



Preventing and Responding to Sexual Harassment منع التحرش الجنسي والاستجابة له

In Cross Cultures we have a zero tolerance policy on sexual harassment, bullying and discrimination.

في منظمة عبر الثقافات لدينا سياسة عدم التسامح مع التحرش الجنسي و التتمير و التمييز

Cross Cultures has developed Safeguarding Children in Sports policy and operational measures, which includes preventing sexual harassment and violation of children. However, we need to stress that preventing and responding to sexual harassment between coaches or between colleagues or between employees and employer or in the club house is equally important.

تقوم منظمة عبر الثقافات بتطوير سياسة حماية الاطفال في الالعاب الرياضية و تدابير عملية التي تشمل التحرش الجنسي و انتهاك الاطفال ، و مع ذلك نحتاج للتأكيد على ان منع التحرش الجنسي و الاستجابة له بين المدربين او الزملاء او بين الموظفين و مالك العمل او في النادي لهم نفس الاهمية

Our approach basically follows the same steps as in Safeguarding in Sports starting with understanding sexual harassment, recognising types of unacceptable sexual harassment, identifying areas of risk etc.

يتبع نهجنا في الأساس نفس الخطوات المتبعة في الحماية في الرياضة بدءاً من فهم التحرش الجنسي ، والتعرف على أنواع التحرش الجنسي غير المقبول ، وتحديد مجالات الخطر وما إلى ذلك

Below is an overview for guidance. فيما يلي نظرة عامة للإرشاد.

Understanding Sexual Harassment فهم التحرش الجنسي

- offensive sexual attention, suggestions, or talk, especially from an employer or other person in authority/power. Sexual harassment is illegal in many countries
الاهتمام الجنسي أو الاقتراحات أو الكلام المسيء ، خصوصاً من صاحب العمل أو أي شخص آخر في السلطة / السلطة. التحرش الجنسي غير قانوني في العديد من البلدان
- Sexual harassment is an unwelcome sexual advance, unwelcome request for sexual favours or other unwelcome conduct of a sexual nature which makes a person feel intimidated, humiliated and/or intimidated, where a reasonable person would anticipate that reaction in the circumstances. (Australia Human Rights Commission)
التحرش الجنسي هو تهديد و طلب جنسي غير مرحب، أو أي سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرغوب به مما يجعل الشخص يشعر بالإهانة و الازلال و التخويف. حيث أي شخص مسؤول سوف يتوقع ردة الفعل في هذه الحادثة. (لجنة حقوق الانسان الاسترالية)
- Talk about sexual harassment and the dilemmas included
تحدث عن التحرش الجنسي وما تضمنته من معضلات
- Hold awareness raising sessions about sexual harassment
عقد جلسات توعية حول التحرش الجنسي
- Break the taboo around sexual harassment
فصل المحرمات حول التحرش الجنسي

Recognizing types of sexually harassing behaviour: التعرف على أنواع سلوك التحرش الجنسي:

- unwelcome touching; اللمس غير المرغوب فيه;
- staring or leering; التحديق او الغمز
- suggestive comments or jokes; تعليقات مثيرة أو نكت
- sexually explicit pictures or posters; صور أو ملصقات جنسية صريحة
- unwanted invitations to go out on dates; دعوات غير مرغوب فيها للخروج في مواعيد
- requests for sex; طلبات جنسية
- intrusive questions about a person's private life or body; أسئلة فضولية حول حياة الشخص الخاصة أو الجسدية
- unnecessary familiarity, such as deliberately brushing up against a person; الألفة غير الضرورية ، مثل التصادم مع شخص عمدًا
- insults or taunts based on sex; الإهانات أو السخرية مبنية على أساس الجنس
- sexually explicit physical contact; والاتصال الجسدي الجنسي الصريح
- sexually explicit emails or SMS text messages. رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل القصيرة الجنسية الصريحة.
- A working environment or workplace culture that is sexually permeated or hostile will also amount to unlawful sexual harassment.

بيئة العمل أو ثقافة مكان العمل الغير ودي أو العدائي ستصل إلى حد التحرش الجنسي غير القانوني

Identifying areas of risks تحديد مجالات المخاطر

- In situations of unequal power relations i.e. employee/employer relationship في حالات علاقات القوة غير المتكافئة ، أي علاقة الموظف / صاحب العمل
- In situations of dependency – junior coaches dependency on senior coaches في حالات التبعية - اعتماد المدربين المبتدئين على المدربين الكبار
- In situations of vulnerability – alone in the streets, in the office, on the pitch في حالات الضعف - وحيد في الشارع ، في المكتب ، في الملعب

Taking preventive measures اتخاذ الإجراءات الوقائية

- Sustain a respectful and non-discriminatory culture الحفاظ على ثقافة محترمة وغير تمييزية
- Make awareness sessions عمل جلسات توعية
- Discuss and develop code of conducts مناقشة وتطوير مدونة السلوك
- Stress the responsibility of all to prevent sexual harassment التأكيد على مسؤولية الجميع لمنع التحرش الجنسي
- Task the Safeguarding focal point with safeguarding issue among peers, coaches and teams تشكيل نقطة حماية مركزية بين الأقران والمدربين والفرق
- Be clear that there is a no-tolerance policy and that breaches will have serious consequences كن واضحا أن هناك سياسة عدم التسامح وأن الانتهاكات ستكون لها عواقب وخيمة
- Consider using an anonymous **short risk assessment** to identify any hidden problems ضع في اعتبارك استخدام تقييم قصير للمخاطر المجهولة لتحديد أي مشاكل خفية

Responding, Referral and Reporting appropriately الاستجابة والإحالة والإبلاغ بشكل مناسب

- Encourage openness around sexual harassment and legitimacy to report
تشجيع الانفتاح حول التحرش الجنسي وشرعية الإبلاغ
- Have transparent and procedures in place in case of concern
اتّسم بالشفافية والإجراءات المعمول بها في حالة القلق
- Pay due attention to confidentiality of the whistle-blower and offender
إوجب الاهتمام بسرية المبلغين و المخالفين
المراجعة باستمرار والتكيف
Review continuously and adapt
- Collaborate with specialized agencies or organisations in the field of sexual harassment or sexual violations to cater for the needs of both the victim of sexual harassment and the offender
التعاون مع الوكالات أو المنظمات المتخصصة في مجال التحرش الجنسي أو الانتهاكات الجنسية لتلبية احتياجات كل من ضحية التحرش الجنسي والجاني