

أدوات تصميم البرامج

المقدمة

هدف الأدوات

يشير تصميم البرنامج، إضافة إلى الرقابة والتقييم (التي تتم تغطيتها في القسم التالي)، إلى عملية التفكير التي تدخل في نطاق المشروع قبل البدء فيه وخلال عملية إعادة التصميم أو في أي فترة أخرى يكون لك فيها فرصة لتقييم ما إذا كان المشروع يحقق أهدافه وما إذا كان بالإمكان تحسين فعاليته. يحدد التصميم النتائج التي نريدها بناءً على تقييم الحاجات والمصادر المتوفرة، إضافة إلى أشكال التدخلات التي قد تؤدي على الأغلب إلى تحقيقها.

إن الأداة التي يوصى بها والتي يتضمنها هذا الدليل فيما يتعلق بالتوجه نحو تصميم البرنامج هي إطار المسرب السببي. كما يتم توفير الأدوات التي تساعدك على تحديد وتوظيف العاملين الأكفاء لبرنامجك المتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي بأسلوب مناسب. وبالنظر إلى حساسية البرامج المتعلقة بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، فإنه من الضرورة القصوى أن يكون الموظفون أفراداً من المجتمع يتمتعون بالاحترام والثقة. وتشمل المبادئ التي تقود عملية التخطيط للخدمات وتوفيرها في البرامج المتعلقة بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي الإيمان بدديناميكية المجتمع المحلي وبقدرة الإنسانية على التغيير؛ توجه عالمي ومتعدد القطاعات مبني على المجتمع واحترامه ويركز على نوعية الخدمة، والتزام نحو احترام حقوق الإنسان الأساسية.

الأدوات التي يتضمنها هذا الفصل

وصف الأدوات

إلى عملية تصميم البرنامج. فهذا الإطار هو "سببي" لأنه يقوم على قاعدة أن النشاطات التي تقوم بها يجب أن تؤدي بشكل منطقي إلى حصول نتائج مرغوب فيها، وهو "مسرب" لأنه يقوم على فكرة أن الروابط السببية تشكل تقدماً منطقياً وصحياً بشكل تقني وعملي.

إرشادات لأخذها بعين الاعتبار عندما تكون جاهزاً للبدء بعملية التجنيد لبرنامجك المتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.

أمثلة على المسؤوليات والواجبات لموظفي البرنامج المتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي إضافة إلى المؤهلات التي تؤخذ بالاعتبار عند توظيف العاملين. وتتوفر الأوصاف الوظيفية للوظائف التالية: منسق البرنامج، مستشار الاستقطاب، مدربي محاكاة المجتمع.

تقيماً موضوعياً لمستوى المعرفة لدى الموظفين المحتملين بالنسبة لقضايا العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي وقابلية التعامل معها. ويمكن أن توفر لك معلومات مفيدة حول المهارات التي يتمتع بها موظفو البرنامج المتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي ويمكن أن تساعدك على تركيز عملية تدريب الموظفين ضمن مجالات لها حاجات خاصة. إضافة إلى ذلك، يمكنك استخدام هذه الأداة لجمع معلومات أساسية حول معرفة المجتمع ودرايته بالعنف المبني على أساس النوع

بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي خلال مرحلة الاستقطاب والتدريب الأولية.

أداة مفيدة لمقابلة موظفين محتملين للبرنامج. وتشمل الأداة سيناريوهات تطلب من الشخص الذي يتم مقابلته الاستجابة لمواقف صعبة قد يتعرض لها ضمن نطاق العمل. وتتيح استجابات الشخص الفرصة لمدير البرنامج لمعرفة كيف يمكن أن يتصرف الشخص عند مواجهة مواقف غير مريحة.

وتعليقها في مكان ظاهر للعيان وذلك لإبراز الحقوق التي يتمتع بها المنتفعون والمسؤوليات المناطة بموظفي برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي. تحدد هذه الإرشادات الممارسات والعمل اليومي المتوقع من الموظفين والمتطوعين في البرنامج من ناحية المنتفعين ونوع الخدمات التي يمكن أن يتوقع المنتفعون الحصول عليها من البرنامج. كما تعكس الإرشادات القيم الأساسية لبرامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي والتزاماً نحو المجتمعات المعينة حيث تعمل هذه البرامج.

جزءاً ملزماً في أي برنامج متعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي. وتحدد هذه الأداة مسؤولية الموظفين نحو عدم الانخراط في ممارسات قد تشجع على العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، وخصوصاً الاستغلال الجنسي أو الإساءة، ضمن المنتفعين. ويوفر الميثاق أسباباً لاتخاذ إجراءات تأديبية ضد المخالفات.

المسرب السببي هو إطار تخطيطي يمكن أن يساعد في عملية تصميم المشروع والمراقبة والتقييم.

المدخلات] النشاطات] المخرجات] التأثيرات] الأثر المرجو

اتجاه التصميم

يمكن تصميم المسرب السببي في خمس خطوات موضحة أدناه.

الخطوة 1: تحديد الأثر المرغوب فيه

إلى التغيير في الوضع الصحي أو الوضع الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي للسكان المعنيين. وبكلمات أخرى فإن تحسين المشاكل الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية هو هدفنا الأعلى أو الأثر المرغوب فيه. على سبيل المثال، قد يكون الأثر المرغوب فيه لأحد البرامج المتعلقة بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي هو تحسين الصحة النفسية والجسدية ورفاه السكان المعنيين الذين تعملين معهم في المجتمع. ويكون الأثر المعن غالباً هدف طويل الأمد وفي العديد من الحالات لا يتم قياس النتائج على هذا المستوى خلال فترة زمن المشروع.

الخطوة 2: تحديد تغيرات التأثير في السكان

تبدأ هذه الخطوة بسؤال: "ماذا يجب أن يحدث بحيث يمكن أن يساهم في الأثر المرغوب فيه؟" إحدى الأجوبة هي: "تغيرات في المعرفة والتوجهات والمهارات والنوايا والسلوك المتعلقة بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي لدى السكان." ونحن نستخدم مؤشرات التأثير لقياس مستويات هذه التغيرات. وقد تتضمن الآثار المرغوب فيها لبرامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي:

المعرفة: يجب أن يعرف السكان...

- للنساء والرجال حقوق إنسان متساوية بالنسبة للقانون الدولي.
- العنف ما بين الأشخاص هو مخالف لحقوق الإنسان.
- معرفة الناجين أين يذهبون للحصول على المساعدة.

التوجهات: يجب أن يؤمن السكان ...

- النساء والرجال متساوون.
- العنف ما بين الأشخاص هو أمر خاطئ وغير مقبول في المجتمع.
- يستحق الناجون من العنف الحصول على المساعدة وليس على الملامة.

المهارات: يجب أن يتمكن السكان من ...

- تقادي العنف المحتمل عن طريق التعرف على المخاطر واتخاذ التوجه الآمن.

(22) إطار المسرب السببي التابع لمنظمة الصليب الأحمر الدولية: دليل لتصميم البرامج، المراقبة والتقييم، لجنة الإنقاذ الدولية، أيار/مايو 2001.
(23) مجمع الصحة الإنجابية للناجيين: مجموعة أدوات المراقبة والتقييم. مسودة للاختبار الميداني، كانون ثاني/يناير 2003.

السلوك أو الممارسات: يجب/يمكن للسكان

- عدم ارتكاب أعمال العنف ما بين الأشخاص.
- دعم ومساعدة الناجين.
- الإبلاغ عن حوادث العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.
- محاولة للحصول على المساعدة (الناجون).
- شجب العنف ما بين الأشخاص.
- (الرجال) مساعدة الرجال الآخرين على تعلم العيش دون استخدام العنف ما بين الأشخاص.

الخطوة 3: تحديد المخرجات

وفور تحديد ما يحتاج السكان لمعرفته والاتفاق عليه وعمله بشكل مختلف لكي يكون بالإمكان حدوث الأثر المرغوب فيه، هي منتجات وخدمات يجب أن تكون في مكانها قبل أن يكون بالإمكان حدوث التأثيرات.

الخطوة 4: تحديد النشاطات الأساسية

السؤال التالي الذي يجب توجيهه هو: "ماذا يجب أن يفعل المشروع وبأي سياقات منطقية لإنتاج هذه المنتجات والخدمات الخاصة بأعداد ونوعية مناسبة؟" ويشار إلى الأعمال التقنية والدعم الضرورية لإنتاج المخرجات بالنشاطات، وأمثلة عليها قد تشمل ما يلي:

- الالتقاء بقيادة المجتمع والمجموعات النسائية للبدء برفع مستوى الوعي وتشجيع القيادة المجتمعية في عملية منع العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي والاستجابة له؛
- تطوير التقييم والرقابة ومناهج التدريب والخطة للاستجابة للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي بين مزودي الخدمة (الصحة، الشرطة، الخدمات الاجتماعية، التشريع، قادة المخيم: الكبار، الخ)
- ضمان الإجراءات المناسبة لتوفير وسائل منع الحمل الطارئة.

الخطوة 5: تحديد المدخلات الأساسية

في إطار المسرب السببي، تبدأ عملية تصميم المشروع عن طريق تقرير أين نريد أن ينتهي بنا الأمر وننتهي عن طريق تقرير هي مصادر ضرورية لدعم نشاطاتك.

اتجاه التصميم

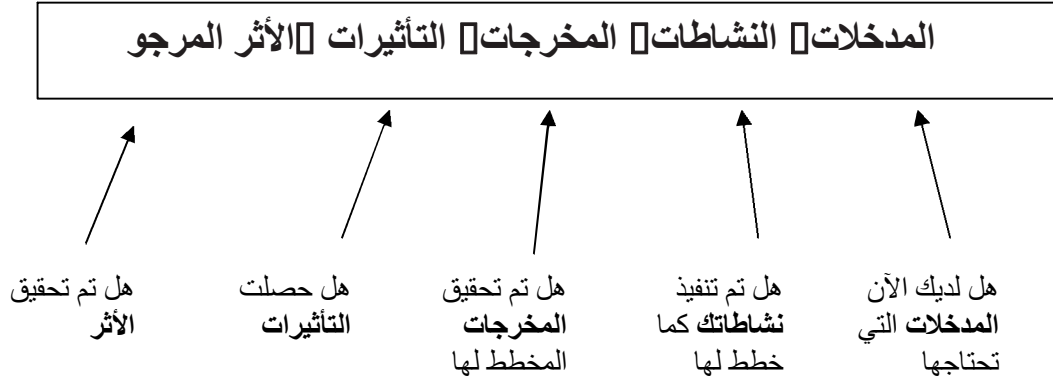
إن أحد المواصفات الضرورية في المسرب السببي هو اتجاه التصميم، أي يبدأ المسرب بتقرير الأثر ثم الرجوع إلى الوراء لتحديد التأثيرات والمخرجات والنشاطات والمدخلات. وعندما تفكر ملياً بالروابط المنطقية في المسرب السببي، فإنه من المفيد تلخيص تصميمك للبرنامج في فقرة تعرف بالنظرية السببية Causal Hypothesis. وبشكل عام، تأخذ النظرية السببية الشكل التالي:

"هذه المجموعة من المدخلات والنشاطات ستؤدي إلى هذه المنتجات والخدمات (المخرجات) التي بدورها ستساعد على إحداث التغييرات التالية في السكان (التأثير) والتي ستساهم نحو الأثر المرغوب فيه."

الرقابة والتقييم باستخدام المؤشرات

عندما تقوم بتلخيص برنامجك بشكل النظرية السببية، فإن هذا سيدفعك إلى توجيه بعض الأسئلة حول كيفية معرفتك فيما إذا تم تحقيق توقعاتك. كيف ستعرف إذا تم تحقيق مخرجاتك؟ كيف ستعرف أن معرفة السكان والسلوك قد تغيرت؟

بشكل عام، نريد أن نعرف إذا قد حصلت الخطوات في المسرب السببي حقيقة كما توقعتها أن تحصل:



إن الهدف من نظام الرقابة والتقييم للبرنامج هو مساعدتك في الإجابة على هذه الأسئلة. و عليك أن تقرر في مرحلة التصميم أو إعادة التصميم، أي معلومات أنت بحاجة إليها لكي يتم بناء عملية جمع المعلومات منذ بداية البرنامج.



نقوم بقياس الخطوات في المسرب السببي باستخدام المؤشرات. ويجب صياغة المؤشرات بشكل دقيق لكل يكون القياس ثابتاً من مرة إلى أخرى. ويتم بالعادة صياغة المؤشرات بشكل أرقام (#) أو نسب (%). ولرؤية نموذج لقائمة مؤشرات تتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، يرجى مراجعة صفحة 175.

تحديد أهداف المشروع

. ويمكنك اعتباره على أنه أبعد نقطة/نقاط على مستوى المسرب السببي التي سيكون لديك أدلة أو بيانات عنها. في معظم المشاريع، تكون الأهداف هي واحدة أو أكثر من المخرجات أو التأثيرات التي حددتها في مسربك؟ وفي بعض الحالات، تكون الأهداف هي الأثر. يجب على مخططي البرنامج السعي لتطوير أهداف "ذكية":

S محددة

M يمكن قياس كمها

A يمكن تحقيقها

Relevant R

N & R

مجدول زمنياً T

أمثلة على أهداف المشروع من برنامج العنف الأسري التابع لمؤسسة نجدة للاجئين الفلسطينيين في لبنان:

- نسبة الرجال والنساء من السكان المنتفعين من مؤسسة نجدة الذين يؤمنون بأن العنف ليس وسيلة مقبولة للتعامل مع الصراع سيرتفع إلى 80% كما يشار إليه في استطلاعات المشروع الأساسية والنهائية.
- 30% من عملاء العنف الأسري المسجلين من قبل مؤسسة نجدة والذين تمت التوصية بهم للحصول على الاستشارة سيستخدمون خدمات الاستشارة كما أوصى بها المستشار.

الأمر كله يكمن في العملية!

إن عملية إيجاد مسرب سببي هي عملية تعاونية. فمن الأكثر فائدة هو إكمال هذه الخطوات مع مجموعة من عمال الإغاثة الخبراء، بما في ذلك المصادر الإنسانية، والترتيبات والموظفين الحاليين والمشاركين أو المنتفعين من المشروع. ويمكن لشخص واحد أن يلعب دور المنسق. شجعي جواً مريحاً يساعد على العصف الذهني والإبداع وتطبيق الدروس المتعلمة. وعند ذلك، وباستخدام الأقلام الملونة وثلاث أوراق كبيرة توضع على الحائط، تقوم المجموعة بتحديد الأثر المرغوب فيه والتأثيرات والمخرجات والنشاطات والمدخلات. وقد تتطلب عملية تهذيب أي مشروع مسرب عدة ساعات.

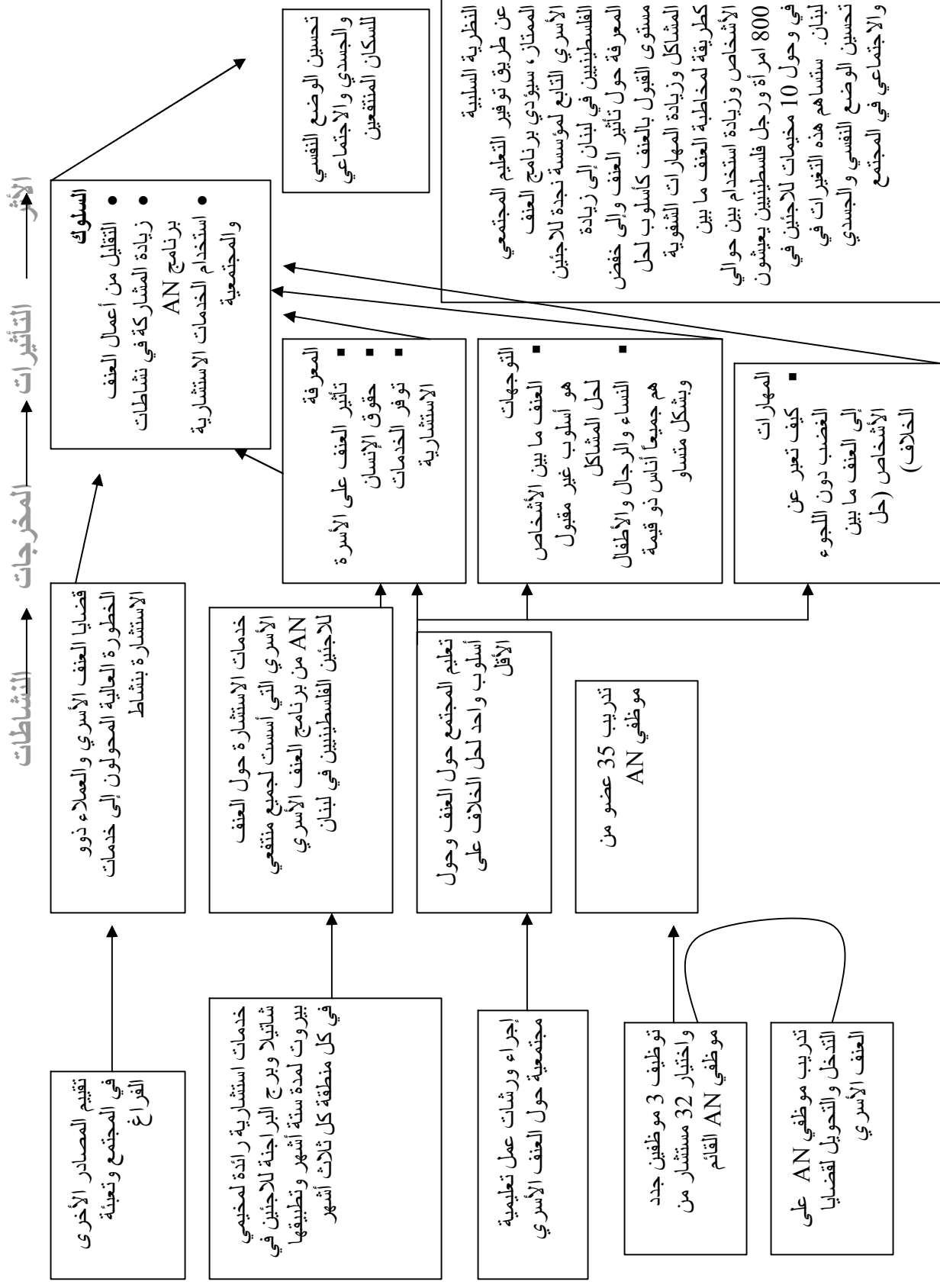
ورقة عمل المسرب السببي

تهدف ورقة عمل المسرب السببي التالية إلى أن تكون إرشاداً خلال عملية تصميم برنامجك

الآثار على السكان (النتائج الصحية أو الاقتصادية الاجتماعية، أو في ذلك المتوقعة، بما في ذلك الحماية والأمن والكرامة الإنسانية كنتيجة لدمج المنتجات والخدمات والتغيرات في (KAB)	تأثير السكان (التغيرات المتوقعة والضرورية المحتاجة لدى معرفة السكان وتوجهها وسلوكها، (KAB)	المخرجات* (المنتجات والخدمات الحقيقية التي يتم إنتاجها/توفيرها)	النشاطات* (النشاطات التي تكون الخدمات أو المنتجات)	مدخلات المنظمة غير الحكومية/المانح (المواد الإنسانية، التمويل، الترتيبات الإدارية، المستشارين الفنيين، M&E، مشاركة المجتمع، لجنة التنسيق)
↓	↓	↓	↓	↓
	المعرفة	خدمات		
	التوجهات	منتجات		
	السلوك	التعليم		

• يجد مخططو البرنامج غالباً ضرورة للتخطيط لأكثر من مجموعة من النشاطات والمخرجات

برنامج العنف الأسري لمؤسسة نجدة للاجئين الفلسطينيين في لبنان مشروع المسرب السببي 200 - 2003



ما يجب عمله وعدم عمله عند توظيف الموظفين (24)

تساعد هذه التوصيات في عملية التعرف على القضايا والإستراتيجيات المتعلقة بتوظيف الموظفين لبرامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.

- تعد عملية توظيف واختيار موظفي برامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي نشاطاً ظاهراً للعيان بشكل كبير.
 - هذه هي المرة الأولى التي يتعرف عليك المجتمع وعلى برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي ويراقب كيف تعملين.
 - إن أحد أهم العوامل التي تؤثر على نجاح برامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي هو ثقة المجتمع. فتجنيد واختيار الموظفين هي أول فرصة لك لإظهار نزاهتك وعدلك وشفافيتك وجدارتك بالثقة بشكل عام.
- تأكدني أن يكون لجميع أعضاء المجتمع إمكانية الوصول إلى معلومات التوظيف وأن تكون الفرصة للتقدم للوظيفة متاحة أمام جميع أعضاء المجتمع.

أعملي على إشراك القادة في عملية جمع الطلبات والمساعدة في الترويج.

وفري معلومات واضحة ومكتوبة بشكل منشورات تلخص الوظيفة والمؤهلات المطلوبة، إضافة إلى طريقة التقدم للوظيفة (أي سيرة حياتية مكتوبة، رسالة) وموقع تقديم الطلب والموعده النهائي لتقديم الطلبات – مترجمة إلى اللغة/اللغات التي يتحدثها المجتمع.

استخدمي أساليب متنوعة للتواصل الإيجابي من أجل العثور على متقدمين مؤهلين – خصوصاً في المناطق المستهدفة حيث تذهب النساء. بعض الأمثلة:

- قومي بإصاق المنشورات في جميع أنحاء المجتمع: المدارس، مكاتب المنظمات غير الحكومية، أماكن التسوق، مراكز المجتمع، الكنائس/الجوامع، مراكز تدريب المهارات، الخ.
- اجتمعي مع قادة مختلف المجموعات والنادي في المخيم وأعطهم نسخاً عن المنشور لكي يتمكنوا من إخبار مجموعاتهم.
- أعطي نسخاً من المنشورات للشركاء المنفذين والبرامج الوطنية الأخرى لكي يتمكنوا من إخبار موظفيهم.

لا تعتمد فقط على القادة المحليين أو إعلانات المجتمع في عملية العثور على متقدمين مؤهلين.

كوني جاهزاً لاستلام العديد من الطلبات.

استخدمي إجراءات موضوعية لغربلة الطلبات الأولية (تحققي من المؤهلات).

استخدمي إجراءات موضوعية لغربة المتقدمين التالية (اختبار كتابي).

اختاري عدداً من الأفراد ليكونوا لجنة المقابلة، مثل القادة المحليين الذين يتمتعون بالإحترام الكبير أ موظفون من مشاريع معنية، ومشرفون وطنيون من منظمات غير حكومية معنية.

خذي بعين الاعتبار التمثيل لجميع المجموعات العرقية/اللغات ضمن الموظفين.

استخدمي أساليب ثابتة للمقابلات (أسئلة المقابلة هي نفسها لجميع الذين تتم مقابلتهم).

(24) مقتبس عن بيت فان، المستشارة الفنية الدولية للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، تجمع الاستجابة مع الصحة الإنجابية أثناء النزاع RHRC، معهد JSI للبحث والتدريب، 2003-2000.

أطلبى من بعض أعضاء المجتمع الذين تعرفينهم وثنقن بهم أن يعطوك معلومات سرية عن المتقدمين – فقط أعضاء المجتمع يعرفون من هو محترم ومن هو غير ذلك.

لا تقومي باختيار أحد إلا بعد التحقق مع أعضاء المجتمع الآخرين الذين تعرفينهم وثنقن بهم.

ضعي قائمة بأسماء الأشخاص الذين اخترتهم – في مواقع مختلفة من المخيم – وأعط قائمة بهم للقادة – ليتمكن الجميع من معرفة النتائج.

عينة لتوصيفات وظيفية في أوضاع تتعلق باللاجئين (25)

اسم الوظيفة: منسق برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي

يدير منسق برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي ويطبق برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي في مستويات المكتب الميداني والمخيم. وبرنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي هو برنامج وقائي واستجابة متعدد القطاعات يضم منظمات متعددة وممثلين من مجتمع اللاجئين وشركاء منفذون من المنظمات غير الحكومية ومن الحكومة، ومفوضية الأمم المتحدة العليا للاجئين (UNHCR) ومنظمات أخرى وطنية ودولية توفر خدمات متعلقة بالأمر. وتشمل مسؤوليات الوظيفة إدارة الموظفين/المتطوعين، التدريب والتحسيس، الربط والتنسيق مع المنظمات العاملة في أوضاع تتعلق باللاجئين، حشد المجتمع مع اللاجئين، تطوير البرنامج بشكل عام، المراقبة والتقييم. في المراحل الأولى من البرنامج، يتوجب على المنسق العمل مع أفراد المصادر الفنية لتطوير خطة تطبيق برنامج وأدوات ونماذج وأشكال وإرشادات لتطوير البرنامج وتطبيقه ومراقبته/تقييمه. ويجب أن يتمتع منسق برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي بالخبرة والراحة والثقة في العمل مع الأطفال والراشدين.

المسؤوليات والواجبات

الموظفون والمتطوعون

1. صياغة توصيف وظيفي لموظفي ومتطوعي اللاجئين
2. تجنيد وتوظيف والإشراف على موظفي ومتطوعي اللاجئين
3. إعداد المنهاج التدريبي بالتعاون مع منظمات التدريب المحددة
4. ترتيب التوجيه والتدريب والدورات التذكيرية للموظفين والمتطوعين
5. تطوير وتطبيق الاستراتيجيات للمحافظة على المتطوعين والتعرف عليهم

حشد المجتمع

6. استخدام الأساليب التشاركية وتشجيع قادة اللاجئين ومجموعات اللاجئين الأخرى والأفراد في المشاركة النشطة في جميع مراحل التخطيط للبرنامج وتطويره وتطبيقه.
7. تنظيم وتسهيل اجتماعات التنسيق والحوار على مستوى المخيم بشكل شهري لبناء قدرات اللاجئين وتعزيز الوقاية والاستجابة القائمة على أساس المجتمع فيما يتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.

تطوير وتنسيق البرنامج متعدد القطاعات وما بين الوكالات

8. أيجاد علاقات وثيقة مع المنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية المضيفة ومفوضية الأمم المتحدة العليا للاجئين في الموقع؛ الاجتماع دورياً مع أفراد ومجموعات من هذه المنظمات.
9. تنظيم وتسهيل اجتماعات التنسيق الدورية (شهرياً) مع هذه المنظمات.
10. قيادة الجهد المبذول نحو تطوير برنامج وقاية واستجابة متعدد القطاعات وما بين الوكالات شاملاً آليات التحويل والإبلاغ وتبادل المعلومات والتنسيق والمراقبة/التقييم. تأسيس إرشادات وإجراءات مكتوبة.
11. العمل بشكل وثيق مع المنظمات الشريكة ومصادر التدريب وتسهيل وتنظيم ورشات العمل التدريبية من أجل بناء المهارات والتحسيس وبناء القدرات للموظفين للاستجابة المناسبة للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي. يشمل: المركز الصحي، الشرطة، مسؤولي اللاجئين، الخدمات المجتمعية، مفوضية الأمم المتحدة العليا للاجئين، آخرين.

المراقبة والتقييم

12. إجراء التحليل الوصفي للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي في الموقع باستخدام الأساليب التشاركية: جمع المعلومات والبيانات من مصادر متعددة بما في ذلك من اللاجئين والمنظمات غير الحكومية والحكومة المضيفة ووكالات

(25) مقتبس عن بيث فان، المستشارة الفنية الدولية للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، تجمع الاستجابة مع الصحة الإنجابية أثناء النزاع RHRC، معهد JSI للبحث والتدريب، 2000-2003.

الأمم المتحدة.

13. مراجعة نموذج الإبلاغ عن حادثة العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي حسب ما هو ضروري للموقع. تدريب المنظمات الشريكة والقطاعات الأخرى على استخدام هذا النموذج.
14. المحافظة على الوعي بجميع حالات العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي التي تم الإبلاغ عنها في الموقع من خلال المراجعة الفورية لنماذج الإبلاغ عن حادثة والاجتماعات الدورية مع الموظفين/المتطوعين الميدانيين.
15. حسب الحاجة في الحالات الصعبة أو المعقدة، توفير الاستقطاب المباشر والمساعدة.
16. جمع وتحليل بيانات التبليغ عن العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي بشكل شهري.
17. جمع معلومات نشاط البرنامج وتقييم التقدم نحو تحقيق نتائج البرنامج.
18. تطوير نماذج تقارير شهرية تتضمن المعلومات المعنية والتي تدعم التحليل والتقييم لتقدم البرنامج.

واجبات إدارية وأخرى

19. المحافظة على الوعي بالميزانية والمصاريف حتى تتم إدارة البرنامج ضمن حدود الميزانية.
20. إعداد خطط عمل شهرية وتقارير شهرية وتقارير أخرى حسب الحاجة أو حسب الطلب.
21. المساعدة في كتابة مقترحات برامجية.
22. ترتيب ورشات عمل تدريبية شاملة ومتقدمة تتعلق بالوعي بقضايا النوع الاجتماعي مع جميع موظفي هذه المنظمات.
23. واجبات أخرى حسب الطلب.

المؤهلات المطلوبة:

1. شهادة جامعية في مجال العمل الاجتماعي أو العلوم الاجتماعية الأخرى، الصحة العامة، صحة المجتمع أو مجال متعلق من ذلك.
2. وعي ومعرفة بقضية النوع الاجتماعي و/أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؛ تدريب سابق في مجال النوع الاجتماعي.
3. معرفة بقضايا الصحة الإنجابية.
4. معرفة ومهارة وخبرة بالأساليب التشاركية لتطوير المجتمع وحشده.
5. مهارات وخبرة تسهيل المجموعات.
6. مهارات وخبرة استشارية.
7. مهارات تدريبية؛ سنة واحدة على الأقل خبرة تدريبية.
8. سنة واحدة خبرة في مجال إدارة البرامج ويفضل في منظمة غير حكومية.
9. يفضل أن يكون ذو خبرة في العمل مع اللاجئين.
10. الإيمان والالتزام بقضية المساواة في النوع الاجتماعي.
11. الدبلوماسية والحزم؛ القدرة على مواجهة القضايا الحساسة والتحاور فيها باحترام وعناية.

اسم الوظيفة: مستشار الاستقطاب للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي

المشرف: منسق برنامج العنف المبني على أساس لنوع الاجتماعي

المسؤوليات والواجبات:

وظيفة مستشار الاستقطاب للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي هي وظيفة قائمة على أساس المجتمع يعمل من خلالها على إيجاد النظم القائمة على المجتمع وزيادة الوعي المجتمعي نحو منع العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي والاستجابة لأية حوادث بشكل فوري وبأسلوب متعاطف ورفق. يعمل مستشار الاستقطاب بتعاون وثيق مع المنظمات النسائية القائمة على أساس المجتمع وقيادات المخيم والمجموعات المجتمعية.

1. تقديم الاستشارة والمساعدة للناجين من العنف الجنسي والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.
2. التعاون والتنسيق مع سلطات المخيم وسلطات الدولة المضيفة والعاملين في قطاع العناية الصحية.
3. العمل بشكل وثيق مع المنظمات النسائية لإنشاء البرامج للنساء في المخيم.
4. إنشاء مجموعة استشارية (رجالاً ونساءً) والعمل بشكل وثيق معهم حول نشاطات البرنامج.
5. عقد نشاطات مجتمعية تثقيفية وتوعوية.
6. التنسيق مع موظفي المنظمات غير الحكومية الأخرى والمنظمات العاملة في المخيم.
7. كتابة التقارير وحفظ سجلات سرية حسب طلب الوكالة.

المؤهلات المطلوبة:

1. امرأة لاجئة تقطن في وضع للاجئين
2. يجب أن تتمتع باحترام المجتمع وأن تكون جديرة بالثقة وأن تكون قادرة على متابعة وتحقيق الالتزامات.
3. يجب أن تكون قادرة على نقاش المواضيع الحساسة بنزاهة وانفتاح وفعالية واحترام؛ ضمن مجموعات ومع أفراد.
4. يجب أن تتمتع بالاهتمام والالتزام بحقوق الإنسان والمساواة في النوع الاجتماعي.
5. يجب أن تتكلم اللغة الإنجليزية واللغة التي يتحدثها معظم اللاجئين في المخيم بطلاقة.
6. يفضل أن تكون لديها المقدرة على الكتابة والقراءة باللغة الإنجليزية؛ وإن لم تكن لها هذه المقدرة، فيجب أن تكون قادرة على الكتابة والقراءة بلغة الأم.
7. يفضل أن يكون حائزة على شهادة مدرسية عليا.
8. يفضل أن يكون لها خبرة عملية أو تطوعية سابقة في مجال تطوير المجتمع، الاستشارة، الصحة الإنجابية، الخدمات المجتمعية أو الخدمات الاجتماعية.

اسم الوظيفة: خبراء محاكاة/مدربي مجتمع للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي

المسؤوليات والواجبات

1. القيام بدورين
 - مدربين لرفع مستوى الوعي بحقوق الإنسان وقضايا النوع الاجتماعي والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.. الخ
 - جامعي معلومات/ محوري المشاكل ومسهلين لحل المشاكل التي يتم تحديدها
2. العمل في مخيمات اللاجئين والمدن التي تستضيف عدداً كبيراً من اللاجئين.
3. تقديم وتوفير التدريب والتسهيل مع اللاجئين والمنظمات غير الحكومية ومنظمات الأمم المتحدة.
4. تعيينهم بشكل عام في مناطق والعمل بشكل ثنائي: رجل واحد وامرأة واحدة، يتم التعيين للمناطق بحسب اللغات التي يجيدونها.
5. تقييم احتياجات المجتمع فيما يتعلق بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي باستخدام أساليب التقييم السريع التشاركي. استخدام التقييم السريع التشاركي وأساليب تعليم الكبار لمساعدة المجتمعات في تطوير خطط وقاية واستجابة تقوم على أساس المجتمع.
6. عقد نشاطات تثقيفية وتحسيسية في مواقع اللاجئين مع المنظمات غير الحكومية ومفوضية الأمم المتحدة العليا للاجئين— لأهداف متعددة:
 - رفع مستوى الوعي وتشجيع أحداث التغيير في التوجهات والسلوك نحو: المساواة في النوع الاجتماعي، القوة/إساءة استخدام القوة، والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي
 - تطوير استراتيجيات وقائية
 - تشجيع المشاركة النشطة للمجتمع في الوقاية من والاستجابة للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي
 - تعزيز الوعي بالأمن/الحماية وقضايا النوع الاجتماعي للنساء والفتيات في برامج وخدمات المنظمات غير الحكومية/مفوضية الأمم المتحدة العليا للاجئين.
 - استهداف الرجال بشكل خاص وتشجيع مشاركتهم.
 - استهداف الشباب/الأحداث بشكل نشط وتشجيع مشاركتهم.
7. استهداف تثقيف المجتمع لمختلف المجموعات – مجموعات الرجال، مجموعات النساء، معلمي مدارس اللاجئين ولجان الأهالي والمعلمين، معلمي ومحاكي الصحة، الأحداث، قادة المخيم،... الخ. يترأح التثقيف من التحسيس إلى مواضيع محددة من العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي إلى حقوق الإنسان وتعليم السلام وحل النزاعات.
8. تطوير أساليب تثقيف المجتمع مع المجتمع – قد يشمل ورشات العمل، الدراما، الألعاب، الحوارات، مسابقات الملصقات (البوسترات)، نوادي الشباب وأساليب إبداعية أخرى.
9. مراقبة وتقييم تثقيف المجتمع، (المعلومات، التعليم، الاتصالات)، رفع مستوى الوعي، التدريب، ونشاطات أخرى؛ مراجعة الاستراتيجيات حسب الطلب على أساس النتائج.

المؤهلات المطلوبة:

1. تدريب سابق في واحدة على الأقل مما يلي: تطوير المجتمع/المشاركة، أساليب التقييم السريع التشاركي/RRA، ديلتا، محاكاة المجتمع، العمل الاجتماعي، الصحة المجتمعية، الصحة العامة.
2. يفضل أن يكون للمتقدم خبرة سنة واحدة على الأقل في مجال تطوير المجتمع أو برنامج محاكاة مستخدماً أساليب تشاركية.
3. أن يكون لاجئاً.
4. أن يتمتع بالاهتمام والالتزام بحقوق الإنسان والمساواة في النوع الاجتماعي.
5. أن يتحدث اللغة الإنجليزية واللغة الأساسية للاجئين إضافة إلى واحدة من اللغات على الأقل التي يتحدثها المجموعات العرقية (إذا كانت مختلفة) ضمن السكان اللاجئين.
6. يجب أن يكون قادراً على القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية*.
7. يفضل أن يكون لديه شهادة مدرسية.

* ملاحظة: إن مطلب معرفة القراءة والكتابة هذا قد يجعل من الصعب تجنيد نساء مؤهلات من بين السكان اللاجئين حيث تكمن العادة في عدم تشجيع الفتيات على التعلم. إذا كانت الحالة هكذا، فكري بتغيير البرنامج لضم الموظفين الأميين.

عينة لأداة غربلة الموظفين (26)

يمكن استخدام أداة الغربلة هذه كاختبار سابق أو لاحق للتدريب على التجنيد لمساعدتك في تحديد مدى المتقدمين. إضافة إلى ذلك يمكنك استخدامها عند عقد التثقيف المجتمعي للحصول على فكرة أساسية حول ما يعرفه الأشخاص في المجتمع.

ملاحظة: تذكر أنك لا تتعاملين هنا مع عينة ممثلة ولذلك لا يمكن تعميم النتائج على المجتمع بأكمله. إن استخدام هذه الأداة خلال التثقيف المجتمعي يمكن أن يساعدك في تحديد الأفراد الذين يحصلون على علامات جيدة والذين قد تريدين دعوتهم لإجراء مقابلة للتوظيف.

الرجاء استخدام التدرج التالي للاستجابة لكل واحدة من المقولات. الرجاء وضع إشارة في المربع المناسب.

- لا أعرف شيئاً عن هذا الموضوع ولا أشعر بارتياح أبداً للتدخل في هذا الموقف.
- لدي معرفة قليلة عن هذا الموضوع وأتردد في التدخل في هذا الموقف.
- لدي بعض المعرفة عن هذا الموضوع وأشعر إلى درجة ما بإمكانية التدخل في هذا الموقف.
- لدي معرفة أساسية عن هذا الموضوع وأشعر بإمكانية التدخل في هذا الموقف.
- أعرف الكثير عن هذا الموضوع وأشعر بإمكانية التدخل في هذا الموقف وبارتياح.
- أني خبير في هذا الموضوع وأشعر بقدرة كاملة وبارتياح في التدخل في هذا الموقف.

و	هـ	د	ج	ب	أ	مستوى المعرفة، الكفاءة و/أو الارتياح
						أستطيع التمييز بين العنف الجنسي والعنف الأسري
						أستطيع أن أعرف العنف الأسري وأن أشرحه للآخرين
						أستطيع إعطاء أمثلة على الأشكال الجسدية للعنف الأسري
						أستطيع إعطاء أمثلة على الأشكال النفسية للعنف الأسري
						أستطيع إعطاء أمثلة على الأشكال الاجتماعية الاقتصادية للعنف الأسري
						أفهم دائرة العنف وأستطيع شرحها للآخرين
						أستطيع أن أحدد عوامل الخطورة المعينة للعنف الأسري وأستطيع أن أشرحها للآخرين
						أستطيع أن أشرحها للآخرين
						أستطيع التعرف على امرأة عانت أو تعاني الآن من العنف الأسري حتى إذا لم تخبرني بذلك بشكل مباشر وأشعر بقدرتي على مساعدتها
						أستطيع التعرف على رجل قد يكون له سلوك عنفي وأشعر بقدرتي على مساعدته
						أفهم المبادئ الأساسية للعمل مع ضحايا العنف الأسري وأشعر بقدرتي على مساعدتهم
						أفهم أثر العنف الأسري على الأطفال وأستطيع شرحه للآخرين
						أستطيع التعرف على الأطفال الذين قد يكونوا شاهدين على وضحايا للعنف الأسري من خلال سلوكهم
						أستطيع أن أعرف العنف الجنسي وأستطيع أن أشرحه للآخرين
						أستطيع إعطاء أمثلة على العنف الجنسي
						أستطيع أن أحدد عوامل الخطورة المعينة للعنف الجنسي وأستطيع أن أشرحها للآخرين
						أستطيع أن أشرحها للآخرين
						أستطيع التعرف على امرأة عان أو تعاني من العنف الجنسي حتى إذا لم تخبرني بذلك بشكل مباشر وأشعر بقدرتي على مساعدتها
						أني مطلع على نتائج العنف الجنسي على الضحايا وأستطيع أن أشرحها للآخرين
						أني مطلع على نتائج العنف الجنسي على المعتدين وأستطيع أن أشرحها للآخرين

(26) مقتبس عن ماريا كاترينا كيامبي، المستشارة الفنية لبرنامج العنف الجنسي والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، بالتعاون مع مدير البرنامج جان بيين بوكوا ومساعد مدير البرنامج موريل كيبوكبولو، لجنة الإنقاذ الدولية، جمهورية الكونغو، 2001.

						أفهم المبادئ الأساسية للتدخل مع ضحية للعنف الجنسي وأشعر بقدرتي على مساعدتها
						أستطيع تسمية عدة استراتيجيات لرفع مستوى الوعي في مجتمعي وأشعر بقدرتي على استخدامها
						أشعر بقدرتي على التخطيط لجلسة زيادة الوعي وقيادتها في مجتمعي
						أستطيع التعرف على أعراض الجهد ما بعد الصدمة post traumatic stress في الأفراد وأشعر بقدرتي على مساعدتهم
						أستطيع تسمية عدة أساليب للاتصال لاستخدامها مع ضحايا العنف ويمكنني استخدامها في سياق المقابلة
						أفهم أهمية احترام السرية والخصوصية
						أنني مطلع على عدة استراتيجيات لاستخدامها مع أعضاء مجتمعي لتفادي خرق السرية
						أستطيع تسمية عدة مصادر واستراتيجيات شخصية يمكنني الاعتماد عليها للمحافظة على توازن بين حياتي الشخصية وعملي
						أفهم أهمية استخدام دليل حقوق ومسؤوليات المنتفعين من برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي وموظفي برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي ضمن برنامج يخاطب قضية الوقاية من العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي
						أفهم أهمية اتباع ميثاق السلوك والتزم شخصياً به
						أعرف أي وثائق للبرنامج أحتاجها للتدخلات التي أقوم بها وأعرف كيف استخدمها
						أعرف كيف أرسم خريطة لمجتمعي
						أعرف كيف أجمع المعلومات حول العنف الجنسي والإساءة الأسرية في مجتمعي.

ملاحظات:

عينة لدليل المقابلة ما قبل التوظيف (27)

يوفر دليل المقابلة ما قبل التوظيف الفرصة لصاحب العمل لتقييم معرفة الموظفين المحتملين بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي وبهذا تشكل أداة مفيدة في عملية التوصل إلى قرارات التوظيف.

تهدف هذه المقابلة إلى اختبار معرفتك بقضايا العنف الجنسي والأسري. الرجاء الإجابة بشكل صحيح وذلك لأن إجاباتك (.

اسم العائلة: _____ الاسم الأول: _____

الجنس: أنثى ذكر

تاريخ ومكان الولادة: _____

الوضع الاجتماعي: متزوج مطلق أعزب أرمل

الوظيفة/المهنة: _____

الجنسية: _____

مكان الإقامة الحالي: _____

الوظيفة المرغوب فيها: معلم/مجتمع مستشار مجتمع

التاريخ: _____

(

1. هل يمكنك أن تعرف على نفسك؟
2. صف نشاطاتك خلال العام الماضي؟
3. لأي أسباب تقدمت لهذا العمل؟
4. ما هي الصفات التي تمتلكها والتي ستسمح لك بتنفيذ الأعمال الموكلة لهذه الوظيفة بنجاح؟
5. ما هي نقاط ضعفك؟
6. كيف تقوم بتنظيم جلسات معلوماتية في مجتمعك؟
7. ما هو رأيك بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي؟
8. كيف تتوجه نحو وتتعامل مع (التدخل) امرأة عانت من العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي؟
9. كيف تتوجه نحو وتتعامل مع (التدخل) رجل قام بعملية العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي؟

.)

1. امرأة استشارتك بعد تعرضها للاغتصاب. في اليوم التالي، اتصل بك قائد أو زعيم المخيم/القريبة ودعاك إلى مكتبه ثم طلب منك معلومات عن المرأة. كيف سترد عليه؟
2. رجل جاءك واتهمك بأنك نصحت زوجته أن تتركه. يريد أن يعرف أين هي. ماذا تفعل؟
3. يرى معلم مجتمع بأنك مشغول بقضية ولكنه لا يعرف تفاصيل الوضع. بعد أن تنهي التعامل مع القضية. يسألك ماذا حصل. كيف تجيبه.
4. رجل يقول لك في السر أنه يريد قتل زوجته. ماذا يكون رد فعلك؟
5. امرأة جاءتك لتقول أنها قد اغتصبت الليلة الماضية. ماذا تفعل؟
6. كنت قد خططت بعقد جلسة معلومات حول التحرش الجنسي للطلاب في المدارس وتطلب منك مستشار المجتمع بتغيير برنامجك. فهي تريد أن تتحدث عن فكرة أن ضحايا الاغتصاب هم بحاجة إلى الحنان. ماذا تفعل؟
7. خلال جلسة معلومات، يقاطع أحد أفراد المجتمع النشاط قائلاً "لا يوجد هناك مشاكل من حيث الإساءة الأسرية في مجتمعنا. فقد بدأت النساء بالتذمر فقط عندما جنتم أنتم إلى هنا ببرنامجكم. أنتم تريدون أن يتركن عائلاتهن. أنت تزعجوننا. أخرجوا من هنا!". ماذا يكون رد فعلك؟

حقوق ومسؤوليات المنتفعين والموظفين في برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي (28)

مقدمة

على موظفي برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي إلزام أنفسهم بأعلى المقاييس المهنية من أجل الحصول على ثقة المجتمع، كما يجب أن يتمكن أفراد المجتمع من توقع مستوى العناية التي تعكس ذلك المستوى من المهنية.

ومع أن حقوق ومسؤوليات المنتفعين من برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي وموظفي برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي تعد أمراً ضرورياً جداً لبرامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، إلا أنها أيضاً ذات علاقة بجميع برامج المساعدات الإنسانية. فيجب على برامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي توفير النموذج لجميع البرامج الأخرى من حيث استخدام هذه الحقوق والمسؤوليات. أما الهدف من حقوق ومسؤوليات المنتفعين والموظفين في برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي فهو:

- حماية المنتفعين من البرامج وعامة الناس بشكل عام.
- وضع أسس للتوقعات لكي يتمكن الموظفون من إدارة وتقييم وتحسين عملهم.
- وضع أسس للمقاييس التي يمكن على أساسها تقييم الخدمات التي يتم تقديمها.
- تنظيم سلوك الموظفين من أجل تحسين نوعية عملهم وتعزيز مصداقيتهم ونزاهتهم.

على مدراء برامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي توفير نسخة من حقوق ومسؤوليات المنتفعين والموظفين في برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي لكل موظف في البرنامج يقوم بنشاطات تقاوم العنف الجنسي والأسري. إضافة إلى المتعاونين والمنتفعين الذين يطلبون نسخة عنها.

حقوق ومسؤوليات المنتفعين:

كلمة "منتفع" تعني الشخص الذي عانى من العنف الجنسي أو الأسري و/أو عائلته، أو أفراد المجتمع الذين يتقدمون بطلب للخدمات أو المعلومات أو التوجيه أو التحويلات أو المتابعة النفسية في برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي. وتستخدم هذه الكلمة بالتبادل مع كلمات "العميل" و"مستخدم الخدمة" و"الضحية" و"الناجي من العنف".

حقوق المنتفعين:

- يحق للمنتفعين الحصول على خدمات نوعية.
- يحق للمنتفعين الحصول على خدمات بلغتهم الأم ويلتزم البرنامج بمخاطبة المنتفعين بلغة مفهومة لهم.
- يحق للمنتفعين المشاركة في التخطيط للخدمات التي يطلبونها.
- يحق للمنتفعين أن يكون معهم الشخص الذي يختارونه عند الحصول على المعلومات أو عند تبني إحدى النشاطات ضمن البرنامج أو عند الحصول على خدمات أخرى.
- يحق للمنتفعين توقع احترام السرية في اتصالاتهم مع موظفي البرنامج إلا إذا كان هذا يضع حياتهم وحياة آخرين في خطر. قضايا السرية بالنسبة للأطفال الذين نقل أعمارهم عن 18 سنة ستعتمد على قدرتهم على إعطاء الموافقة.
- يحق للمنتفعين تسجيل شكوى ضد أحد الموظفين إذا ما حدث خطأ في قضيتهم.

(28) مقتبس عن ماريا كاترينا كيامي، المستشارة الفنية لبرنامج العنف الجنسي والعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، بالتعاون مع مدير البرنامج جان بيين بوكوا ومساعد مدير البرنامج موريل كيبيوكولو، لجنة الإنقاذ الدولية، جمهورية الكونغو، 2001.

- يحق للمنتفعين في كل موقف أن تتم معاملتهم بأدب ومساواة وتفهم.
- يحق للمنتفعين في تعاملهم مع موظفي برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي الحصول على علاقات تخلو من التحرش الجنسي أو أي شكل من أشكال التمييز أو الضغط التي تهدف للحصول على معروف مقابل الخدمات.

مسؤوليات الموظفين:

تشير كلمة "موظف برنامج" إلى أي شخص عامل أو متطوع في سياق برنامج للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، مثل مدير برنامج، مساعد المدير، معلم مجتمع أو مستشار مجتمع، ويقوم بنشاطات تقاوم العنف الجنسي والأسري.

- يجب على جميع الأشخاص العاملين في برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي:
- تمثيل برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي بشرف ونزاهة في تواصلهم مع المتفعين.
- توفير المنتفعين بخدمات تكون إنسانية وتقسم بالتعاطف والأدب والاحترام والتفهم.
- مساعدة المنتفعين على التعبير عن احتياجاتهم وتعديل خطط التدخل لتحقيق احتياجاتهم المعينة.
- الإجابة على أسئلة المنتفعين وتوفير المعلومات الضرورية لمساعدتهم على فهم وتقديم الخدمات التي يتم تقديمها.
- اتباع السرية القصوى في التعامل مع المعلومات التي يتم الحصول عليها ضمن مجال الوظيفة. الامتناع عن التحدث عن المنتفعين وعدم الكشف لأي شخص أن فرداً قد تقدم لهم بطلب للخدمات إلا إذا كان الموقف يتطلب ذلك.
- أخذ كافة الاحتياطات الضرورية لاحترام الحرية الشخصية للمنتفعين إذا كان عليهم توفير أي شكل من أشكال العناية الشخصية.
- مخاطبة المنتفعين بحسب التقاليد العادية، تبعاً لعادات وتقاليد الفرد
- إيجاد علاقات مع المتفعين والمحافظة عليها على أسس مهنية.
- إعلام المنتفعين بأي اختلاف في المصالح يمكن أن يظهر.
- عدم طلب أو قبول الإكرامية (البقشيش) أو أموال إضافية أو هدايا أو معروف من المنتفعين.
- التعاون مع جميع الأشخاص الذين يختارهم العميل للاشتراك في البرنامج مستهدفين أولاً وأخراً تحسين وضع المنتفعين.

ميثاق السلوك

مقدمة:

للكالات الإنسانية واجب نحو تأمين العناية للمنتفعين ومسؤولية لضمان أن تتم معاملة المنتفعين بكرامة واحترام وأن يتم الالتزام بأقل حد من مقاييس السلوك. ومن أجل منع الاستغلال الجنسي والإساءة، يجب أن يتم إدخال المبادئ الأساسية التالية في موثيق التابعة للوكالة الإنسانية: (29)

- يشكل الاستغلال الجنسي والإساءة من قبل عمال الإغاثة الإنسانية عملاً مخالفاً بآداب العمل بشكل كبير وبهذا يكون أساساً للطرد من الخدمة.
- النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة) ممنوع منعاً باتاً بغض النظر عن عمر الأغلبية أو العمر المسموح محلياً. الاعتقاد الخاطي بعمل الطفل لا يعتبر دفاعاً.
- تبادل المال أو العمل أو البضائع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك المعروف الجنسي أو أية أشكال أخرى من السلوك المذل والمستغل ممنوع منعاً باتاً. ويشمل هذا تبادل المساعدة التي هي من حق المنتفعين.
- العلاقات الجنسية بين عمال الإغاثة الإنسانية والمنتفعين لا يتم التشجيع عليها وبقوة حيث أنها تقوم على أساس ديناميكية السلطة غير المتكافئة أصلاً. فمثل هذه العلاقات تقلل من شأن مصداقية ونزاهة العمل الإنساني.
- عندما يكون لدى أحد عمال الإغاثة الإنسانية مخاوف أو شكوك حول الإساءة الجنسية أو الاستغلال من قبل زميل عامل، إما في نفس الوكالة أو في غيرها، فعليه الإبلاغ عن مثل هذه المخاوف من خلال آليات الإبلاغ القائمة في الوكالة.
- يلتزم عمال الإغاثة الإنسانية بإيجاد والمحافظة على بيئة تمنع الاستغلال الجنسي والإساءة وتشجع على تطبيق ميثاق السلوك الذي لديهم. لمدراء على جميع المستويات مسؤوليات خاصة نحو دعم وتطوير أنظمة تحافظ على هذه البيئة.

لضمان أفضل مستوى عن الفعالية لميثاق السلوك، يتوجب على مدير برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي وضع ميثاق السلوك في مكان ظاهر للعيان في الأماكن العامة من مكاتبهم. وأمثلة على مثل هذه الأماكن تشمل غرف الانتظار وردهاات المكاتب الميدانية والمدارس التي تديرها المنظمات غير الحكومية والعيادات الصحية. إضافة إلى ذلك، يجب أن يعطى ميثاق السلوك لكل موظف ويطلب من كل موظف التوقيع على استلامه كتابياً. الرجاء الاحتفاظ بأصول هذه التوقيعات في ملفات الموظفين. ويجب ترجمة جميع النسخ من ميثاق السلوك المعقدة والموزعة إلى اللغة المستخدمة في منطقة العمل.

يمكن تعديل عينة ميثاق السلوك⁽³⁰⁾ (أنظر الصفحة التالية) لجعلها أكثر فعالية أو فهماً في ثقافة ما أو بلد ما. ويجب أن لا يتم تعديل الميثاق بشكل يضعف من فعاليته أو يقلل من شأن أي من مبادئه الأساسية.

(29) مقتطفات من توصيات مجموعة عمل اللجنة القائمة الداخلية في الوكالات حول الحماية من الاستغلال الجنسي والإساءة في الأزمات الإنسانية، 2002.

(30) مأخوذ عن ميثاق سلوك لجنة الإنقاذ الدولية حول الاستغلال الجنسي والإساءة في الأزمات الإنسانية، 2003.

إلى: جميع الموظفين

من: رئيس أو مدير المنظمة غير الحكومية الإنسانية

الموضوع: ميثاق السلوك لجميع الموظفين

بناءً على رسالة وعمل [اسم منظمك] ومبادئ القانون الدولي ومواثيق السلوك، يعتبر جميع الموظفين في [اسم منظمك]، بما في ذلك الموظفين الدوليين والوطنيين وموظفي الدوام الكامل والدوام الجزئي، والمتدربين والمتعاقد معهم والمتطوعين، مسؤولين عن تشجيع الاحترام لحقوق الإنسان الأساسية والعدل الاجتماعي والكرامة الإنسانية والاحترام للحقوق المتساوية للرجال والنساء والأطفال. وبين يكون هناك احترام كرامة كل فرد وقيمه الإنسانية، على عامل الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] معاملة جميع الأشخاص بالتساوي ودون أي نوع من التمييز من حيث العرق، الجنس، الدين، اللون، الأصل الوطني، الإثني، اللغة، الوضع الاجتماعي، التوجه الجنسي، العمر، الوضع الاجتماعي الاقتصادي، الإعاقة، المعتقدات السياسية، أو أي صفة مميزة أخرى.

يعترف عمال الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] بأنه يجب احترام بعض مقاييس السلوك الدولية وأنه لها أولوية على الممارسات الثقافية المحلية والوطنية. وبينما يكون هناك احترام والتزام لأطر السلوك العريضة هذه، تطلب [اسم منظمك] بشكل خاص أن يلتزم عمال الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] بميثاق السلوك التالي:

التزام بميثاق سلوك [اسم منظمك]

- 1) يقوم عامل الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] دائماً بالتعامل مع جميع الأشخاص باحترام وأدب بناءً على الاتفاقيات الدولية والوطنية ومقاييس السلوك القائمة.
- 2) لا يقترف عامل الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] أبداً أي عمل قد يؤدي إلى الأذى الجسدي أو الجنسي أو النفسي للمنتفعين الذين نخدمهم.
- 3) لا يقوم عامل الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] بتأييد أو المشاركة في نشاطات فاسدة أو نشاطات غير قانونية.
- 4) تعترف [اسم منظمك] وعامل الإغاثة في [اسم منظمك] بديناميكية السلطة غير المتكافئة المتواجدة أصلاً ونتائجها المحتملة نحو الاستغلال في أعمال الإغاثة الإنسانية وبأن مثل هذا الاستغلال يقلل من شأن مصداقية العمل الإنساني ويؤدي بشدة ضحايا هذه الأعمال الاستغلالية وعائلاتهم ومجتمعاتهم. ولهذا السبب، يمنع عمال الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] من الدخول في علاقات جنسية مع المنتفعين*. ويمنع منعاً باتاً النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة).
- 5) يجب أن لا يقوم عامل الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] أبداً بإساءة استخدام سلطته أو مركزه في تقديم الإغاثة الإنسانية، لا من خلال منع الإغاثة ولا من خلال المعاملة التفضيلية بما في ذلك الطلبات/المطالب للمعروف الجنسي أو العمل الجنسي.
- 6) يتوقع من جميع عمال الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] الالتزام بأعلى مستوى من النزاهة والمسائلة والشفافية في تقديم البضائع والخدمات عند تنفيذ المسؤوليات الموكلة لوظائفهم.
- 7) إن عامل الإغاثة الإنسانية في [اسم منظمك] مسؤول عن الإبلاغ فوراً عن أية حالات معروفة أو مشكوك فيها من الإخلال بالعمل ضد المنتفعين إلى الإدارة العليا (كما هو موضح في مسار الإبلاغ). ويجب المحافظة على السرية التامة لحماية جميع الأفراد المعنيين.

* ملاحظة: ستظهر اعتبارات مختلفة بالنسبة لتطبيق بعض هذه المبادئ على عمال الإغاثة الإنسانية الذين يتم توظيفهم من ضمن المجتمع المنتفع. وبينما يكون الاستغلال الجنسي والإساءة وسوء استخدام المساعدات الإنسانية دائماً ممنوعاً منعاً باتاً، فإنه يمكن اللجوء للحفاظ عند تطبيق المبادئ بالنسبة للعلاقات الجنسية لهذه الفئة من عمال الإغاثة الإنسانية.

أنا، الموقع أدناه، أصرح بأنني قرأت وفهمت ميثاق السلوك هذا وأنتي ألتزم بتنفيذ واجباتي كموظف في برنامج العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي بناءً على ميثاق السلوك. وأنتي أفهم أنه إذا لم ألتزم بميثاق السلوك فإنني قد أواجه عقوبات تأديبية.

الاسم: _____

المركز: _____

التوقيع: _____

التاريخ: _____

اسم المدير: _____

التوقيع: _____

التاريخ: _____

مصادر إضافية لتصميم البرنامج

. واشنطن العاصمة: الكلية الأميركية وأطباء الأمراض النسائية والتوليد؛ 1999. لطلب هذه النشرة، ابعث إلى:

The American College of Obstetricians and Gynecologists, Women's Health Care Physicians,
409 12th St., SW, P. O. Box 96920, Washington, DC 20090-6920.

. شيكاغو البينوي: النقابة الطبية الأميركية؛ طلب المعلومات متوفر على موقع النقابة الإلكتروني
www.amaassn.org/ama/pub/category/3548.html

. بيركلي، كاليفورنيا: مؤسسة هيسبيريان؛ 1997. يمكن الحصول على نموذج الطلب :
www.hesperian.org/hespor.htm. كلفة الكتاب 20 دولار أميركي + الشخص والضرورية.

. لوس أنجلوس، كاليفورنيا: معهد باسيفيك؛ 2000. متوفر على الموقع الإلكتروني:
www.piwh.org/publications.html

. نيويورك، نيويورك: المؤسسة الدولية للأبوة المخطط لها منطقة نصف الكرة الأرضية الغربية؛ 2000. متوفر على الموقع الإلكتروني:
www.ippfwhr.org/whatwedo/bastatolls.html. متوفر باللغة الإنجليزية والإسبانية.

. جنيف، سويسرا: مجموعة عمل المنظمات غير الحكومية الدولية حول النساء واللاجئات. 1989

. غينث، بلجيكا: المركز الدولي للصحة الإنجابية؛ 1999.

. نيويورك، نيويورك: منظمة الصليب الأحمر الدولية؛ 1998. متوفر على الموقع الإلكتروني:
<http://www.theirc.org/resources/index.cfm>

. جنيف، سويسرا: UNHCR؛ 2001. متوفر على الموقع الإلكتروني: www.rhrc.org/resources. انظر تحت فئة العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.

ا. جنيف، سويسرا: UNHCR؛ 2001.

. جنيف، سويسرا: WHO؛ 2001. متوفر على الموقع الإلكتروني www.rhrc.org/resources. انظر تحت فئة العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي.

. جنيف، سويسرا: WHO؛ 1998. متوفر على الموقع الإلكتروني :
www.who.int/reproductivehealth/publications/fpp_98_19_table_of_contents_en.html باللغة الإنجليزية والفرنسية والإسبانية.

:
. بوسطن، ماساتشوسيتس: مركز بوسطن لصحة اللاجئين وحقوق الإنسان، مركز بوسطن الطبي، كليات جامعة بوسطن
للصحة العامة والطلب 2000. متوفر على الموقع التالي: URL: www.dcc2.bumc.bu.edu/refugees.

. أتلانتا، جورجيا: CDC؛ 1998. متوفر على الموقع الإلكتروني: www.cdc.gov/ncipc/pub-res/pdf/newguide.pdf.

صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). توجه عملي نحو العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي: دليل برنامج لمزودي ومديري العناية الصحية. نيويورك. 2001. www.unfpa.org/publications/gender.pdf