

التقرير العالمي عن سياسة الحماية في مرسى كور السنة المالية 2019: الجزء الأول

نوفمبر 2019

من الرئيسة التنفيذية الانتقالية

إن هذا أول تقرير نقدمه عن سياسة الحماية في مرسى كور، وهو يقدم نظرة عامة على منهجنا في سياسة الحماية على مستوى المؤسسة بأكملها، بالإضافة إلى إحصاءات قضايا الحماية للسنة المالية 2019 (السنة المالية 2019: يوليو 2018 - يونيو 2019).

ننشر هذا التقرير في الوقت الذي نعيد فيه النظر بشكل عميق في سياسة الحماية في المؤسسة. وقد حفّزت هذه الدراسة الاكتشافات الأخيرة بأن ابنة المؤسس المشارك الراحل لميرسي كور، إيلسوورث كولفر، قد تقدمت بتفاصيل مروعة عن حوادث اعتداء جنسي ارتكبتها كولفر بحقها وأخبرت ميرسي كور بها في بدايات 1990 ومرة أخرى في 2018.

لم يرتق رد ميرسي كور إلى مستوى التزامنا تجاه الناجين، واتخذنا سريعاً الإجراءات اللازمة للتعامل مع هذا الفشل. تحمّل نيل كيني-جاير، بصفته الرئيس التنفيذي للمؤسسة في ذلك الوقت، المسؤولية الكاملة عن فشل المؤسسة في التعامل مع القضية بأسلوب يتمحور حول الناجين، واستقال من منصبه. قبلت باستلام منصب الرئيس التنفيذي الانتقالي مع التزام تام بقيادة التغيير الداخلي لتمكين مؤسستنا من أن تصبح حليفاً أفضل للناجين من الاعتداءات وأن نكون سباقين في الالتزام بمعايير الحماية التي نضعها. كئي إيماننا بقدرتنا على أن نكون أفضل.

بدأ مجلس إدارة ميرسي كور العالمي ومجلس إدارة ميرسي كور في أوروبا تحقيقاً خارجياً مستقلاً لدراسة أسلوب المؤسسة في التعامل مع معلومات القضية في 2018، بالإضافة سياسات ميرسي كور الخاصة بالحماية والمساءلة.

وفي ظل هذا التحقيق الخارجي المستقل، سننشر تقريرنا عن الحماية للسنة المالية 2019 على جزئين. يوفر الجزء الأول نظرة عامة على إحصاءات الحماية في السنة المالية 2019. أما الجزء الثاني، فسيتم نشره في منتصف 2020، وسيفصل التحسينات التي أجريناها على عملياتنا وآلياتنا، بالإضافة إلى أي فجوات تم تقصيصها من خلال التحقيق الخارجي المستقل. إننا ملتزمون بالتعلم من أخطائنا في هذه القضية، ونحن مصرون على تحويل هذه الدروس إلى إجراءات فعلية.

وعند ظهور المشكلات، فإنني مصرة على أن تهتم ميرسي كور بالناجين أولاً، وأن توفر لهم كل الدعم الذي يحتاجون إليه. إنني ملتزمة بالتحقق من توفير الشفافية مع المتبرعين والمجتمعات المحلية وأعضاء فرق العمل، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، سواءً أكانت على المستوى المحلي أو الداخلي لأنظمتنا العالمية. هذه هي الإجراءات الصحيحة اللازمة لدعم الناجين، وضمان دمج ممارسات الحماية في برامجنا على مستوى العالم.

Beth deHamel

الرئيسة التنفيذية الانتقالية
Mercy Corps



التزامنا بسياسة الحماية

تتكون ميرسي كور من فريق عالمي من العاملين في المجال الإنساني يشارك مع الأفراد والمجتمعات والمؤسسات والحكومات سعياً إلى تحسين حياة الناس في مختلف أنحاء العالم.

نسعى في ميرسي كور إلى تخفيف المعاناة والفقير والاضطهاد بالمساعدة على بناء مجتمعات آمنة ومنتجة وعادلة. ويشمل فريقنا العالمي المتنوع أكثر من 5900 فرد، ويعمل أفراده مع المجتمعات المحلية في أكثر من 40 بلداً ويمثل أعضاء فرق عملنا الذين ينتمون إلى البلدان التي يعملون فيها نسبة 85%.

وبصفتنا مؤسسة عالمية للعمل الإنساني تقدم خدماتها إلى أكثر المجتمعات عرضة للخطر حول العالم، فإننا نهتم بمسؤوليتنا تجاه المشاركين في برامجنا والمتبرعين وأعضاء فرق العمل في مختلف البلدان حول العالم، ونتعامل مع هذه المسؤولية بكل جدية. كما نسعى في ميرسي كور إلى إنشاء بيئة عمل آمنة تتم فيها معاملة الجميع بكرامة واحترام.

منهجنا

إن تمحور أسلوبنا حول الناجين يعني أن أمان الناجين وسلامتهم وحقوقهم هي اهتمامنا الرئيسي. أدى ضعف الاهتمام بالناجين، في قطاعنا وغيره، إلى مفارقة وتراكم الأذى الناتج عن الإساءة والاستغلال، وقد نتج عن هذا الأمر انعدام الثقة في أنظمة التبليغ والخوف المبرر من زيادة الأذى نتيجة الخوف المتزايد. شهدنا هذا التأثير والضرر الناتج عندما لا يتم الإصغاء إلى الناجين، ولا تصديقهم أو معاملتهم بعطف واحترام. ومع مضيينا قدماً، فإننا ملتزمون بضمان توفير بيئة آمنة وداعمة ملتزمة بالسرية للناجين حتى يتمكنوا من الإبلاغ عما تعرضوا له، وحيث ستكون احتياجاتهم في أولى أولوياتنا. وبفعل هذا، فإننا نسعى إلى دعم التعافي والتحقق من قدرة الناجين على التعرف على احتياجاتهم وأمانهم ومخاوفهم والتعبير عنها خلال كل خطوات العملية.



يوضح مثلث الحماية العناصر الأساسية في منهج ميرسي كور: الوقاية، والاستجابة، التفكير والتأقلم.

بيانات الحماية في السنة المالية 2019

يوليو 2018 – يونيو 2019

في ميرسي كور، نعرف حالات الحماية على أنها الحالات التي تشمل عنصراً واحداً أو أكثر من الأمثلة التالية:

- › الاستغلال والإيذاء الجنسي: ادعاءات التعرض للاستغلال والإيذاء الصادرة عن المشاركين في برامجنا وأعضاء مجتمعنا، بما يشمل حالات فعلية أو محاولات استغلال لموقف ضعف أو تفاوت في القوة أو الثقة لأهداف جنسية، أو تحقيق المكاسب المادية أو الاجتماعية أو السياسية من خلال الاستغلال الجنسي للآخرين، أو مقايضة الخدمات مقابل علاقات عاطفية أو جنسية، أو الاستغلال الجنسي للمشاركين في برامجنا أو أعضاء مجتمعنا، أو دفع المال مقابل الجنس أو الممارسات الجنسية.
- › سوء السلوك الجنسي: يشمل حالات سوء السلوك الجنسي في بيئة العمل، ويتضمن المضايقة الجنسية (المقايضة أو بيئة العمل) والاعتداء الجنسي.
- › حماية الصغار: يشمل ادعاءات الإيذاء الجسدي أو العاطفي أو الجنسي أو أي فعل يعرض الصغير إلى الخطر.

تطبق سياساتنا على الجهات التالية:

- › أعضاء فرق العمل: كل أعضاء فرق العمل حول العالم، بما يشمل مجلس إدارة ميرسي كور، والمدراء التنفيذيين، والإدارة، والموظفين، والموظفين المعارين، والموظفين المؤقتين، والمتدربين والمتطوعين
- › الشركاء: المستفيدون من المنح الفرعية، والمنظمات المشاركة، والمتعاقدون، والخبراء الخارجيون، وأي منظمة أخرى أو فرد يتصرف باسم ميرسي كور أو تحت أوامر ميرسي كور
- › الزوار: زوار مرافق ميرسي كور، بما يشمل المصورين وصانعي الأفلام، والصحفيين، والباحثين، والمتبرعين، والمتبرعين المحتملين، وأي شخص تتم استضافته في ميرسي كور أو البرامج التي تجريها ميرسي كور أو البرامج التي تدعمها ميرسي كور مالياً.

في السنة المالية 2019، استلمنا في ميرسي كور 44 شكوى متعلقة بالحماية، بما يشمل 13 شكوى ضد شركاء، وكانت الشكاوى المتبقية عن أعضاء في فرق عمل ميرسي كور. بدءاً من 30 يونيو 2019، تم حل 31 حالة من هذه الحالات (تم إغلاقها أو مازالت قيد الإغلاق)، ومن الحالات الـ 13 المتبقية تحت التحقيق، 4 من هذه البلاغات كانت ضد الشركاء.

من الحالات الـ 31 المغلقة، توجد 15 حالة كانت مثبتة، و15 حالة غير مثبتة، وكانت واحدة منها غير محسومة. أدت كل الحالات المثبتة إلى إجراءات تأديبية، بما يشمل سعي حالات تسريح عن العمل أو إنهاء عقد شراكة، وثماني حالات إجراءات تأديبية لم تتضمن التسريح عن العمل. في كل الحالات المثبتة التي كانت تدور حول استغلال أو إيذاء مشارك أو عضو في مجتمعنا، تم تسريح عضو الفريق أو الشريك عن العمل وأصبح غير مؤهل لإعادة التوظيف معنا أو تجديد العقد. وسيتم إعلام أصحاب العمل المحتملين عند إجرائهم مقابلات مع هؤلاء الموظفين والمتعاقدين في حال سؤالهم.

من بين كل الحالات المثبتة، شمل تسع منها حالات سوء سلوك جنسي داخلي (بين أعضاء فرق العمل) بدرجات متفاوتة. كانت إحدى الحالات متعلقة بحماية الأطفال لكنها لم تكن ذات طبيعة جنسية. أما الحالات الخمسة المتبقية، اشتملت على استغلال جنسي أو إساءة، بما يتضمن دفع المال مقابل خدمات جنسية تجارية.

خلال السنة المالية الماضية، شهدنا زيادة في البلاغات التي يتم تسليمها عبر آليات رفع التقارير، بسبب زيادة الوعي وفهم عملياتنا وأنظمتنا. ويجدر بالذكر أنه في مجال عملنا، عندما تعمل المنظمات على بناء الوعي بالحماية والتحقق من شعور الأفراد بالأمان ليقدموا الشكاوى، ترتفع أرقام الحوادث المسجلة على المدى القصير.

نصب اهتمامنا الآن على الاستمرار في تعزيز سياساتنا ورسائلنا التي تؤكد على عدم تسامحنا مع السلوكيات الاستغلالية أو المضايقات، والتأكيد على أن الشكاوى المتعلقة بهذه السلوكيات يمكن أن يتم التحقيق فيها بكل أمان، وهو ما يحدث بالفعل. وسيساعدنا التعلم من كل التقارير، بما يشمل تلك التي لا يتم إثباتها في النهاية، على تشكيل جهودنا لتعليم أعضاء فرقنا عن السلوكيات المناسبة لبيتعدوا كل البعد سوء السلوك الجنسي، وحتى أن يفهم سلوكهم على أنه مسيء جنسياً.

وبالنظر إلى فشل ميرسي كور حديثاً في إجراء التحقيقات الكافية ضد المؤسس المشارك، فإننا ندرك أننا نحتاج إلى بذل الجهد لإعادة بناء الثقة في آليات رفع الشكاوى والتحقيق لدينا.

التطلع إلى المستقبل

ندرك في ميرسي كور الحاجة إلى استثمارات إضافية للتحقق من أن ممارسات الحماية ورفع الشكاوى وإجراء التحقيقات تتمحور بالفعل حول الناجين وتمثل قيماً. سيحتوي الجزء الثاني من هذا التقرير (سيتم إصداره في الربع في 2020) على مخطط يوضح كل الخطوات التي نتخذها لتعزيز عمليات الحماية لدينا مع المزيد من التفاصيل. نتوقع أن تؤدي هذه الخطوات إلى زيادة الشكاوى المرفوعة بسبب زيادة وعي أعضاء فرق العمل وتنامي ثقتهم في أنظمتنا لتقديم البلاغات مع قيامنا ببناء القدرات الخاصة بجهات تنسيق الحماية على مستوى مختلف البلدان التي نعمل فيها. وسيحتاج الحفاظ على ثقافة تدعم الأمان النفسي والجسدي في فرق عملنا إلى جهود كبيرة.

وفي النهاية، نقر في ميرسي كور أنه من خلال التعاون مع الوكالات الزميلة، فإننا بحاجة إلى الاستمرار في مناصرة الإصلاحات على مستوى المجال بأكمله للتعامل مع اختلال توازن القوى الذي يديم الإساءة والعنف داخل الأنظمة. ونسعى إلى تحقيق هذه الإصلاحات على وجه التحديد عبر تقوية الإدماج الاجتماعي وبرامج منع العنف القائم على النوع الجنساني.

سنستمر في العمل على توفير الحماية في المجموعات الممارسة لعملمنا، وسنشارك الدروس المستفادة مع الزملاء والمتبرعين والشركاء ضمن عملنا على الإسهام في الجهود الشاملة على مستوى قطاع عملنا كاملاً لتحسين سياسات الحماية.

CONTACT

JESSICA CARL

Vice President, People | People, Strategy & Learning
jcarl@mercycorps.org

KAREN BARNETT

Senior Ethics Specialist | People, Strategy & Learning
kbarnett@mercycorps.org

ALEXANDRA ANGULO

Director, Governance Risk and Compliance | Mercy Corps Europe
aangulo@mercycorps.org

About Mercy Corps

Mercy Corps is a leading global organization powered by the belief that a better world is possible. In disaster, in hardship, in more than 40 countries around the world, we partner to put bold solutions into action — helping people triumph over adversity and build stronger communities from within. Now, and for the future.



**MERCY
CORPS**

Global Headquarters

45 SW Ankeny Street
Portland, Oregon 97204
888.842.0842
mercycorps.org

European Headquarters

96/3 Commercial Quay
Edinburgh, EH6 6LX
Scotland, UK
44.131.662.5160
mercycorps.org.uk