دليل المنتدى الأوروبي للأمن بين الوكالات للمنظمات غير الحكومية

eisf

التعامل مع العنف الجنسي المُرتكب ضد العاملين في مجال الإغاثة:

الوقاية، والتأهب، والاستجابة، والرعاية اللاحقة

المنتدى الأوروبي للأمن بين الوكالات

العمل الحالي هو ترجمة غير رسمية حيث يتحمل الناشر المسؤولية الكاملة عنها. تُرجم هذا المنشور على نحو مستقل من قبل المنظمات التالية: Social Development Direct ومترجمون بلا حدود.

1

الوقاية

«يتعلق العنف الجنسي عمومًا هو مسألة تتعلق بالسلطة وليس بالجنس.»

تهدف جهود الوقاية والتأهب إلى تقليل احتمالية وقوع حوادث العنف الجنسي في المقام الأول. للوقاية من العنف الجنسي ضد العاملين في مجال الإغاثة، من المفيد التركيز بالتساوي على ردع الجناة المحتملين ومعالجة نقاط الضعف وعوامل خطر العدوان.

1.1. فهم المخاطر

تركز بعض نماذج الوقاية على السيطرة المفرطة على سلوك الموظفين لمنع العنف الجنسي. تدعو هذه المناهج الموظفين وخاصة النساء إلى تجنب ارتداء الملابس الفاضحة وتعاطي الكحوليات من ضمن سلوكيات أخرى. تشير أنواع أساليب الوقاية هذه إلى أنه كان بإمكان الناجين/الناجيات تجنب العنف الجنسي لو تصرفوا/ن على نحو مختلف.

تتسبب مثل هذه المناهج التي تعتمد فقط على ضبط سلوك الموظفين في ترسيخ ثقافة إلقاء اللوم على الضحية وتكوّن بيئة تنظيمية يُعتبر فيها العنف الجنسي مسموحًا به في ظروف معينة.

على مناهج الوقاية التركيز على كلّ من ردع الجناة المحتملين وتقليل نقاط الضعف وعوامل الخطر للعدوان والعنف الجنسي.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون لجميع جهود الوقاية المبذولة تركيز متوازن على الفرد وعلى نقاط الضعف وعوامل الخطر الفردية والخارجية والتنظيمية (مثل البيئات التنظيمية المتساهلة).

1.1.1. من هم الجناة؟

كشف تقرير مركز فاينستاين الدولي بعنوان «أوقفوا الاعتداء الجنسي على العاملين في المجالين الإنساني والتنموي» أن غالبية الجناة الذين يرتكبون العنف الجنسي ضد العاملين في مجال الإغاثة هم رجال يعملون في قطاع المساعدات أو رجال يعملون لدى منظمات الإغاثة لأداء مهام أمنية.
يمكن أن يكون الجناة من القوات المسلحة أو الجماعات المسلحة أو من السكان المحليين حيث يعمل العاملين في قطاع الإغاثة. تشير حوادث العنف الجنسي الواردة في "الإبلاغ عن الإساءة" لمنظمات غير الحكومية في تقريرها ذات عنوان «التجارب الإنسانية في العنف الجنسي» إلى أن 92% من الجناة في العنف الجنسي ضد العاملين في مجال الإغاثة كانوا من الذكور. نظرًا لنقص الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث، لا تعكس هذه النسب بالضرورة صورة دقيقة عن نسبة الجنس الفعلية للجناة.

تبديد الخرافات

- عادة، يُنظر إلى الخطر القادم من الغرباء على أنه الخطر الأكبر وعلى الرغم من ذلك ففي الغالب يكون الجاني شخص يعرفه الناجي/ة.
- حوادث العنف الجنسي ليست بالضرورة عنيفة للغاية ولكنها تختلف اختلافًا كبيرًا في طبيعتها.
- على الرغم من أن النساء هن الأكثر استهدافًا ولكن قد يُستهدف الرجال أيضًا فبعض الظروف كالخصائص الشخصية والسياق المحلي قد تزيد المخاطر التي يتعرض لها الرجال.

لدى الجناة أسباب مختلفة لارتكاب أعمال العنف الجنسي والعدوان بطرق مختلفة. يتأثرون بمجموعة من العوامل مثل تاريخ النشأة وتاريخ الأسرة وشخصيتهم والعوامل البيئية والمجتمعية. بعد الانخراط في أعمال العنف الجنسي، يتفاعل الجناة بشكل مختلف أيضًا.

لا تزال الأبحاث حول سمات جناة العنف الجنسي محدودة. لكن الدراسة التي أجرتها مؤسسة RAND على مرتكبي العنف الجنسي من الذكور ضد النساء سلّطت الضوء على بعض الخصائص الأساسية:

- التعرض للإساءة خلال الطفولة؛
- سلوكيات جنسية عالية الخطورة مثل الانخراط في الجنس العرضي أو الجنس كلعبة، وتعدد الشركاء الجنسيين، وارتكاب الجرائم الجنسية في الماضي؛
- ضعف نمو مهارات العلاقات الشخصية مثل انعدام التعاطف أو صعوبة التواصل في العلاقات؛

- المواقف والإدراك العدائي، مثل العداء ضد المرأة أو تقبل خرافات الاغتصاب أو فرط الذكورة؛
- الاجتماع بأصدقاء لديهم عداء جنسي مما يزيد من خطر الانخراط في الجرائم الجنسية؛ و
- تعاطي المخدرات مثل تعاطي الكحوليات والمخدرات المتوسط أو المفرط، والذي يمثل أحد عوامل الخطورة للعنف الجنسي لأنه يعيق الوظائف التنفيذية (وهي العمليات الإدراكية اللازمة لضبط السلوك).

1.1.2. عوامل خطورة العدوان لدى الفرد

يمكن للأفراد اتخاذ بعض الإجراءات لتقليل خطر تعرضهم للاعتداء وذلك بفهم واتباع تدابير تخفيف المخاطر الأمنية التنظيمية.

لكن للأسف في بعض الأحيان لا يوجد شيء يمكن للأفراد فعله للتخفيف من خطر تعرضهم للاستهداف.

يجب توعية الموظفين بأن العنف الجنسي خطر قد يتعرضون له كما أن الصفات الشخصية الفردية تؤثر على مدى تعرض الشخص للاستهداف للعنف الجنسي. كما ذُكِرَ في مقدمة هذا الدليل، يؤدي التفاعل بين مكونات هوية الفرد المتقاطعة(من هو) وسلوكه وموقعه ودوره والمنظمة إلى التأثير على مدى عرضته للضعف والمخاطر.

تشمل العوامل التي قد تؤثر على مدى تعرض الشخص للعنف الجنسي:

- **العمر:** الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 18-25 عامًا هم أكثر عرضة للاستهداف من أولئك اللذين تزيد أعمارهم على 50 عامًا.
- **الجنس:** النساء أكثر عرضة للاستهداف من الرجال.
- **المفاهيم المتعلقة بالجنسية والثقافة:** بعض القوالب النمطية الثقافية قد تجعل الشخص أكثر عرضة للاستهداف.
- **السمات الشخصية:** بعض المفاهيم والمعتقدات حول الهوية قد تؤدي إلى استهداف بعض الهويات مثل الذين من يعتبرون من المثليات والمثليين ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وأحرار الهوية والميول الجنسية.
- **القدرة:** قد تؤدي قدرة الفرد أو إعاقته المتصورة إلى التأثير على مخاطره الشخصية. قد يؤدي التمييز على أساس القدرة الجسمية، التمييز ضد ذوي الإعاقات، دورًا في استهداف بعض الأشخاص.
- **المظهر:** يمكن للأشخاص الذين يختلف مظهرهم بشكل واضح عن المجتمع المحلي أن يلفتوا الانتباه وبالتالي يكونون أكثر عرضة للخطر.
- **الكحول:** يمكن لتعاطي الكحول على نحو مفرط أن يضعف إدراك الأشخاص ويجعلهم يبدون كأهداف سهلة مما يلفت بدوره انتباه المفترس الجنسي.

- **السلوك المتهور:** يمكن للمجازفات أن تجعل الشخص فريسة سهلة وهذا ما يلفت نظر المفترس الجنسي.
- **الوصول:** يحتاج الجناة إلى الوصول إلى الأشخاص من أجل وضعهم في موقف ضعف وذلك إما باستدراجهم إلى منزل أو إعطائهم أدوية مخدرة بقصد تعجيزهم (والتي تعرف باسم عقاقير الاغتصاب). يصعب تخفيف هذا الوصول إذا كان الجاني زميلًا أو شخصًا يعرفه الفرد المستهدف.
- **حجم المجموعة:** الأشخاص بمفردهم أو في أزواج هم الأكثر عرضة للاستهداف من المجموعات الكبيرة.
- **الحدود الشخصية:** يمكن أن يؤدي عدم وضع الحدود المهنية والواضحة إلى وقوع الحوادث. من الضروري توعية الموظفين حول الطرق لوضع وتوضيح الحدود الخاصة بهم وفهم حدود الآخرين خصوصًا عندما تتعدد الثقافات.
- **عدم الإبلاغ عن المخاوف الصغيرة:** يمكن أن تتصاعد المشكلات الصغيرة المتعلقة بالأشخاص المعروفين إذ لم يتم معالجتها أو الإبلاغ عنها. قد يزيد عدم الإبلاغ من خطر الاستهداف في العنف الجنسي.

هذه هي عوامل الخطر الفردية والتي يجب إبلاغ الموظفين بها ويجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عمليات إدارة المخاطر الأمنية في المنظمة. على الرغم من ذلك لا يمكن ضمان أن يكون الشخص قادراً على تجنب وقوع الحادث حتى لو حُدت هذه المخاطر.

1.1.3. عوامل الخطر الخارجية والتنظيمية للعدوان

تعتمد عوامل خطر الاعتداء على بيئة تمكينية تسمح للجاني بارتكاب الإساءة مع خوف ضئيل أو دون خوف من العواقب. يمكن تصنيف هذه العناصر كداخلية وخارجية في المنظمة.

«غالباً ما تكون الأعراف الاجتماعية أقوى من شخصية الإنسان في التنبؤ بالسلوك. تخيل حضور مباراة كرة قدم للمرة الأولى مع هتاف المشجعين عند إحراز هدف، حيث يقفون ويصرخون ويلوحون بأذرعهم. إذا لم تحضر مباراة كرة قدم من قبل أو كنت شخصاً تحب الهدوء أكثر، على الأرجح أنك ستقف وتشجع. ليس من المتوقع أن تجلس بهدوء وتراقب، كما لو كنت في مباراة للتنس. هذا عرف اجتماعي حتى ولو كنت لا تستمتع بكرة القدم، فهناك ضغط اجتماعي لتتكيف مع العرف.»

في حين أن العوامل الخارجية عادة ما تكون خارج سيطرة أي مؤسسة بمفردها، يمكن للمؤسسة ضمان أن هذه العوامل لا تحدد هيكلها الداخلي أو أنظمتها أو عملياتها أو ثقافتها. يجب أن يهدف الهيكل التنظيمي والثقافة إلى التعرف وأخذ بعين الاعتبار الأعراف والعوامل الاجتماعية غير المرغوب فيها أو التي يحتمل أن تزعزع الاستقرار (والتصدي لها حيثما أمكن ذلك)، مثل:

- بيئة عدائية جنسيًا؛
- مستويات عالية من العدوان الجنسي؛

- التسامح القضائي مع العنف الجنسي أو التحيز لجانب مرتكبي الجرائم؛
- دولة ضعيفة أو فاشلة؛
- انهيار القانون والنظام؛
- مجتمع عسكري؛ و
- مجتمع أبوي أو مُحافظ.

عوامل الخطر داخل المنظمة هي تلك المتعلقة بهيكل المنظمة، وعملياتها وأنظمتها، بالإضافة إلى ثقافة المنظمة. يمكن أن يكون لبيئة المنظمة وثقافتها تأثير قوي على سلوك الموظفين. على سبيل المثال، إذا كانت الأعراف الاجتماعية لمنظمة ما تنطوي على معاملة النساء كسلعة أو معاملة المرؤوسين بقلة احترام، فمن المرجح أن يتكيف الموظفون مع هذه الثقافة ويتصرفوا وفقًا لهذا الأسلوب.

ينبغي أن تهدف المنظمة لمنع أو معالجة عوامل الخطر الداخلية التي ترتبط بهيكلها، عملياتها أو أنظمتها، بما في ذلك:

- ضعف السياسات التنظيمية وضعف التهيئة للتصدي للعنف الجنسي؛
- عمليات وآليات الإبلاغ غير واضحة؛
- سوء التنفيذ، الفهم و/أو الامتثال لتدابير إدارة المخاطر الأمنية؛
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات؛
- الافتقار إلى الشفافية بشأن الإجراءات التي تتخذها الإدارة؛
- تاريخ سوء متابعة الادعاءات؛
- نقص التدريب وتوعية الموظفين؛
- غياب مكتب الأخلاقيات/ محقق الشكاوى أو ضعف حماية المُبلغين عن الاعتداءات؛
- غياب المساءلة و/أو نقص اتخاذ القيادة إجراءات بعد ورود الادعاءات؛
- هيكل قيادي ضعيف التحديد؛ و
- ستار من الصمت حول العنف الجسدي.

تُنصح أي منظمة بالتخفيف من العوامل الثقافية الداخلية التي تزيد من خطر العنف الجنسي، مثل:

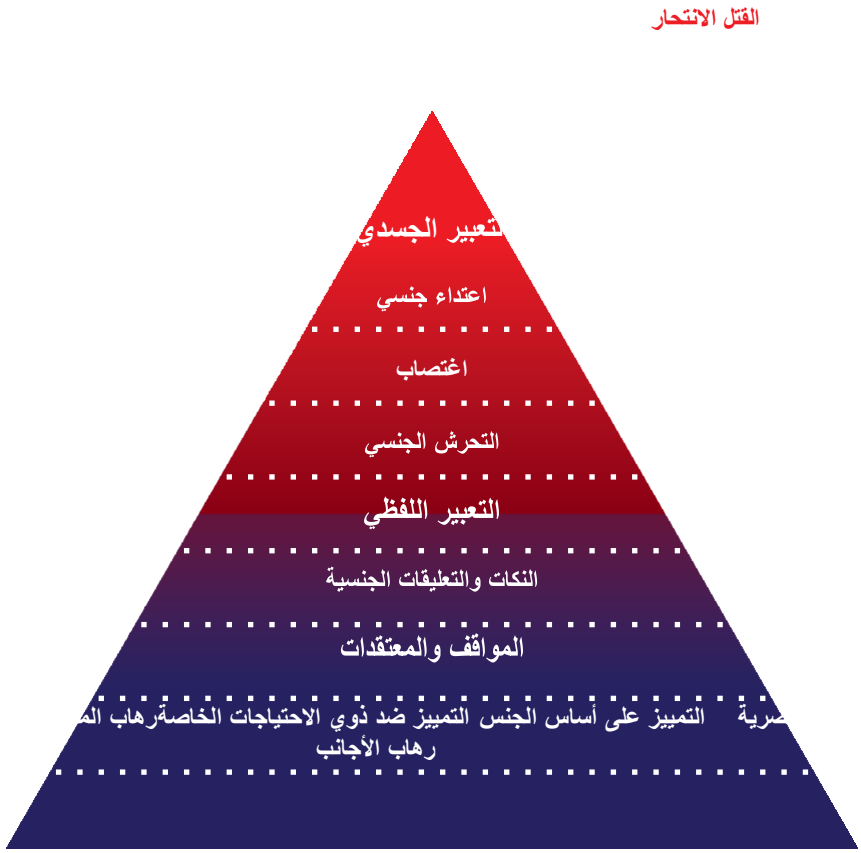
- تفشي عدم المساواة، بما في ذلك عدم المساواة بين الجنسين والتمييز ضد الأنماط المتنوعة؛
- قبول خرافات الاغتصاب (مثل "جميع الرجال يفعلون هذا")؛
- الكراهية تجاه المرأة؛
- الثقافة الهرمية؛
- وجود حلفاء للجناة (ذكوراً وإناثاً)؛

- تعاطي المخدرات (مثل الإفراط في تناول الكحول)؛
- قيادة ضعيفة؛
- المحسوبية من جانب الإدارة العليا لفرد أو مجموعة من الأفراد، مما قد يؤثر على أخذ الادعاءات على محمل الجد إذا كانت ضد هذا الفرد أو هذه المجموعة؛ و
- قبول أشكال أخرى من سوء السلوك، مثل المضايقة النفسية والتنمر.

1.2. كيفية منع العنف الجنسي

لدى العديد من المنظمات سياسة عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال العنف الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي. تعكس هذه السياسات فهماً مفاده أن البيئة التي لا يتم فيها التعامل مع التحرش الجنسي قد تفسد لتصبح بيئة تؤدي إلى جرائم أكثر خطورة، مثل
الاغتصاب وغيره من أشكال الاعتداء. لغرض الوقاية، يجب النظر الى الأشكال المختلفة من العنف الجنسي على أنها مترابطة وتشكل سلسلة سلوك متصلة (انظر الشكل 2).

الصورة 2:
هرم العنف الجنسي



مقتبس من "هرم العنف" من CCASA

عند الإخفاق في مناهضة التحرش الجنسي والتعليقات والنكات المُسيئة، يمكن لأي منظمة أن تتغاضى ضمنياً عن بيئة يكون فيها العداء الجنسي شأنًا عاديا. في مثل هذه البيئة، يمكن أن تتصاعد الحوادث البسيطة إلى سوء سلوك جنسي أكثر خطورة وأعلى تأثيراً، مثل المطاردة عبر الإنترنت، اللمس غير التوافقي والاغتصاب. كلما زاد التحرش الجنسي أو غيره من السلوك غير اللائق في المنظمة، زاد احتمال وقوع حوادث عنف جنسي أكثر خطورة.

لذلك، يجب على المنظمات، كجزء من جهود الوقاية التي تبذلها، أن تهدف إلى معالجة الحوادث الصغيرة بشكل منهجي مثل معالجتها لحوادث الكبرى.

لمنع حوادث العنف الجنسي، يجب أن تهدف فرق القيادة إلى تعزيز هيكل المنظمة، عملياتها وأنظمتها. من المرجح أن تكون الجهود المبذولة لمنع حوادث العنف الجنسي أكثر فعالية إذا كانت المنظمة لديها:

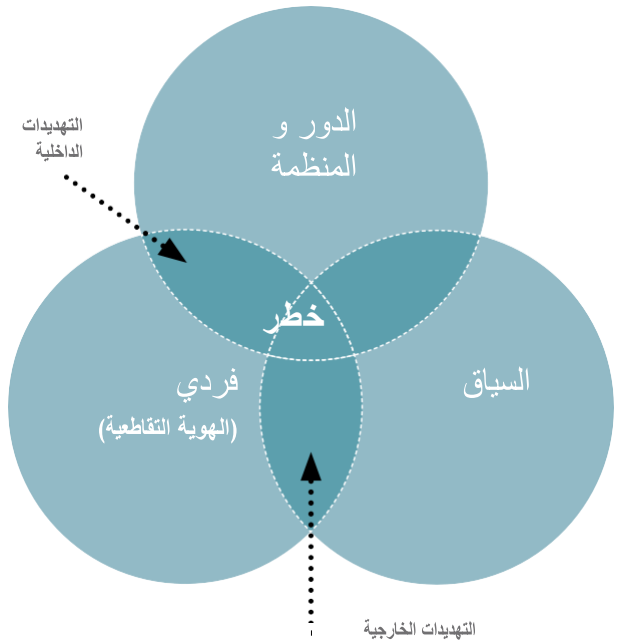
- موقف قيادي واضح وقوي من العنف الجنسي؛
- سياسة تنظيمية قوية وواضحة؛
- تنفيذ مُتسق لتدابير إدارة المخاطر الأمنية؛
- إطار شامل لإدارة المخاطر الأمنية، والذي يتضمن إجراء تقييمات شاملة للمخاطر؛
- آليات موحدة وواضحة للإبلاغ عن الشواغل والحوادث، بما في ذلك الأطر الزمنية للعمل بعد البلاغ؛
- تدريب وتوجيه لجميع الموظفين لزيادة الوعي حول خطر العنف الجنسي وآليات الإبلاغ؛
- عملية تحقيق مستقلة؛
- مدونة قواعد السلوك خاصة بالمنظمة؛
- عمليات استجابة واضحة وفعالة تتمحور حول الناجين/ات؛
- قنوات غير رسمية للإبلاغ عن الحوادث التي لا تعتمد على تحقيقات الإدارة العليا (والتي قد تكون متحيزة)؛
- نقطة اتصال معنية بالأخلاقيات، جهة تنسيق معنية بالصون أو أمين المظالم؛
- عدم ارتباط واضح بين الهيكل الهرمي وإدارة الشكاوى؛
- مساءلة واضحة؛ و
- آليات الدعم والحماية التي تساعد الناجين/الناجيات أو غيرهم ممن يرغبون في الإفصاح عن الاعتداءات، مثل سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

1.2.1. تقييمات المخاطر الشاملة

يجب دمج عوامل الخطر الفردية، التنظيمية والخارجية للعنف الجنسي في عملية تقييم المخاطر القياسية للمنظمة.

يجب أن تأخذ تقييمات المخاطر بعين الاعتبار التهديدات الخارجية والداخلية، فضلاً عن الترابط بينها (انظر الشكل 3).

الصورة 3: التهديدات الداخلية والخارجية المُتعلقة بالهوية



مستنسخ من "إدارة أمن العاملين في مجال الإغاثة ذوي السمات المتنوعة" الخاصة بالمنتدى الأوروبي للأمن بين الوكالات

تؤثر الهوية المتقاطعة لأي شخص على مدى تعرضه للعنف الجنسي. يجب أن تأخذ تحليلات التهديدات والهشاشة بعين الاعتبار كيف يمكن أن تكون بعض الهويات الشخصية في خطر أكبر من غيرها في السياق الذي يتم تقييمه. في بعض الأحيان يكون التصور بشأن هوية الفرد بدلاً من هويته الفعلية هو الأمر الذي يعرضه إلى الخطر.

بالنسبة لمخاطر العنف الجنسي، يجب على جهات الاتصال الأمنية اتباع نهج الهوية المتقاطعة من أجل فهم كيفية تغير ديناميكيات القوة فيما يتعلق بالهوية الشخصية للموظف، ودوره التنظيمي ولتحديد المخاطر التي قد تواجههم نتيجة لذلك.