-in-the-Field-1.pdf>.

إنترأكشن (InterAction)، "دليل مفصل للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين" (*Step-by-Step Guide to Addressing Sexual Exploitation and Abuse*) (حزيران/يونيو 2010). على الرابط التالي:

<https://www.interaction.org/documents/interaction-guide-to-addressing-sexualexploitation-and-abuse>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، "دليل أفضل الممارسات - آليات الشكاوى المجتمعية المشتركة بين الوكالات" (*Best Practice Guide - Inter Agency Community Based Complaint Mechanisms*) (أيلول/سبتمبر 2016). على الرابط التالي:

<https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-50>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، "إجراءات التشغيل الموحدة العالمية بشأن التعاون بين الوكالات في آليات الشكاوى المجتمعية" (*Global Standard Operating Procedures on inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms*) (أيلول/سبتمبر 2016). على الرابط:

<https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، "المبادئ التوجيهية لتنفيذ المعايير الأمنية الدنيا للعمل المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما" (*Guidelines to Implement the Minimum Operating Standards for PSEA*) (حزيران/يونيو 2013). على الرابط:

<https://interagencystandingcommittee.org/protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-public/guidelines-implement-minimum-operating>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، "المعايير الأمنية الدنيا للعمل - الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الشركة" (*Minimum Operating Standards - Protection from Sexual Exploitation and Abuse by own Personnel (MOS-PSEA)*) (كانون الثاني/يناير 2016). على الرابط:

<https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1>

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، "منع المخالفين من الاستفادة في نظام المساعدات الإنسانية" (*Preventing Transgressors Moving Through the Humanitarian System*) (التنقيح الأول، أيار/مايو 2018). على الرابط:

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session\\_1\\_psea-sha-preventing-transgressors-moving-through-the-sector-31-may-2018-principals-meeting.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session_1_psea-sha-preventing-transgressors-moving-through-the-sector-31-may-2018-principals-meeting.pdf)

فرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (IASC Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse)، "نماذج إجراءات الشكاوى والتحقيق وإرشادات حول الانتهاك والاستغلال الجنسيين" (*Model Complaints and Investigation Procedures and Guidance Related to Sexual Abuse and Sexual Exploitation*) (آذار/مارس 2004). على الرابط:

[http://www.pseatastaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationprocedure\\_sandguidancerelatedtoseadraft\\_iasctaskforceonpsea\\_english.pdf](http://www.pseatastaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationprocedure_sandguidancerelatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf)

الرابط المعنوية بمدونة قواعد السلوك الدولية، "دليل: وضع وتشغيل آليات تظلم عادلة للشركات يمكن الاستفادة منها وتوفّر حلولاً فعالة" (*Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*) (البرشادات التفسيرية: وضع وتشغيل آليات تظلم عادلة للشركات يمكن الاستفادة منها وتوفّر حلولاً فعالة) (*Interpretative Guidance: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*). كلاهما على الرابط:

<https://icoca.ch/en/guidance>

المجلس الدولي للمؤسسات الخيرية (ICVA)، "مبادئ توجيهية لبناء منظمات أكثر أمانًا: تلقي مزاعم الانتهاك والاستغلال والتحقيق فيها من قبل عاملين في المجال الإنساني" (*Building Safer Organisations Guidelines: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*). على الرابط:

<https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>

مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، "فتح الفرص أمام النساء والأعمال: مجموعة من الإجراءات والاستراتيجيات لشركات النفط والغاز والتعدين" (*Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies*) (مجموعة الأدوات 4: التصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل: Addressing Gender-Based Violence in the Workforce، 2018). على الرابط:

<https://www.commddev.org/unlocking-opportunities-for-women-and-business-a-toolkit-of-actions-and-strategies-for-oil-gas-and-mining-companies/>

الأمم المتحدة، "البروتوكول بشأن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تتضمن شركاء تنفيذ" (*Protocol on allegations of sexual exploitation and abuse involving implementing partners*). على الرابط:

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un\\_protocol\\_on\\_sexual\\_exploitation\\_and\\_abuse\\_involving\\_implementing\\_partners\\_final.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un_protocol_on_sexual_exploitation_and_abuse_involving_implementing_partners_final.pdf)

الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام، "تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي" (Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse)، A/72/751، 15 شباط/فبراير 2018. على الرابط:

<http://undocs.org/A/72/751>

الأمم المتحدة، قرار الجمعية العامة، "استراتيجية الأمم المتحدة الشاملة لمساعدة ودعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها" (United Nations Comprehensive Strategy on Assistance and Support to Victims of Sexual Exploitation and Abuse by United Nations Staff and Related Personnel)، A/RES/62/214، 7 آذار/مارس 2008. على الرابط:

<https://undocs.org/A/RES/62/214>

الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام، "تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" (Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse)، ST/SGB/2003/13، 9 تشرين الأول/أكتوبر 2003. على الرابط:

<https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>

الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام، "حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة" (Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority)، ST/SGB/2008/5، 11 شباط/فبراير 2008. على الرابط:

<https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>

الأمم المتحدة، اللجنة التنفيذية المعنية بالشؤون الإنسانية (ECHA) واللجنة التنفيذية للسلام والأمن التابعة للأمم المتحدة (ECPS) وفرقة العمل المعنية بتوفير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse)، "دليل مساعدة ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين - إنشاء آليات على صعيد الوطن لمساعدة ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها" (SEA) (*Victim Assistance Guide - Establishing Country-Based Mechanisms for Assisting Victims of Sexual Exploitation and Abuse by UN/NGO/IGO Staff and Related Personnel*) (نيسان/أبريل 2009). على الرابط:

<https://www.chsalliance.org/files/files/SEA%20Victim%20Assistance%20Guide.pdf>



[www.icoca.ch](http://www.icoca.ch)

