منظمة الصحة العالمية

مذكرة إعلامية: *2021/23*

الموضوع: *معلومات عن التوجيه السياساتي بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين*

التوزيع: *جميع العاملين من الموظفين وغير الموظفين*

التاريخ: *6 كانون الأول/ ديسمبر 2021*

في إطار الجهود المكثّفة التي تبذلها المنظمة لتعزيز عملها بشأن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تعكف فرقة العمل المعنية بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها على استعراض السياسات المعمول بها في المنظمة من أجل إعداد إطار سياسات منقح وشامل. وفي غضون ذلك، وريثما ينجز هذا العمل، سيوضح هذا التوجيه السياسي سياستنا وسيؤكد معاييرنا القائمة التي تتماشى مع نشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن "تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي"، وسيكفل الاتساق مع المتطلبات الواردة في البند المتعلق بتنسيق الجهات المانحة الذي يتناول الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، والذي يسري على جميع اتفاقات المنظمة بشأن التمويل. وتحقيقا لهذه الغاية، عُلق العمل بسياسة المنظمة بشأن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها (سياسة عام 2017).

ولا تتسامح المنظمة إطلاقا مع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ولا مع التقاعس إزاء هذه الأفعال. وفي إطار منظومة الأمم المتحدة، ولغرض منع حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها، ومع مراعاة المقرر الإجرائي م ت148(4)، تتقيّد المنظمة في الجوهر بالاعتبارات والمعايير المبينة في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة 13/2003. وقد اعتمدت المنظمة أيضا بروتوكول الأمم المتحدة المتعلق بتقديم المساعدة إلى ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وبروتوكول الأمم المتحدة بشأن ادعاءات الانتهاكات والاعتداءات الجنسية المتعلقة بالشركاء المنفذين، والمبادئ الأساسية والمعايير التشغيلية الدنيا للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

وفي هذا السياق، يعني مصطلح "الاستغلال الجنسي" أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، مما يشمل على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر. وبالمثل، يعني مصطلح "الاعتداء الجنسي" التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعا جنسيا، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

حظر الاستغلال والاعتداء الجنسيين

يشكّل الاستغلال والاعتداء الجنسيين انتهاكا للقواعد والمعايير القانونية الدولية المعترف بها عالميا، وقد اعتبرا دوما تصرفا غير مقبول من موظفي المنظمة وسلوكا محظورا عليهم. ويُحظر هذا السلوك بموجب النظام الأساسي لمنظمة الصحة العالمية ولائحة موظفيها.

وتسري المعايير الخاصة التالية التي تتماشى مع الالتزامات العامة القائمة بموجب النظام الأساسي للمنظمة ولائحة موظفيها على جميع العاملين في المنظمة وشركائها:

(أ) تشكل حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي أفعالا خطيرة من إساءة السلوك، وتعد من ثم من الأسباب الموجبة لاتخاذ تدابير تأديبية بما في ذلك الفصل بإجراءات موجزة، ولإنهاء العقد؛

(ب) تحظر ممارسة أي نشاط جنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة) بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرضا المقررة محليا. ولا يعتد بالتعلل بإساءة تقدير سن الطفل؛

(ج) تحظر مبادلة الجنس بالمال أو العمل أو السلع أو الخدمات، بما في ذلك طلب خدمات جنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو الحاط من الكرامة أو المنطوي على الاستغلال. ويشمل ذلك أي مبادلة بمساعدات واجبة لمستحقيها؛

(د) يوصى بشدة بالابتعاد عن إقامة أي علاقات جنسية بين موظفي المنظمة والمستفيدين من المساعدة[1]، حيث إنها تقوم على ديناميات للقوى غير متكافئة بطبيعتها، مما ينال من مصداقية ونزاهة أعمال المنظمة والأمم المتحدة؛

(هـ) إذا كانت لدى أي موظف من موظفي المنظمة أو متعاقد معها أو شريك لها مخاوف أو شكوك بشأن إقدام زميل آخر، سواء في الوكالة نفسها أم لا أو داخل منظومة الأمم المتحدة أم لا، على ارتكاب فعل من أفعال الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي، فيجب عليه أن يبلغ عن تلك المخاوف عن طريق آليات الإبلاغ القائمة، التي تشمل الخط الساخن للنزاهة في المنظمة؛

(و) يتحتم على موظفي المنظمة تهيئة وإدامة بيئة تمنع حدوث الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. وتقع على عاتق المديرين من جميع الرتب مسؤولية خاصة عن دعم وتطوير النظم التي تحفظ هذه البيئة.

ولا يقصد بالمعايير المذكورة أعلاه أن تكون قائمة حصرية. فثمة أنواع أخرى من التصرفات التي تنطوي على الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي يمكن أن تكون أسبابا لاتخاذ إجراءات إدارية أو تدابير تأديبية، بما في ذلك الفصل بإجراءات موجزة أو إنهاء العقد، بموجب النظام الأساسي للمنظمة ولائحة موظفيها.

واجبات رؤساء المكاتب أو الإدارات أو بعثات الاستجابة لحالات الطوارئ أو البعثات الأخرى

[1] في الحالات التي تكون فيها للمنظمة ولاية خدمة السكان عموما، يفسّر مصطلح "المستفيدين من المساعدة" باعتباره يشمل السكان المحليين. ولن يتسنى البت فيما إذا كانت علاقة، في حالة محددة، تنطوي على استغلال جنسي أو اعتداء جنسي و/أو سوء سلوك جنسي ينشأ من اختلال في موازين القوة، إلا من خلال إجراء تحقيق فردي.

يضـــطلع رئيس المكتب أو الإدارة أو بعثة الاســـتجابة لحالات الطوارئ أو أي بعثة أخرى، وفقا لما يقتضـيه الحال، بمسـؤولية تهيئة وإدامة بيئة تمنع حدوث الاسـتغلال الجنسـي والاعتداء الجنسـي، ويتخذ التدابير الملائمة لتحقيق هذا الغرض. وعلى رئيس المكتب أو الإدارة أو بعثة الاســـتجابة لحالات الطوارئ أو أي بعثة أخرى أن يقوم، على وجه الخصـوص، أن يبلغ موظفيه والعاملين تحت إشـرافه بمعايير السـلوك الذي تتوقعه المنظمة منهم (بما في ذلك الأحكام المبينة أعلاه) وأن يتأكد من حصـول كل فرد من العاملين على التدريب الإلزامي بشـأن منع الاسـتغلال والاعتداء الجنسـيين والتصدي لهما.

ويضـــطلع رئيس المكتب أو الإدارة أو بعثة الاســـتجابة لحالات الطوارئ أو أي بعثة أخرى بمسؤولية اتخاذ الإجراء المناسب في الحالات التي تتوافر فيها أسباب للاعتقاد بأنه قد تم الإخلال بأي من المعايير الواردة أعلاه، أو إتيان أي ســـلوك مشـــار إليه أعلاه. ويُتخذ ذلك الإجراء وفقا للقواعد والإجراءات المعمول بها و/أو الأحكام التعاقدية ويشـمل إبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المنظمة دون إبطاء عن أي شـبهات بإتيان سلوك غير لائق، وفتح تحقيق بشأنه عند الاقتضاء.

ويقوم رئيس المكتب أو الإدارة أو بعثة الاســتجابة لحالات الطوارئ أو أي بعثة أخرى بتعيين مســؤول، في رتبة عالية بالقدر الكافي، ليعمل باعتباره منســقا لتلقي البلاغات عن حالات الاسـتغلال الجنسـي والاعتداء الجنسـي. وفيما يتعلق ببعثات الاسـتجابة لحالات الطوارئ أو أي بعثات أخرى، ينبغي إبلاغ القوى العاملة في بعثة الاســـتجابة لحالات الطوارئ أو بعثة أخرى والسكان المحليين، على نحو مناسـب، بوجود المنسـق وإطلاعهم على دوره وكيفية الاتصـال به. وتُسـلم جميع بلاغات الاسـتغلال الجنسـي والاعتداء الجنسـي بطريقة سرية حمايةً لحقوق جميع المعنيين. وتحال دون إبطاء إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المنظمة (انظر أعلاه).

الإحالة إلى السلطات الوطنية

إذا خلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المنظمة إلى وجود أدلة تدعم الادعاءات بوقوع اسـتغلال جنسـي أو اعتداء جنسـي، يمكن لمكتب المسـتشـار القانوني بالمنظمة، بعد التشـاور، أن يحيل هذه الحالات إلى السـلطات الوطنية لتتولى الملاحقة القضـائية الجنائية.

الترتيبات التعاونية مع الكيانات أو الأفراد غير التابعين للأمم المتحدة

عند الدخول في ترتيبات تعاونية مع كيانات أو أفراد غير تابعين للأمم المتحدة، يقوم مســـؤولو المنظمة المعنيون بإبلاغ تلك الكيانات أو الأفراد بمعايير الســـلوك المبينة أعلاه، ويتلقون تعهدا كتابيا من تلك الكيانات أو الأفراد بقبول هذه المعايير.

ويشـــكل عدم قيام تلك الكيانات أو الأفراد باتخاذ التدابير الوقائية إزاء الاســـتغلال الجنســـي أو الاعتداء الجنســـي، أو بالتحقيق في الادعاءات بحدوثهما، أو باتخاذ الإجراءات التصحيحية عند حدوثهما، أسبابا لإنهاء أي ترتيب تعاوني مع المنظمة.

يبدأ سريان هذه التغييرات في 3 كانون الأول/ ديسمبر 2021.