



UNOPS



الاجتماع المشترك للمجالس التنفيذية
لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع،
ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي لعام 2019

ورقة معلومات أساسية – الموضوع 2

المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز، والاستغلال والانتهاك الجنسيان

تهدف ورقة المعلومات الأساسية هذه إلى توفير المعلومات للجلسة المتعلقة بالموضوع أعلاه في الاجتماع المشترك للمجالس التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي في 31 مايو/أيار 2019.

أولا – مقدمة

- 1- يُعتبر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيان مظهرًا من مظاهر عدم المساواة الجنسانية وانتهاكًا لحقوق الإنسان. ويُعد كلاهما خيانة كبرى لقيمنا الأساسية والمثلى التي تدافع عنها منظماتنا.
- 2- ولا يتم اختيار الأشخاص المستهدفين على أساس عشوائي وفردى وإنما على أساس حالتهم – مثل النساء، والبنات، والشابات، وغيرهن. وبالتالي فإن أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيان والتحرش الجنسي تمثل أشكالًا من التمييز تعبر عن قضية هيكلية مستمرة. وقد أشار الأمين العام إلى أن أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي "تضرب بجذورها عميقًا في الاختلال التاريخي للقوى وفي ثقافة الهيمنة الذكورية" المتغلغلة في الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمنظمات الدولية. وغالبًا ما توجد في هذه الحالات أشكال متعددة ومتشابهة من التمييز، بما فيها التمييز القائم على العمر والإعاقة والميل الجنسي والانتماء الإثني وصفة المهاجر وغيرها من الأشكال التي يمكنها جميعًا أن تحدد أنماط الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.
- 3- وأعدت الدول الأعضاء التزامها بالقضاء على التمييز الجنساني (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومنهاج عمل بيجين، وخطة التنمية المستدامة لعام 2030) والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد النساء والفتيات (هدف التنمية المستدامة 5 – تحقيق المساواة بين الجنسين). وتلتزم الأمم المتحدة بهذه الرؤية وبالقواعد المعيارية وتعزز جهودها لتحويل هذه الرؤية إلى واقع في عملها.
- 4- وتحدد مظاهر عدم المساواة في مكان العمل من هو مرتكب التحرش الجنسي ومن هو مستهدف، وتختلط مع مظاهر أخرى من استغلال السلطة – مثل المضايقات والتسلط وسائر أشكال إساءة استعمال السلطة، مع أنها لن تتصف جميعها بنفس مظاهر عدم المساواة الجنسانية السائدة في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 5- وإننا في الوكالات الست جميعها نؤكد الرؤية المشتركة القاضية بإحقاق حق جميع من نخدمهم من أفراد ومجتمعات محلية في الحصول على الحماية والمساعدة اللتين لهما الحق فيهما. وإننا نسعى إلى القضاء على الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتأكيد حق جميع موظفينا والعاملين

ذوي الصلة في العمل في بيئة خالية من كل أشكال المضايقة والانتهاك، يلتزم فيها جميع العاملين مع منظماتنا ولأجلها بأعلى معايير السلوك، وتكون فيها القيم والسلوكيات الأخلاقية مهمة، ويسود فيها عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال سوء السلوك بين الأفراد.

6- والاهتمام العالمي الموجه لهذه المسائل غير مسبوق وسنستفيد من هذا الزخم لتسريع وتيرة التغيير في منظماتنا، على الصعيد القطري في كل من مكاتبنا وعملياتنا في جميع أنحاء العالم.

ثانياً – التصدي للقضايا والتحديات الرئيسية

7- إن القضايا المطروحة حول برنامج العمل هذا مشتركة بين الوكالات الست وبالتالي يتم تناولها عن طريق عدة هيئات مشتركة بين الوكالات مثل فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق (فرقة عمل المجلس)، ومكتب المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين، واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

8- وأدى الاستثمار الكبير لمواجهة التحديات الرئيسية خلال السنتين الأخيرتين إلى تقدم ملموس، ولا سيما فيما يخص تحسين سياسات المنظمات وتغيير النظم، وتعزيز وعي الموظفين والشركاء المنفذين، وزيادة القدرة في مجال التحقيق والشؤون القانونية من أجل النظر في الادعاءات والإسراع في اتخاذ التدابير الجماعية في مجالات أخرى. وأجرت عدة وكالات استعراضات داخلية للنظم القائمة والجديدة من أجل منع ومكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، والمضايقة والإساءة في مكان العمل، وذلك من أجل تحديد الفجوات المتبقية ونقاط الدخول لاتخاذ المزيد من التدابير. وستعرض على المجالس التنفيذية المعنية التحديثات المدخلة على هذه المبادرات التي اتخذتها الوكالات.

9- وفيما يخص السياسات والإجراءات، تتحلّى الوكالات الست جميعها بأطر سياسات متينة استُحدثت لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وسائر أشكال سوء السلوك بين الأفراد في مكان العمل. وفيما يخص التحرش الجنسي، قامت فرقة عمل المجلس بوضع واعتماد سياسة نموذجية مشتركة بين الوكالات تشكل إطاراً لمواءمة السياسات الخاصة بكل وكالة حول المعايير نفسها والترويج لنهج يركز على الضحايا. وفيما يخص الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تتم مراجعة نشرة الأمين العام المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين ومن المتوقع أن تدخل حيز النفاذ في نهاية عام 2019.

10- ويركز هذا القسم على نهج التنسيق والنهج المشتركة المتبعة على نطاق المنظومة للتسهيل بتنفيذ برنامج العمل هذا. وهي معروضة تحت العناوين الرئيسية التالية: (1) الوقاية وتغيير الثقافة؛ (2) آليات الإبلاغ وتقديم الشكاوى؛ (3) تدابير قطرية لتسريع وتعزيز التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين تركز على الضحايا؛ (4) التحقيقات والمساءلة.

الوقاية وتغيير الثقافة

11- إن تحسين السياسات والإجراءات؛ وتعزيز سبل الإبلاغ والتحقيقات؛ والاستثمار في عمليات التحري عن وضع الموظفين والشركاء وفي تدابير التخفيف من المخاطر في البرامج؛ وبناء وعي موظفي الوكالات وشركائها، كلها تدابير مهمة جداً لمنع سوء السلوك، وتقوم الوكالات الست جميعها بالفعل بالاستثمار في هذه التدابير. وإضافة إلى ذلك، تقر الوكالات الست جميعها بالحاجة إلى تجاوز أسلوب الامتثال وإحداث تغيير أعمق في ثقافة المنظمة، وهو أمر أساسي للوقاية. وعليه، تقوم جميع الوكالات بالاستثمار في برامج من شأنها زيادة التنوع والشمول، والانفتاح والثقة، والاحترام في أماكن العمل. ومن بينها مبادرات لتحقيق الإنصاف بين الجنسين، وتهيئة بيئة مواتية لتحقيق المساواة بين الجنسين، فضلاً عن برامج لتعزيز قدرة المديرين على تهيئة بيئات عمل تمكينية وجديرة بالاحترام.

12- وإضافة إلى الجهود الداخلية، اتفقت الوكالات على ضرورة الاستثمار في عمليات التغيير الجارية داخل المجتمعات المحلية حيث تعمل لمكافحة مظاهر عدم المساواة بين الجنسين وفي السلطة، والقواعد والممارسات الاجتماعية المضرة التي تجعل العنف أمراً عادياً. وهذه أهداف طويلة الأجل تتطلب عدم الاقتصار على التوعية ونشر المعلومات.

13- هناك احتمال كبير ألا يتم الإبلاغ عن جميع أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وعن سائر أشكال سوء السلوك بين الأفراد، وإن بدرجة أقل، داخل كل منظمة من المنظمات الست. وتتعدد أسباب ضعف الإبلاغ وتشمل، في جملة أمور، قلة الوعي وعدم الوثوق في آليات الشكاوى والاستجابة الموجودة التي كثيراً ما تُعتبر مرهقة للغاية وطويلة لا يسهل الوصول إليها على نحو مأمون، ويقف عادة وراء الخوف من الانتقام تصور منتشر جداً بأن الحادث لن يؤخذ على محمل الجد ولن يتم تناوله بصورة فعالة.

14- وفيما يخص الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تعمل الوكالات معاً على تعميم آليات الشكاوى المعتمدة على المجتمعات المحلية في عدة بلدان؛ ويتم وضع آلية إبلاغ مشتركة لمنظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري – استمارة الإبلاغ عن حادث – بفضل جهود أوسع نطاقاً تبذلها الأمم المتحدة؛ وتقوم جميع الكيانات بتنفيذ بروتوكولات داخلية صارمة للإبلاغ عن الادعاءات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتساهم في تقارير الأمين العام الفصلية عن التدابير الخاصة بمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتوفر هذه التقارير البيانات بشأن جميع الادعاءات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي أُبلغت عنها كل وكالة من وكالات الأمم المتحدة وبعثاتها، موزعة بحسب البلدان، وأنواع الادعاءات، والجناة، والضحايا، عن طريق آلية إبلاغ مأمونة جديدة متاحة على الإنترنت (iReport SEA Tracker)، وذلك بما يتفق مع مبادرة الأمين العام الرامية إلى زيادة الشفافية.

15- وفيما يخص التحرش الجنسي، اتخذت تدابير بارزة لتعزيز الآليات الداخلية للإبلاغ عن حالات سوء السلوك بين الأفراد من خلال تنسيق وتعديل السياسات والإجراءات ذات الصلة، بما فيها تلك المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك. وعدلت أيضاً بعض الوكالات سياساتها لإلغاء فترة التقادم، وإتاحة الإبلاغ دون الكشف عن الهوية والإبلاغ إلى طرف ثالث، واستحدثت آليات، تديرها جهات خارجية، للإبلاغ المستقل ("خط ساخن") وتوفير الدعم النفسي الاجتماعي، مما يضمن اتباع نهج أكثر تركيزاً على الضحايا.

16- وأدت هذه المبادرات، فضلاً عن التوعية الهادفة وإذكاء الوعي، إلى زيادة كبيرة في عدد حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها ضمن منظومة الأمم المتحدة ككل، الذي ارتفع ارتفاعاً هائلاً في عام 2018 مع تغييرات طفيفة فقط في عدد موظفي الأمم المتحدة (ما يزيد على 000 200 شخص). ووصل عدد حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها في عام 2018 إلى 281 حالة مقابل 99 حالة في 2017 و66 حالة في عام 2016. وبناء على البيانات المتوافرة، ما زالت النساء هن اللواتي يتضررن على نحو غير متناسب (90 في المائة من جميع الحالات المبلغ عنها) والرجال هم الجناة الرئيسيين (96 في المائة من الحالات).

17- ويسعى الفريق العامل الفرعي المعني بتحسين الإبلاغ، الذي يعمل في إطار فرقة عمل المجلس، إلى ضمان جمع بيانات منسقة عن الادعاءات المتعلقة بسوء سلوك جنسي وتعميمها على 31 هيئة دولية حكومية تابعة للأمم المتحدة، ويقوم بإرشاد السياسات والإجراءات.

تدابير قطرية لتسريع وتعزيز التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين تركز على الضحايا

18- في إطار اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، قُدم اقتراح لتسريع إجراءات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستثمار في ذلك على المستوى القطري، في جميع السياقات الإنسانية وحالات اللجوء؛ وأقر جميع مسؤولي اللجنة الدائمة الاقتراح في ديسمبر/كانون الأول 2018. وقد أدى ذلك إلى تسريع وتيرة العمل على المستوى القطري وتعزيز الاتساق داخل نظام المساعدة الإنسانية حول مجموعة من ثلاثة نواتج تركز على الناجين وهي: (1) النفاذ إلى قنوات إبلاغ مأمونة وموثوق فيها؛ (2) النفاذ إلى خدمات استجابة جيدة؛ (3) التمتع بتحقيقات سريعة ومحترمة. وتتضمن الخطة أيضاً هيكلياً خاضعة للمساءلة تحت قيادة منسق الشؤون الإنسانية من أجل تنسيق وتحقيق الأولويات الاستراتيجية المشتركة المحددة.

19- وتواصلت أيضاً الجهود الجماعية المبذولة لتنفيذ استراتيجية الأمين العام لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بقيادة مكتب المنسق الخاص في الأمم المتحدة. وتشارك الوكالات الست، بدرجات متفاوتة، ووفقاً لمهام كل منها، في عدة مسارات عمل لمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين هدفها تحسين عملية الإبلاغ (انظر النقاط أعلاه) وتعزيز النهج الداعمة للضحايا والمركزة عليهم، بما في ذلك أثناء التحقيقات، وزيادة العمل مع الشركاء المنفذين.

20- وفي 27 سبتمبر/أيلول 2018، أصدر أعضاء منتدى القادة المعني بمنع أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في عمليات الأمم المتحدة التابع الأمين العام بيانا جماعيا يؤكدون فيه مجددا التزامهم الشخصي المتواصل كقادة عالميين بدعم جهود مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وحتى الآن، قام 49 من رؤساء الدول والحكومات و22 من رؤساء كيانات الأمم المتحدة بتأييد هذا البيان. ويشجّع القادة العالميون على الانضمام إلى منتدى القادة الذي أصبح يضم 72 عضوا.

21- وأظهرت خارطة خط أساس أعدت مؤخرا للآليات والموارد المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين في 34 من البلدان التي تنفذ خطط استجابة إنسانية وخطط استجابة لحالات لجوء أن شبكات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تتمتع بمنسق مكرس لها لا تتجاوز نصف هذه الشبكات تقريبا؛ وأن أقل من 25 في المائة من السكان المتضررين يمكنهم النفاذ إلى قنوات الإبلاغ في ثلث هذه البلدان تقريبا. وأبلغت أربعة بلدان فقط أن أكثر من 75 في المائة من السكان المتضررين يمكنهم النفاذ إلى خدمات الاستجابة. ويؤكد ذلك أن الفجوات القائمة على أرض الواقع ما زالت هائلة. ولا تزال خدمات المساعدة القانونية الموفرة للناجين من أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين وخدمات مكافحة العنف الجنساني تعاني من نقص في التمويل. ويتطلب برنامج العمل هذا موارد كبيرة ومتواصلة. فهذا الالتزام ليس محدد المدة.

22- وما زال هدف المضي قدما وتعبئة الموارد واستمرارها لتنفيذ برنامج العمل هذا على المستوى القطري من الأولويات الأولى للوكالات الست. ويشكل النقص في الموارد اللازمة، ولا سيما فيما يتعلق بمساعدة الناجين من أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين، عن طريق برامج مكافحة العنف الجنساني وغيرها، عائقا رئيسيا يحول دون التنفيذ الكامل للتهج التي تركز على الضحايا.

التحقيقات والمساءلة

23- إن تعزيز المساءلة تجاه من يمارسون سلوكيات محظورة أمر أساسي لجميع الوكالات الست. وبالنظر إلى ذلك، أوليت الأولوية للاستثمار في تعزيز وظيفة التحقيق الداخلية، وهو ما ينطوي أيضا على التسليم بأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه هيئات التحقيق لردع سوء السلوك. ويشمل ذلك زيادة عدد المحققين المتخصصين ووضع المزيد من التوجيهات بشأن معايير إثبات التحرش الجنسي؛ ونوع الأدلة المقبولة عند استعراض العقوبات التأديبية؛ والعوامل المهمة لتقييم مصداقية الشهود، بالاستناد إلى أحكام المحاكم المتوافرة.

24- ويتم إنشاء قاعدة بيانات سرية للتحري ("Clear Check") بغية تفادي توظيف وإعادة توظيف الأفراد الذين انتهت خدمتهم في إحدى منظمات منظومة الأمم المتحدة بسبب الحكم بارتكابهم سوء سلوك جنسي، أو بسبب فصلهم أثناء خضوعهم لتحقيق رفضوا التعاون معه في بعض الوكالات.

25- وبواسطة الفريق العامل الفرعي المعني بتعزيز القدرة في مجال التحقيق وتحسين التحقيقات في حالات التحرش الجنسي، الذي يعمل في إطار فرقة عمل المجلس، تُجرى أعمال مهمة لوضع نموذج لأفضل الممارسات وتحسين توفير الموارد اللازمة للتحقيق في حالات التحرش الجنسي والمساءلة عنها.

26- ومن المهم أيضا الإقرار بأن المساءلة تتجاوز التحقيقات والإجراءات القانونية. فتحقيق العدالة لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وسائر أشكال سوء السلوك بين الأفراد يعني أيضا في جملة أمور الانتفاع بخدمات وفرص لكسب العيش، عند اللزوم، والاعتراف بمعاناة الضحية، والتعويض، والمصالحة. وتقر الوكالات بضرورة فتح مناقشة واسعة بشأن "الوصول إلى العدالة" لكل الذين وقعوا ضحايا سوء السلوك.

ثالثا- الدروس المستخلصة

27- فيما يخص الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يُعتبر التركيز على تدابير الامتثال والإبلاغ والشفافية، التي تقع في صميم إجراءات التصدي المتخذة حتى تاريخه، أمرا مهما. ولكن لإحداث تغيير حقيقي ينبغي للوكالات العاملة في الميدان أن تزيد كثيرا استثماراتها لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومساعدة الناجين. ويتطلب ذلك المزيد من الموارد لإنشاء آليات إبلاغ مأمونة يسهل الوصول إليها في المجتمعات المحلية

التي تعمل فيها الوكالات، وتوفير خدمات فعالة ومأمونة وسرية للناجين، وزيادة التركيز على برامج التنمية التي ترمي إلى تحسين سبل العيش والتقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين ومنع العنف الجنساني.

28- وفي عام 2018، دعا الأمين العام إلى إجراء استقصاء بعنوان "الفضاء الآمن" في منظومة الأمم المتحدة هدفه المساهمة في فهم مدى انتشار التحرش الجنسي وطبيعته وتجاربه بشكل أفضل. وأشارت نتائج الاستقصاء إلى ضرورة تعزيز آليات الحماية، وزيادة الدعم، وتحسين أساليب الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي. وأكدت أيضا الروابط القائمة بين الأنواع الهشة للعقود وعمر الموظفين وانتشار السلوكيات الفظة في المنظومة وعلاقتها بالتحرش الجنسي.

29- أما فيما يخص المسائل المرتبطة بالعلاقات بين الأفراد في مكان العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي، فمن المهم الاستمرار في مواجهة هذه المشاكل بصورة شاملة وبالاستناد إلى فهم أعمق لمظاهر عدم المساواة المعقدة ولنطاق السلوكيات التمييزية والمسيئة وحجمها وحدتها، وللسمات الأكثر شيوعا للمسيئين في مكان العمل، ولأكبر عوامل الخطر من أجل تصميم استراتيجيات أكثر فعالية ترمي إلى تعزيز أماكن العمل الجديرة بالاحترام والحفاظ عليها. وأدت التدابير المتخذة بالفعل إلى تقدم ملحوظ ولكن ينبغي اتخاذ المزيد من الإجراءات.

30- وتؤدي ثقافة المنظمة دورا رئيسيا في التأثير على سلوك الموظفين. فقد تعلمت الوكالات أن القيادة الأخلاقية أمر أساسي لتغيير نوعية الثقافة في منظمة. ومن هنا، يلتزم قادة الوكالات الست بقيادة برنامج العمل هذا على أعلى المستويات، محددين دائما السلوكيات الأخلاقية ومحمليين الموظفين المسؤولية عن أفعالهم بصورة شفافة. كما أن تعزيز ثقافة تكون لطريقة تحقيق النتائج فيها أهمية تضاهي أهمية النتائج نفسها أمر أساسي في بناء بيئة عمل صحية وجديرة بالاحترام بقدر أكبر.

رابعا - خلاصة

31- يُعتبر القضاء على الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وسائر أشكال سوء السلوك بين الأفراد في مكان العمل من الأولويات المؤسسية في الوكالات الست. والتصدي لهذه الظواهر هو التزام طويل الأجل يقتضي التحلي بالشجاعة واتخاذ الإجراءات المتواصلة وتوافر الموارد الكافية. وقد أنجز الكثير مؤخرا لمعالجة هذه المسائل، ولكن ما زال يتعين القيام بالمزيد لتأكيد التقدم المحرز ومعالجة الأسباب الجذرية لأشكال التمييز هذه.

32- وبإمكان المبادرات المتعلقة بتغيير الثقافة والأخلاقيات وبيئة العمل التمكينية الأوسع أن تنتج برنامج عمل جاد للتغيير، مما يشكل فرصة وتحديا تلتزم الوكالات مجتمعة بتقبلهما.

33- وستُدعم الجهود المستقبلية بدراسات طويلة عن تصورات الموظفين بشأن ثقافة مكان العمل وتعزيز التعلم المتواصل للتدابير التي تنجح وتلك التي لا تنجح. وسيكون التركيز على الأصوات وتجارب الضحايا والناجين عنصرا أساسيا من هذه الجهود. وسيكون التعلم من القطاعات الأخرى، بما فيها القطاع الخاص، وتوفير فضاء آمن ومحمي وموثوق فيه للموظفين بغية فتح مناقشات بشأن مكان العمل، بما في ذلك من خلال توفير حلول تكنولوجية ابتكارية، خطوة مهمة إلى الأمام، مع اتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة التي ستحظى بالأولوية بما يتفق مع الموارد المتاحة.

34- والوكالات ملتزمة أيضا بدعم الدول الأعضاء للاستمرار في دفع برنامج العمل هذا قدما وهي تنطلق إلى مواصلة تعاونها مع المجالس التنفيذية المشتركة ومع كل مجلس تنفيذي على حدة في الأشهر والسنوات القادمة.