

سياسة أمانة الاتحاد الدولي
بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما

رقم الوثيقة المرجعي:
رقم الإصدار: 1.0

تصریح بإصدار الوثيقة				
تاريخ الاعتقاد	التوقيع	المنصب	الاسم	صاحب الشأن
		المنسقة المعنية بالتنوع والشمول	Gry Tina Tinde	المؤلف
		مديرة قسم السياسات والاستراتيجيات والمعارف	Cécile Aptel	صاحب الوثيقة
		وكيلة الأمين العام المعنية بالشراكات	Jemilah Mahmood	صرح بإصدار الوثيقة
		الأمين العام	Elhadj As Sy	
		مديرة قسم الموارد البشرية	Gemina Archer- Davis	المشاركون
		مدير مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق	Anthony Garnett	
		المستشارة القانونية العامة	Lucie Laplante	
		مدير وحدة السياسات والدبلوماسية	David Fisher	

المحتويات

- ١- التعاريف ٣
- ٢- المقدمة ٥
- ٣- الغرض من الوثيقة ونطاق تطبيقها والجمهور المستهدف ٦
- ٤- المبادئ الرئيسية وقواعد السلوك ٧
- ٥- الأدوار والمسؤوليات ٨
- ٦- إجراءات الإبلاغ ١١
- ٧- الرصد والتقييم ١٢
- ٨- المختصرات ١٣
- ٩- الوثائق ذات الصلة بالسياسة ١٣
- ١٠- تاريخ مراجعة الوثيقة ١٤
- المرفق ١- نموذج لتقرير سري عن حالة استغلال واعتداء جنسيين ١٥

١- التعاريف

لأغراض هذه السياسة:

- ١-١ "الأشخاص المتضررون" هم الذين يلتمسون حماية الاتحاد الدولي أو مساعدته أو يستفيدون من حماية الاتحاد الدولي أو مساعدته. وقد يشمل هذا التعريف أي شخص في البلد أو المجتمع المحلي حيث يعمل الاتحاد الدولي.
- ٢-١ "الآليات الشكاوى على مستوى المجتمع المحلي" تشير إلى القنوات الموثوقة التي يمكن من خلالها لأفراد المجتمع المحلي المتضرر الإبلاغ بشكل آمن عن الشكاوى والتماس المساعدة. وهي تستند إلى إشراك المجتمع المحلي حيث يتاح للأفراد إمكانية الإبلاغ ويشجعون على الإبلاغ عن الشكاوى بشكل آمن وبطريقة سرية عند الاقتضاء - بما في ذلك عن حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين- وتُرفع هذه الإفادات إلى الأجهزة المناسبة للمتابعة.
- ٣-١ "العاملون في الاتحاد الدولي" هم الأشخاص العاملون في خدمة الاتحاد بمن فيهم الموظفون، والموظفون المحليون، والموظفون المنتدبون (على النحو المحدد لهذه التسميات في النظام الإداري للموظفين)، فضلاً عن الموظفين المعارين، والموظفين المناوبين، والمتطوعين، والمتدربين، والمستشارين.
- ٤-١ "القواعد الداخلية للاتحاد الدولي" تشير إلى النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين ومرافقها، وتشمل مدونة السلوك، وإرشادات مكافحة المضايقات، وأية قواعد وأنظمة وسياسات أخرى واجبة التطبيق ومعتمدة في الاتحاد الدولي.
- ٥-١ "منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما" يشير إلى السياسات والقواعد والإجراءات الرامية إلى الحيلولة دون ارتكاب العاملين في الاتحاد الدولي لأي شكل من أشكال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما حيثما يحدثان.
- ٦-١ "الانتقام" يشير إلى أي إجراء من الإجراءات الضارة التي يتخذها شخص أو يوصي أو يهدد باتخاذها ضد شخص وقع ضحية سوء تصرف مزعوم أو بلغ عن حسن نية عن الاشتباه بسوء تصرف مزعوم مثل الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي، أو شارك في تدقيق أو تحقيق مصرح بهما. ويمكن أن يشمل الانتقام رفض تقديم المساعدة أو التوزيع غير المنصف للمساعدات، أو اتخاذ إجراءات إدارية مضرّة، منها على سبيل المثال لا الحصر، تقييمات بضعف الأداء لا مبرر لها، أو تغييرات في الواجبات الوظيفية، أو خلق جو عدائي في العمل، أو غيرها من القرارات السلبية التي تؤثر في شروط توظيف الشخص. ويمكن أيضاً أن يتخذ الانتقام شكل الإساءة اللفظية أو المضايقة.
- ٧-١ "الاعتداء الجنسي" يعني التعدي البدني أو النفسي الفعلي ذي الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو إجبارية في حال ارتكابه ضد أشخاص متضررين.
- ٨-١ "الاستغلال الجنسي" هو أي استغلال فعلي أو محاولة استغلال حالة ضعف أو تفاوت في القوة أو ثقة لأغراض جنسية، عندما يتعلق الأمر بأشخاص متضررين، ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق أرباح نقدية أو منفعة اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي للغير. ويُعتبر أي مقابل يدفع للحصول على خدمات جنسية (بواسطة مبالغ نقدية أو أي سلع أو مكافآت) بأنه يشكل استغلالاً جنسياً.

^١ تشمل هذه الفئة رؤساء عمليات الطوارئ، وأفراد فريق التقييم والتنسيق في الميدان، وأفراد وحدات مواجهة الطوارئ، وأفراد الفريق الإقليمي لمواجهة الكوارث وفريق التدخل الإقليمي.

٩-١ تستخدم عبارة " الاستغلال والاعتداء الجنسيين" في هذه السياسة للإشارة إلى مجموع الأعمال المعروفة أعلاه.

١٠-١ "التحرش الجنسي" يشير إلى أي طلب جنسي غير مرغوب فيه أو أي تصرف لفظي أو بدني ذي طابع جنسي غير مرغوب فيه بين موظفي الاتحاد الدولي. ويختلف ذلك عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين اللذين يتعرض لهما الأشخاص المتضررون.

١١-١ "العاملون لدى طرف ثالث" هم الأشخاص الذين يوظفهم طرف ثالث ويتم وضعهم تحت تصرف الاتحاد الدولي بدون اعتبارهم من العاملين في الاتحاد الدولي كما هو الحال في اتفاقات الاستخدام المبرمة بين الاتحاد الدولي ومقدم للخدمات.

١٢-١ "المبلغ عن المخالفات" هو الشخص الذي يبلغ عن شبهة في حصول انتهاك للقواعد الداخلية للاتحاد الدولي. ويقدم المبلغون عن المخالفات معلومات مبنية على اشتباه معقول بحصول تصرف خاطئ.

٢- المقدمة

- ١-٢ يتعين على الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الاتحاد الدولي)، باعتباره منظمة إنسانية وموجب المهمة الموكلة إليه، احترام الأشخاص المستضعفين المعرضين للخطر وحمايتهم. ويتميز الاتحاد الدولي الذي هو جزء من الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر بوجود محلي ودولي.
- ٢-٢ الاستغلال والاعتداء الجنسيان على الذين يسعى الاتحاد الدولي إلى مساعدتهم هما من أخطر حالات الفشل في أداء مهمة المنظمة. وبالرغم من الاهتمام بهذا الموضوع في قطاع العمل الإنساني منذ عشرات السنين، لا يزال يُبلغ عن حالات جديدة، بينما تبقى حالات كثيرة طي الكتمان خوفاً من الانتقام. ولهذا من المهم جداً أن يتخذ الاتحاد الدولي كل الخطوات اللازمة لمنع حدوث مثل هذه الحالات في الاتحاد الدولي والتصدي بالشكل المناسب للحالات التي تحدث رغم ذلك. ومع أن هذه السياسة لا تشمل إلا أعمال الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي يرتكبها العاملون في الاتحاد الدولي، فيمكن أن تكون أيضاً مرجعاً للجمعيات الوطنية في إعدادها لسياسات منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها.
- ٣-٢ تحظر مدونة سلوك موظفي الاتحاد الدولي الاستغلال والاعتداء الجنسيين على أي شخص ويشمل ذلك جميع الذين " يتطلعون إلى حماية الاتحاد أو مساعده لهم أو يستفيدون من هذه الحماية والمساعدة". ويتعلق الحظر أيضاً باستخدام أي مواد مسيئة وبأي "عرض للنقود، أو الوظائف، أو السلع، أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الوصال الجنسي أو غير ذلك من أشكال السلوك الامتهاني أو التحقيري أو الاستغلالي. ويمتد الحظر إلى أي استخدام للمشتغلين بتجارة الجنس".
- ٤-٢ اعتمد المؤتمر الدولي الثاني والثلاثون للصليب الأحمر والهلال الأحمر سنة ٢٠١٥ القرار رقم ٣، الذي يدين العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في كل الظروف وخاصة في حالات النزاعات المسلحة والكوارث وحالات الطوارئ الأخرى. ويناشد القرار ٣ أيضاً جميع مكونات الحركة "أن تقوم باعتماد وإنفاذ سياسات عدم التسامح المطلق إزاء ارتكاب موظفيها ومتطوعيها للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على المستفيدين من خدماتها وتفرض عقوبات على أولئك الأفراد جزاء أعمالهم".
- ٥-٢ علاوة على ذلك، انضم الاتحاد الدولي إلى الوكالات الشريكة في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات باعتماد إعلان ٢٠١٥ لمسؤولي الوكالات الأعضاء في اللجنة الدائمة المشتركة بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها.

٣- الغرض من الوثيقة ونطاق تطبيقها والجمهور المستهدف

١-٣ الغرض من الوثيقة

أ) تهدف هذه السياسة إلى ضمان اتخاذ الاتحاد الدولي كل الخطوات اللازمة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب العاملين في الاتحاد الدولي والتصدي بالشكل المناسب لتلك الحالات التي لا يستطيع تجنب حدوثها. والعنصر الملازم لهذا الهدف هو ضمان سلامة الضحايا والمساءلة والتزاهة في عملنا مع أفراد المجتمعات المحلية. كما يشكل ضمان الانصاف في معاملة العاملين المتهمين بالاستغلال والاعتداء الجنسيين وفقاً للقواعد الداخلية للاتحاد الدولي عنصراً ملازماً لهذه السياسة.

ب) تعزز هذه السياسة وإجراءاتها الأنظمة القائمة الخاصة بالإبلاغ الداخلي، والتحقيق، والمتابعة، فيما يتعلق بالانتهاكات المحتملة لمدونة السلوك والنظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين ذات العلاقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتوضح أدناه الخطوات المناسبة الواجب اتخاذها في حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين وذلك في الجزء ٥ تحت عنوان "الأدوار والمسؤوليات"، وفي الجزء ٦ تحت عنوان "إجراءات الإبلاغ". وتسعى خطة العمل الداعمة لتنفيذ هذه السياسة إلى زيادة الاهتمام بما يتعين توفيره من توعية وتدريب سعيًا إلى تعزيز القدرة على التعامل مع هذه الحالات وفقاً للمعايير الدولية.

ج) ترمي هذه السياسة إلى تعزيز آليات المساءلة القائمة وتوسيع نطاقها لكي يتمكن ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعاملون في الاتحاد الدولي والعاملون مع أطراف أخرى وأي شخص يعلم بحدوث مثل هذه الأفعال من التبليغ عنها دون خوف وتجري حمايتهم من أي شكل من أشكال الانتقام.

د) إن إشراك المجتمعات المحلية، ووضع آليات لتقديم الشكاوى على مستوى المجتمع المحلي، وتقديم المساعدة للضحايا، تشكل عناصر هامة من هذه السياسة وإجراءاتها وخطة عملها. ويستند نهج هذه السياسة إلى دليل الصليب الأحمر والهلال الأحمر بشأن إشراك المجتمعات المحلية والمساءلة (٢٠١٧). وتستند السياسة إلى التوجيهات الواردة في إجراءات التشغيل العالمية الموحدة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن التعاون فيما بين الوكالات في آليات الشكاوى على مستوى المجتمع المحلي (٢٠١٦)، بما في ذلك نهجها في إحالة الشكاوى ومساعدة الضحايا. وقد استند الاتحاد الدولي، في إعداد وتعزيز سياسته الخاصة بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها، إلى أفضل ممارسات الجمعيات الوطنية وهو على استعداد لدعم الجمعيات الوطنية التي تحتاج إلى إعداد وتعزيز سياساتها الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها.

٢-٣ نطاق التطبيق

أ) تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين مع الاتحاد الدولي.

ب) بالنسبة إلى العاملين لدى طرف ثالث، ينبغي إدراج بند مؤحد يتعلق بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها في الاتفاقات ذات الصلة المبرمة بين الاتحاد الدولي والطرف الثالث. وينبغي إدراج بند مماثل في اتفاقات المنح التي يبرمها الاتحاد الدولي مع الشركاء المنفذين، بما في ذلك الجمعيات الوطنية.

ج) تعالج الشكاوى المتعلقة بموظفي الجمعيات الوطنية أو متطوعها أو غيرهم على النحو الموضح في الفقرة ٦-٣-١.

د) لا تنطبق هذه السياسة على القضايا المتعلقة بالمضايقات والتحرش الجنسي بين العاملين في الاتحاد الدولي. إذ يتناول النظام الإداري للموظفين، ومدونة السلوك، وإرشادات مكافحة المضايقات مثل هذه الحالات.

٤- المبادئ الرئيسية وقواعد السلوك

١-٤ يطبق الاتحاد الدولي سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وبالتالي، يُحاسب كل من يرتكب مثل هذه الأعمال.

٢-٤ يطبق الاتحاد الدولي نهجاً يركز على الضحايا في منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما^٢ ويستند إلى المبادئ التالية:

- أ) عدم إلحاق أي أذى: يجب عدم اتخاذ أي إجراء من شأنه مفاقمة وضع ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
 - ب) الاحترام: يجب أن تحترم جميع الإجراءات المتخذة خيارات الضحايا ورغباتهم وحقوقهم وكرامتهم.
 - ج) السلامة: يجب أن تكون سلامة الضحايا وأمنهم الأولوية الأولى لجميع الجهات الفاعلة.
 - د) السرية: يجب المحافظة تماماً على سرية هوية الضحية وكل المعلومات ذات الصلة بهويته في كل مرحلة من مراحل معالجة القضية. ويجب أن تتخذ كل الإجراءات اللازمة لضمان معالجة كل قضية بسرية تامة.
 - هـ) عدم التمييز: يجب أن يضمن الاتحاد الدولي المعاملة العادلة والمنصفة لكل من يلتمس مساعدته نتيجة لحادث استغلال واعتداء جنسيين يكون قد ارتكبه عاملون في الاتحاد الدولي.
 - و) حماية الأطفال: يجب أن يحظى الأطفال الضحايا باهتمام خاص، ويجب أن تؤخذ احتياجاتهم الخاصة في الاعتبار. وينبغي استشارة متخصصين في مجال العناية بالأطفال لضمان تزويدهم بالدعم المناسب.
- ٣-٤ يجب أن تُجرى التحقيقات الخاصة بحوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين بطريقة منصفة وأن تحترم حقوق جميع الأطراف المعنية.
- ٤-٤ يجب أن تستخدم مساعي منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما نهج إشراك المجتمعات المحلية والمساءلة الذي يضع المجتمعات المحلية في صلب عمل الاتحاد الدولي.
- ٥-٤ عملاً بما تنص عليه مدونة السلوك، على العاملين في الاتحاد الدولي الالتزام بما يلي:

- أ) الامتناع عن أي عمل من أعمال الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي.
- ب) الامتناع عن أي نشاط جنسي مع:
 - أي شخص دون سن ١٨ سنة بغض النظر عن سن الرشد أو الرضى المنصوص عليه في القانون المحلي (لا يشكل جهل عمر الطفل أو تقدير عمره خطأً ذريعة للدفاع)،
 - أي شخص راشد يتطلع إلى الاستفادة من حماية الاتحاد الدولي أو مساعدته أو يستفيد من هذه الحماية والمساعدة،

^٢ للمزيد من المعلومات عن الدعم المقدم للناجين/الضحايا، يرجى الاطلاع على الإجراءات المرافقة في الاستجابة لاحتياجات الضحايا.

- يشمل النشاط الجنسي جميع أشكال النشاط والاعتداء ذات الطابع الجنسي بواسطة اتصال بدني أو بدونه وسواء كان أي من الطرفين على وعي بهذا الاعتداء أو لم يكن.

(ج) الامتناع عن عرض تقود أو وظائف أو سلع أو خدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الوصال الجنسي أو غير ذلك من أشكال السلوك الامتهاني أو التحقيري أو الاستغلالي. وينطبق ذلك بغض النظر عن الوضع القانوني للدعارة في قوانين البلد الأصلي لموظفي الاتحاد الدولي أو في المكاتب الميدانية.

(د) الامتناع عن إنتاج أو شراء أو توزيع أو استخدام مواداً إباحية في مكاتب الاتحاد الدولي أو على معدات الاتحاد، بما في ذلك قراءة/تصفح المواقع الإباحية على شبكة الانترنت أو المنتديات الإلكترونية أو إرسال رسائل إلكترونية إباحية أو توصيلها.

٦-٤ **حماية المبلغين عن المخالفات:** تنص سياسة الاتحاد الدولي بشأن حماية المبلغين عن المخالفات (٢٠١٥) على أن الاتحاد الدولي يعتمد سياسة عدم التسامح المطلق مع أي شكل من أشكال الانتقام ضد شخص يبلغ بشبهات معقولة بحدوث انتهاك للقواعد الداخلية للاتحاد الدولي أو يتعاون في عملية تدقيق أو تحقيق تجري تحت سلطة الأمين العام.

٧-٤ تنص سياسة الاتحاد الدولي بشأن حماية المبلغين عن المخالفات أيضاً على أنه يتعين على كل من يبلغ باشتباهه في سوء تصرف أن يتصرف عن حسن نية وأن تكون لديه أسباب معقولة للاعتقاد بأن المعلومات المنشورة تشكل انتهاكاً محتملاً للقواعد الداخلية للاتحاد الدولي.

٥- الأدوار والمسؤوليات

١-٥ مسؤوليات كبار المسؤولين الإداريين

١-١-٥ يتحمل وكلاء الأمين العام، ومدراء المكاتب الإقليمية، ومدراء المكاتب القطرية ومكاتب مجموعات البلدان، ورؤساء عمليات الاستجابة، وغيرهم من رؤساء فرق النشر في الاتحاد الدولي^٢، المسؤولية الشاملة عن تنفيذ هذه السياسة من طرف العاملين في الاتحاد الدولي الذين يخضعون لإشرافهم. ويقدم كبير المنسقين في مقر الاتحاد الدولي في جنيف، المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها الدعم اللازم لهم حسب الحاجة.

٢-١-٥ تشمل المسؤوليات المشتركة لكبار المسؤولين الإداريين كافة ما يلي:

- التأكد من أن جميع العاملين في الاتحاد الدولي اطلعوا على مضمون هذه السياسة وتذكيرهم به بشكل منتظم.
- التصرف كمثل يحتذى به من خلال بذل كل الجهود الممكنة لتهيئة الظروف التي تساعد في الحيلولة دون حدوث استغلال واعتداء جنسيين والحفاظ على هذه الظروف.
- اتخاذ الإجراءات الفورية والمناسبة لدى تسلم أي تقرير أو شكوى تتعلق بادعاءات بحصول استغلال واعتداء جنسيين، أو بمخاوف أو شكوك أو أعمال انتقام تتعلق بحدوث استغلال واعتداء جنسيين، كما تنص عليه هذه السياسة والإجراءات المرافقة تحت عنوان "مساعدة الضحايا".

^٣ بما في ذلك رؤساء عمليات الطوارئ، ورؤساء أفرقة التقييم والتنسيق في الميدان، ورؤساء وحدات مواجهة الطوارئ/ والأفرقة الإقليمية لمواجهة الكوارث/وأفرقة التدخل الإقليمي.

ه) التأكد، بمساعدة كبير المنسقين المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها، من مشاركة جميع العاملين في الاتحاد الدولي في دورات التدريب الإجبارية والمنتظمة المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها.

٣-١-٥ يتحمل كبار المسؤولين في الميدان مسؤوليات إضافية في المجالات التالية:

أ) إدراج مسألة الاستغلال والاعتداء الجنسيين بشكل منهجي في الحملات الإعلامية، وفي الدورات التدريبية والاجتماعات مع الأشخاص المتضررين مع إيلاء اهتمام خاص بالفئات المستضعفة،

ب) إنشاء آلية للإبلاغ عن حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين كما يجري توضيحه لاحقاً في الفقرة ١-١-٦-١ أدناه،

ج) تعزيز إشراك المجموعات المحلية مثل الجمعيات النسائية والجمعيات الممثلة للأشخاص المهمشين مثل منظمات ذوي الإعاقات، بهدف التوعية بعدم التسامح المطلق مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والعمل معاً عند الاقتضاء، من أجل إنشاء آلية للشكاوى على مستوى المجتمع المحلي تراعي النوع الاجتماعي وتضع حقوق الضحايا وقدراتهم واحتياجاتهم في صميم عملها،

د) على مدراء المكاتب القطرية أو المكاتب القطرية ومكاتب مجموعات البلدان مسؤولية دعم الجمعيات الوطنية وتشجيعها على وضع سياساتها الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها، وفقاً لحاجاتها، وبالتعاون مع كبير المنسقين في المقر المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها.

٢-٥ مسؤوليات جميع العاملين

١-٢-٥ إضافة إلى المسؤوليات المحددة في الفقرة ٤-٥ أعلاه، يتحمل جميع العاملين في الاتحاد الدولي المسؤوليات التالية:

أ) قراءة هذه السياسة وفهمها،

ب) استكمال التدريب الإجباري الخاص بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها،

ج) الإبلاغ عن أية حوادث استغلال واعتداء جنسيين شهدوها أو سمعوا عنها أو يشتبهون بحدوثها (وفقاً للفقرة ٦-٢-١)،

د) التعاون الكامل مع المسؤولين عن التحقيق،

ه) ضمان سرية أي حدث يبلغ عنه (يخضع للحقوق المذكورة في سياسة الاتحاد الدولي بشأن حماية المبلغين عن المخالفات).

٣-٥ مسؤوليات مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق

١-٣-٥ يتمتع مدير مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق بالسلطة والمسؤولية عن ضمان إجراء التحقيق في الادعاءات بارتكاب الاستغلال والاعتداء الجنسيين داخل الاتحاد الدولي^٤. ويجوز تكليف جهات خارجية بعمليات التقييم و/أو التحقيق وفقاً للموارد والمهارات المطلوبة.

٢-٣-٥ ينبغي إحالة جميع الادعاءات إلى مدير مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق بدون تأخير، بغض النظر عن قناة الإبلاغ المستخدمة. ويجوز تقديم التقارير عن حالات محتملة من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بدون الكشف عن هوية المبلغ ويجب المحافظة على سرية هذه التقارير.

^٤ في حال تقديم ادعاء باستغلال واعتداء جنسيين ضد موظف منتدب، يمكن للمنظمة التي انتدبت هذا الشخص الاضطلاع بالتحقيق. وفي هذه الحال، يطلب الاتحاد الدولي من الجمعية الوطنية تقديم تقرير عن نتائج القضية.

٣-٣-٥ عند تسلّم أي ادعاء، يجري مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق تقييماً أولياً للادعاء. وإذا بيّن التقييم الأولي للادعاء أن ثمة مسوغات مشروعة للاعتقاد بحصول عمل محتمل من أعمال الاستغلال والاعتداء الجنسيين، يجب فتح تحقيق إداري عملاً بإجراءات التحقيق وقواعد الموظفين والأنظمة المطبقة في الاتحاد الدولي.

٤-٣-٥ يجب أن تحافظ جميع الأطراف المعنية على سرية أنشطة التحقيق التي يقوم بها مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق. ويعتبر الشخص المعني بالادعاء بريئاً خلال فترة التقييم الأولي والتحقيق. ويجب أن تتاح لمرتكب الانتهاك المزعوم فرصة الاستماع إليه أثناء التحقيق.

٥-٣-٥ بعد استكمال التحقيق، يقوم مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق بصياغة تقرير عن التحقيق يبين نتائج تحقيقاته واستنتاجاته وتوصياته.

٦-٣-٥ استناداً إلى طبيعة الادعاء وخطورته والإطار القانوني الواجب تطبيقه، يجوز للأمين العام اتخاذ قرار إحالة القضية إلى السلطة المحلية ورفع الحصانات التي يتمتع بها الأفراد المعنيون.

٤-٥ مسؤوليات قسم الموارد البشرية

١-٤-٥ يبلغ مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق، عند الاقتضاء، مدير قسم الموارد البشرية بفتح تحقيق، ويبلغ هذا الأخير العامل في الاتحاد الدولي الذي يخضع تصرفه للتحقيق.

٢-٤-٥ بناء على تقرير التحقيق، على مدير قسم الموارد البشرية، بالتشاور مع قسم الشؤون القانونية، أن يتخذ قراراً بشأن ما يلي: (١) إن كانت ثمة مسوغات مشروعة لاتهام الفرد بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، (٢) في حال توجيه اتهام، دراسة الرد على الاتهام، (٣) التوصية باتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة، في حال اتخاذها، والتي ينبغي أن يوافق عليها الأمين العام تماشياً مع النظام الإداري للموظفين^٥، وإبلاغ الفرد المعني بالقرار النهائي.

٣-٤-٥ يجب توفير الدعم المناسب لكل من مرتكب الانتهاك المزعوم وأي فرد آخر من العاملين في الاتحاد الدولي الذي تجري مقابلته أثناء التحقيق. ويمكن أن يشمل ذلك الاستفادة من خدمات الدعم النفسي والاجتماعي مثل إسداء النصح والمشورة.

٤-٤-٥ يتعين أيضاً على قسم الموارد البشرية العالمي أن يقوم بما يلي:

- أ) إجراء تحريات بشأن جميع التعيينات الجديدة،
- ب) الكشف عن خلفيات العاملين في الاتحاد الدولي الذين يتعاملون مع الأطفال،
- ج) التأكد من إكمال العاملين في الاتحاد الدولي كل الدورات التدريبية.

^٥ بالنسبة إلى الموظفين المنتدبين، يجوز للاتحاد الدولي إنهاء تعاقدهم، على أن تحدد المنظمة التي انتدبتهم العقوبات المفروضة، أما بالنسبة إلى المستشارين، فتحدد الإجراءات وفقاً للاتفاق الاستشاري.

٦- إجراءات الإبلاغ

١-٦ الإبلاغ الذي يقدمه الأشخاص المتضررون

١-٦-١ يجب أن تُنشأ، في كل بلد يعمل فيه الاتحاد الدولي، آلية مناسبة تتيح للأشخاص المتضررين الإبلاغ عن ارتكاب العاملين في الاتحاد الدولي أعمال استغلال واعتداء جنسيين، وتُنشر المعلومات عن هذه الآلية بشكل فعال. ويمكن أن يشمل ذلك إنشاء آلية للشكاوى على مستوى المجتمع المحلي، بالتعاون مع المجتمعات المحلية، واستعمال نظام خط الاستغاثة الهاتفي في الاتحاد الدولي الخاص بالمبلغين عن المخالفات (المعروف حالياً "بالإبلاغ الهاتفي الآمن")، و/أو تعيين منسق معني باستلام الشكاوى.

٢-٦ الإبلاغ الذي يقدمه العاملون في الاتحاد الدولي

١-٢-٦ يتعين على العاملين في الاتحاد الدولي الذين يشهدون، أو يدركون، أو يشتبهون بمشاركة عامل آخر في الاتحاد الدولي في استغلال واعتداء جنسيين، أن يبلغوا عن ذلك عبر أي قناة من القنوات الحالية التالية:

(أ) مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق،

(ب) المنسق المعين محلياً المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها (في حال وجوده)،

(ج) إبلاغ المسؤول المباشر أو أي مسؤول إداري آخر بمن فيهم كبار المسؤولين الإداريين،

(د) قسم الموارد البشرية في جنيف أو في المكاتب الإقليمية،

(هـ) نظام خط الاستغاثة الهاتفي في الاتحاد الدولي الخاص بالمبلغين عن المخالفات (المعروف حالياً "بالإبلاغ الهاتفي الآمن").

٢-٢-٦ يتعين على أي قناة من القنوات المذكورة أعلاه التي تتسلم مثل هذه الشكاوى، إحالة القضية إلى مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق بدون تأخير.

٣-٢-٦ يجوز أيضاً للجهات الشريكة الخارجية، بما في ذلك الجمعيات الوطنية، التي ترغب في الإبلاغ عن ادعاءات ضد عاملين في الاتحاد الدولي، أن تستخدم أي قناة من القنوات المذكورة أعلاه.

٣-٦ الإبلاغ المتعلق بأفراد من غير العاملين في الاتحاد الدولي

١-٣-٦ يتعين على مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق إحالة الشكاوى ضد موظفي الجمعيات الوطنية أو متطوعها إلى الجمعية الوطنية المعنية، بالتشاور مع قسم دعم الحكم عند الاقتضاء. ويطلب الاتحاد الدولي من الجمعيات الوطنية الإبلاغ بنتائج القضايا وبالخطوات المتخذة لضمان معالجة أية احتياجات طبية أو نفسية واجتماعية أو احتياجات أخرى للناجين/ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين ذات علاقة بالحادث المزعوم.

٢-٣-٦ يتعين على مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق إحالة الشكاوى ضد موظفي طرف ثالث أو موظفي منظمة خارجية إلى صاحب عمل الشخص المعني.

٧- الرصد والتقييم

- ١-٧ يتحمل كبير المنسقين المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما في مقر الاتحاد الدولي في جنيف المسؤولية الشاملة عن تشجيع ورصد تنفيذ هذه السياسة.
- ٢-٧ يدرس فريق القيادة العالمي التقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة مرة في السنة بدعم من كبير المنسقين المعني بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما.
- ٣-٧ عملاً بهذه السياسة، يجب أن تُدرج مسؤوليات كبار المسؤولين الإداريين في ما يتعلق بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما في مواصفات وظيفتهم (أو الاختصاصات والشروط حسب الاقتضاء) وفي تقييم أدائهم.
- ٤-٧ يقدم مكتب التدقيق الداخلي والتحقيق كل سنة إلى فريق القيادة العالمي وإلى مجلس الإدارة تقريراً عن عدد الشكاوى المسجلة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين، فضلاً عن العدد الفعلي للحالات التي تم إثباتها وكيفية حلها.
- ٥-٧ يجب أيضاً إتاحة تقرير إلى الجمهور يكون مرفقاً بوصف للتدابير المتعلقة بإدارة الادعاءات، وتدابير الوقاية، ومسؤولية المسؤولين الإداريين عن نشر هذه السياسة وتطبيقها.
- ٦-٧ يتعاون الاتحاد الدولي مع المنظمات الدولية الأخرى، والمنظمات الدولية الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، بما في ذلك الجمعيات الوطنية، في استعراض تنفيذ السياسة وأثر الجهود الجماعية للقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتعسف في استعمال السلطة المرتبط بهما.
- ٧-٧ يجري تقييم فائدة هذه السياسة ونتائجها بعد سنتين من اعتمادها.

٨- المختصرات (لا ينطبق على اللغة العربية)

٩- الوثائق ذات الصلة بالسياسة

رقم الملف	الاسم	الطبعة
109	مدونة السلوك	٢٠٠٧
205	Whistleblower Protection Policy	٢٠١٥
193	Child Protection Policy	٢٠١٣
122	إرشادات مكافحة المضايقات	٢٠٠٧
112	النظام الأساسي للموظفين	
111	النظام الإداري للموظفين	
	A Red Cross Red Crescent Guide on Community Engagement and Accountability	٢٠١٧
085	Standards of Investigation	
086	Internal Audit Charter	
	IFRC Child Protection Action Plan	٢٠٢٠-٢٠١٥
	CHS Alliance guidelines for investigations	٢٠١٥
	Challenges and options in improving recruitment processes in the context of Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) by our own staff, report by IASC	٢٠١٣
	Inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms - Global Standard Operating Procedures	٢٠١٦

١٠- تاريخ مراجعة الوثيقة

التفاصيل	التاريخ	الصيغة
تبادل المسودة الأولى مع فريق العمل للتعليق عليها	١ يوليو ٢٠١٧	مسودة
تبادل نسخة معدلة قليلاً مع فريق العمل (إدراج بعض تعليقات أعضاء فريق العمل)	٣١ أغسطس ٢٠١٧	مسودة
تبادل المسودة المنقحة مع فريق العمل للتعليق عليها. تبادل المسودة أيضاً مع الشبكة المعنية بالتنوع الاجتماعي والتنوع للتعليق، ومناقشتها مع اللجنة الدولية.	٢٩ نوفمبر ٢٠١٧	مسودة
جمع ملاحظات وتعليقات الشبكة المعنية بالتنوع الاجتماعي والتنوع في بداية العام، وتنظيم ورش عمل للصياغة في شهر مارس ٢٠١٨ (استعراض المسودة بنداً بنداً واستعراض القضايا الجديدة التي أثارها التعقيبات الإضافية). تبادل الصيغة النهائية للمسودة مع فريق العمل الموسع.	١٩ أبريل ٢٠١٨	مسودة
إدراج التعديلات الأخيرة التي اقترحتها فريق العمل، وإجراء فريق العمل وفريق الإدارة الاستعراض الأخير.	يونيو ٢٠١٨	مسودة

المرفق ١: نموذج تقرير سري عن حالة استغلال واعتداء جنسيين

(يجب ملء جميع الخانات- يمكن أعداد الملف حتى بمعلومات محدودة فقط).

إلى المنسقين المعنيين بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والمشرفين على العمل: يرجى ملء هذه الاستمارة بقدر علمكم واستطاعتكم والتأكد من أنها تقدم في الوقت المناسب.

١- المعلومات المتعلقة بصاحب الشكوى أو مقدم التقرير

- اسم صاحب الشكوى أو مقدم التقرير:
- بيانات الاتصال (تشمل أيضاً العنوان ورقم الهاتف وعنوان البريد الإلكتروني):
- العمر: الجنس أو هوية نوع الجنس:

٢- حادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو حادث الانتقام

- تاريخ وساعة الحادث (البداية/ أحدث التواريخ):
- مكان الحادث:
- الوصف المفصل للحادث:
- الشهود (الأسماء وتفاصيل الاتصال بهم) والوقائع التي شهدوها:
- سؤال صاحب الشكوى عن شعوره:

٣- المعلومات المتعلقة بالجاني المزعوم

- الاسم:
- صاحب العمل واسم الوظيفة:
- معلومات الاتصال (تشمل أيضاً العنوان ورقم الهاتف وعنوان البريد الإلكتروني):
- العمر: الجنس:
- الأوصاف الجسدية:

٤- مساعدة صاحب الشكوى

- ضمان استخدام النهج المركز على الناجي/الضحية الذي يتميز بالمبادئ التوجيهية التالية حرصاً على ضحايا العنف الجنسي والقائم على نوع الجنس: ١- الموافقة، ٢- السرية، ٣- السلامة، ٤- الاحترام، ٥- عدم التمييز.
- هل يحتاج صاحب الشكوى إلى مساعدة طبية أو يود الحصول على مساعدة طبية، أو هل سعى إلى الحصول على علاج وفي هذه الحال أين كان ذلك ولدى من؟
- ما هي مراكز الخدمات الأخرى التي حصل منها صاحب الشكوى على المساعدة أو التي يمكن أن يحتاج إلى مساعدة للوصول إليها؟
- من المسؤول عن تأمين خطة سلامة لصاحب الشكوى؟
- وصف التدابير الأمنية المتخذة لصالح صاحب الشكوى.

- وصف أية عمليات إحالة ومشورة أتيحت لصاحب الشكوى بشأن توفير المساعدة، بما في ذلك ما يتعلق بالصحة، والخدمات النفسية والاجتماعية، والشرطة، والمنازل الآمنة.

٥- المعلومات الإضافية

- تاريخ استلام أول شكوى / تقرير، ومن الذي تسلمها:
- هل يعرف صاحب الشكوى/مقدم التقرير الإجراءات التي يتبعها الاتحاد الدولي في معالجة الشكوى؟
- هل وافق صاحب الشكوى على تعريف الجاني المزعوم بالشكوى؟
- يجب أن تكون الشكوى، سواء الشكوى التي يقدمها الناجون/الضحايا أو الشكوى التي يقدمها طرف ثالث، مجهولة الهوية بأكبر قدر ممكن، لدى اطلاع الجاني المزعوم عليها. ويجب ألا تتاح للجاني المزعوم إلا المعلومات المطلوبة لضمان الإجراءات الواجبة.
- كاتب التقرير عن حادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين:

٦- تقديم أية معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع

- فقط حسب الحاجة والاقتضاء.

الاسم، والتاريخ، والمكان