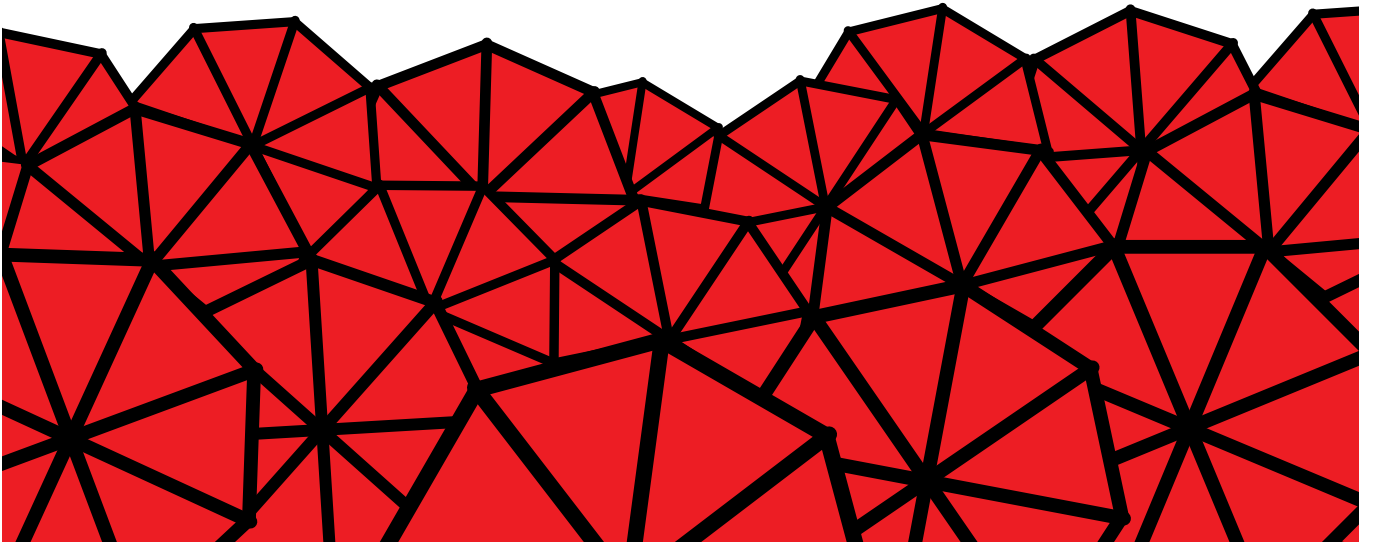




الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس
المناداة بالحقوق الصحية والإنسانية

وثيقة إعلامية **تلبية احتياجات**
وأولويات العاملين/ات
بالجنس الصغار



تلبية احتياجات وأولويات العاملين/ات بالجنس الصغار

مقدمة

لدى العاملين/ات بالجنس الصغار (الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا) احتياجات وأولويات متنوعة ويواجهون/ن حواجز هيكلية متعددة ونقاط ضعف متزايدة. ويواجه العاملون/ات بالجنس الصغار، بصفتهم صغارًا، تحدياتٍ خاصةٍ تتعلق بالسكن، تأمين الدخل، والحصول على فرصٍ مثل التعليم والعمل. في الوقت نفسه، تخلق الحواجز الهيكلية، جنبًا إلى جنب مع زيادة العزلة، ظروفًا تجعل من الصعب على العاملين/ات بالجنس الصغار الوصول إلى الموارد الحيوية، بما في ذلك دعم الزملاء من المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس. بالإضافة إلى ذلك، كثيرًا ما يُستبعد العاملون/ات بالجنس الصغار من المشاركة الهادفة في وضع السياسات والبرامج التي تؤثر على صحتهم/ن وحياتهم/ن.

...بصفتهم صغارًا، تحدياتٍ خاصةٍ
تتعلق بالسكن، تأمين الدخل، والحصول
على فرصٍ مثل التعليم والعمل.

توجز هذه الوثيقة الإعلامية الاحتياجات والأولويات الرئيسية للعاملين/ات بالجنس الصغار (الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا) وتسلط الضوء على تجاربهم/ن المتعلقة بالصحة، السلامة، والحقوق الإنسانية. كما تستكشف كيف تعاملت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس بشكلٍ هادفٍ مع العاملين/ات بالجنس الصغار، وتسلط الضوء على استراتيجيات التغلب على الحواجز والنجاحات التي حققوها. أخيرًا، تقدم هذه الوثيقة توصياتٍ لتلبية احتياجات وأولويات العاملين/ات بالجنس الصغار وبناء قدرات القادة الصغار في حركة حقوق العاملين/ات بالجنس.

المنهجية

تستند هذه الوثيقة الإعلامية إلى بحثٍ متعمقٍ تم إجراؤه بين أبريل ويونيو ٢٠٢٣ في تسعة بلدان، ومشاورة إلكترونية عالمية مع المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، ومقابلات مع مخرين رئيسيين من شبكة آسيا والمحيط الهادئ للعاملين/ات بالجنس (APNSW)، تحالف العاملين/ات بالجنس في أفريقيا الجنوبية (SASWA)، التحالف الأفريقي للعاملين/ات بالجنس (ASWA)، وTais Plus، قبرغستان. تم استكمال البيانات الأولية باستعراض الأدبيات المكتوبة.

أجريت تسعة مستشارين/ات وطنيين/ات ومقابلات ومجموعات تركيز مع عاملين/ات بالجنس باستخدام استبيانٍ موحد، وأنتجوا/ن دراسات حالة وطنية عن الكاميرون، إكوادور، جامايكا، منغوليا، مونتينيغرو، ميانمار، بيرو، روسيا، وجنوب إفريقيا. في المجموع، تم إجراء مجموعات تركيز ومقابلاتٍ متعمقةٍ مع أكثر من ١٢٥ عاملًا/ةً بالجنس. شمل المشاركون/ات في المقابلة عاملين/ات بالجنس مصابين/ات بفيروس نقص المناعة البشرية، عاملين/ات بالجنس مهاجرين/ات، عاملين/ات بالجنس من مجتمع الميم عين، وعاملين/ات بالجنس يتعاطون/ين المخدرات. مثَّل المشاركون/ات مجموعةً من الهويات الجندرية، بما في ذلك الإناث والذكور المتجانسين/ات والعاشرين/ات جندريًا، غير الثنائيين/ات، والمرنين/ات جندريًا. أفاد المشاركون/ات أنهم يعملون/ن في أماكن داخلية وخارجية متنوعة. باستخدام نفس الاستبيان، تم إجراء مشاورة إلكترونية عالمية مع المنظمات الأعضاء في NSWP، لجمع الردود من خمس عشرة منظمة عضوة في NSWP.

خلفية عن العاملين/ات بالجنس الصغار

قام موجز السياسات لـ NSWP لعام ٢٠١٦، "العاملون/ات بالجنس الصغار"، باستكشاف تجارب العاملين/ات بالجنس الصغار، وكذلك الأشخاص الصغار الذين تقل أعمارهم/ن عن ١٨ عامًا والذين يبيعون/ن الجنس. لقد قامت بتسليط الضوء على أن العاملين/ات بالجنس الصغار يتعرضون/ن لعبءٍ غير متناسبٍ من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية وحواجز أمام المعلومات والخدمات، كما يتعرضون/ن لانتهاكاتٍ منهجيةٍ للحقوق الإنسانية الخاصة بهم/ن.¹ ومع ذلك، لا يزال هناك نقص في الأدبيات التي تستكشف الاحتياجات والأولويات الفريدة للعاملين/ات بالجنس الصغار الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٩ عامًا. في كثيرٍ من الأحيان، تركز الأبحاث على الصغار الذين يبيعون الجنس دون سن ١٨ عامًا أو يجمعون/ن بين تجارب كل من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا وأولئك الذين تقل أعمارهم/ن عن ١٨ عامًا. على سبيل المثال، يقوم الموجز التقني لمنظمة الصحة العالمية، فيروس نقص المناعة البشرية والصغار الذين يبيعون الجنس، بتعريف "الصغار الذين يبيعون الجنس"² بأنهم/ن أفراد تتراوح أعمارهم/ن بين ١٠ و ٢٤ عامًا، بما في ذلك "الأطفال الذين يتعرضون/ن للاستغلال الجنسي والبالغون/ات العاملون/ات بالجنس". وفي حين أن التعريف العامة يمكن أن تكون مفيدة عند استكشاف الحواجز المنهجية أمام الصحة والحقوق الإنسانية، فإنها لا تراعي دائما الاحتياجات والخبرات الفريدة للعاملين/ات بالجنس من مختلف الفئات العمرية.

تماشيًا مع تعريفات "الصغار" التي وضعتها منظمات الدفاع عن الشباب العالمية والمناحون الدوليون، تُعرّف NSWP "العاملين/ات بالجنس الصغار" على أنهم/ن الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا الذين يبيعون الخدمات الجنسية. ووفقًا للمبادئ التوجيهية المنصوص عليها في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (CRC)،³ لا تُعرّف NSWP أي شخصٍ يقل عمره/هـ عن ١٨ عامًا بأنه/ا "عامل/ة بالجنس"، وتُعرّف بأن الأشخاص الذين يبيعون/ن الجنس تحت ١٨ يفهمون/ن في القانون على أنهم/ن ضحايا الاستغلال الجنسي. تم استكشاف تعقيدات هذا السرد في موجز سياسة NSWP لعام ٢٠١٦ حول العاملين/ات بالجنس الصغار. في المقابل، تركز الوثيقة الإعلامية هذه بشكلٍ خاصٍ على العاملين/ات بالجنس الصغار الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا، مع الاعتراف بوجود اختلافات بين الصغار العاملين/ات بالجنس ضمن الفئات العمرية، والتي قد تختلف أيضًا حسب البلد بناءً على القوانين الوطنية.

يمارس الصغار (الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا) العمل بالجنس للعديد من الأسباب، يختبرون/ن مساراتٍ متنوعةٍ في العمل بالجنس، ويحددون/ات تجاربهم/ن بطرقٍ مختلفة. تتشكل تجارب الصغار مع العمل بالجنس أيضًا من خلال الهويات المتقاطعة وأنظمة الاضطهاد، خاصةً لمجتمعات الميم العين، المهاجرين/ات، العرقين/ات العاملين/ات بالجنس، المصابين/ات بفيروس نقص المناعة البشرية، وأولئك الذين يتعاطون/ن المخدرات. العمل بالجنس هو أحيانًا خيار يسهل الوصول إليه ومُفضّل للصغار الذين يواجهون عوائق أمام العمالة الأخرى أو التعليم المتقدم. كما أن عدم الاستقرار الناجم عن التشرد والهجرة يقلل من خيارات العمل المرتفع الأجر. لاحظ أعضاء NSWP الوطني الذين استجابوا لهذه المشاورة من منغوليا، المغرب، جنوب أفريقيا، وأوكرانيا زيادةً في عدد المهاجرين الصغار العاملين/ات بالجنس، بمن فيهم/ن أولئك الذين تشردوا/ن داخليًا داخل بلدانهم/ن بسبب الصراع.

...العاملين/ات بالجنس الصغار يتعرضون/ن

لعبءٍ غير متناسبٍ من الإصابة بفيروس

نقص المناعة البشرية وحواجز أمام المعلومات

والخدمات، كما يتعرضون/ن لانتهاكاتٍ

منهجيةٍ للحقوق الإنسانية الخاصة بهم/ن.

1. NSWP، ٢٠١٦، "العاملون/ات بالجنس الصغار".

2. منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٥، "فيروس نقص المناعة البشرية والصغار الذين يبيعون/ن الجنس".

3. الجمعية العامة للأمم المتحدة، ١٩٨٩، "اتفاقية حقوق الطفل".

يمكن أن يكون العمل بالجنس أيضًا وسيلة مهمة لتحسين سلامة الصغار وتمكينهم/ن من الوفاء بالمسؤوليات الأسرية. بعد تعرضهم/ن للإيذاء أو التمييز في المنزل، قد يمارس بعض الصغار، وخاصةً صغار مجتمع الميم عين، العمل بالجنس للحصول على الاستقلال المالي والشخصي وإخراج أنفسهم/ن من الأماكن المسيئة.⁴ قد يكون للعاملين/ات بالجنس الصغار أيضًا مسؤولياتهم/ن الأسرية الخاصة.

وصف الصغار العاملون/ات بالجنس في بيرو، روسيا، ومنغوليا الذين شاركوا/ن في هذه المشاورة مسؤوليات الأبوة والأمومة، والرغبة في إعالة أطفالهم/ن، كسبب رئيسي لمتابعة العمل بالجنس.

أخيرًا، قد يلعب زيادة التضخم، تكاليف التعليم العالي، وأزمة الإسكان العالمية دورًا مهمًا في حياة العاملين/ات بالجنس الصغار وصنع القرار. بالنظر إلى أن الصغار عبر الصناعات يواجهون/ن هشاشةً ماليةً أكبر، فإن آثار الأزمات الاقتصادية الحالية تتفاقم على الصغار الذين ينتمون/ين إلى مجتمعات مهمشة، بما في ذلك العاملون/ات بالجنس. وجدت الأبحاث الحالية في الشمال العالمي أن الطلاب يدخلون/ن في المقام الأول صناعة الجنس لأغراض مالية، ولكن أيضًا المرحة، المرونة، زيادة الاستقلالية، إمكانية زيادة الدخل، وقلة ساعات العمل.⁵ بين طلاب الجامعات الأمريكية، أبلغت نسبة غير متناسبة من الأشخاص ذوي/ات الإعاقة العابرين/ات جندريًا عن خبرتهم/ن في العمل بالجنس، مما يسلط الضوء على الحواجز المركبة أمام التوظيف البديل والأمن الاقتصادي.⁶

بعد تعرضهم/ن للإيذاء أو التمييز في المنزل، قد يمارس بعض الصغار، وخاصةً صغار مجتمع الميم عين، العمل بالجنس للحصول على الاستقلال المالي والشخصي وإخراج أنفسهم/ن من الأماكن المسيئة.

التحديات والأولويات

معالجة الحواجز الهيكلية

رغم أن الحواجز الهيكلية تؤثر على العاملين/ات بالجنس من جميع الأعمار، فإن اختلاف مستويات التجربة، ظروف الحياة، وأساليب العمل قد تجعل العاملين/ات بالجنس الصغار عرضةً بشكلٍ خاصٍ للتجريم، الوصم، التمييز، والعنف. تشكل هذه الحواجز احتياجات وأولويات العاملين/ات بالجنس الصغار عبر مجالات الصحة، الإسكان، التعليم، والمشاركة المجتمعية.

التجريم وقيود السياسات

لا يزال العمل بالجنس مُجرّمًا على نطاقٍ واسعٍ في جميع أنحاء العالم. حتى في نيوزيلندا، حيث تم إلغاء تجريم العمل بالجنس، لا يزال العمل بالجنس مع المهاجرين/ات مُجرّمًا، مما يؤثر على الصغار الحاصلين/ات على تأشيرات طلابية أو تأشيرات عمل مؤقتة. واجه العاملين/ات بالجنس الصغار الذين يتم تجريمهم/ن بشكلٍ مضاعفٍ بناءً على وضعهم/ن كمهاجرين/ات عقباتٍ إضافيةً أمام الرعاية الصحية، العدالة، والدعم القانوني، بالإضافة إلى زيادة خطر مراقبة الشرطة والترحيل.⁷

4 NSWP، ٢٠١٦، "العاملون/ات بالجنس الصغار".

5 جيسিকা سيمبسون وآخرون، "الطلاب، العمل بالجنس، والمفاوضات حول الوصم في المملكة المتحدة وأستراليا"، الأنشطة الجنسية ٢٤(٣) (٢٠٢١): ٤٧٤-٤٩٠.

6 ب إيثان كوستون وآخرون، "طلاب الجامعات العاملون/ات بالجنس العابرون/ات المعاقون/ات: نتائج من استبيان العبور في الولايات المتحدة ٢٠١٥"، دراسات الإعاقة الربع سنوية ٤٢(٢) (٢٠٢٢).

7 NSWP، ٢٠٢٢، "الهجرة والعمل بالجنس".

رغم أن العاملين/ات بالجنس من جميع الأعمار يتأثرون/ن بالسياسات العقابية، فإن القوانين الإضافية والقيود السياسية تؤثر بشكل غير متناسب على العاملين/ات بالجنس الصغار الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٩ عامًا. في العديد من البلدان، تجاوز السن القانوني للموافقة ١٨ عامًا.⁸ في حين أن قوانين سن الموافقة هذه مُصمَّمة ظاهريًا لحماية القاصرين/ات من الأذى والاستغلال الجنسي، إلا أنها غالبًا ما تقوض وكالة الشباب واستقلاليتهم/ن الجسدية، مع تقييد الوصول إلى الخدمات الصحية الجنسية والتناسلية الحيوية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بعض البلدان، ولا سيما في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تحظر ممارسة الجنس قبل الزواج.⁹ تُعرِّض هذه التشريعات العاملين/ات بالجنس من الصغار وغير المتزوجين/ات لخطر متزايد للمراقبة والتجريم. بالنسبة للصغار العاملين/ات بالجنس الذين تم اتهامهم/ن بارتكاب جريمة، أقر المشاركون/ات بتأثيرات التجريم على فرصهم/ن المستقبلية:

”إن الوصم الممثل في امتلاك سجل إجرامي يعيق مستقبلنا بالفعل ... هذا السجل الإجرامي يمثل تحديًا إذا كنت تريد الاستقالة من العمل بالجنس وتريد الحصول على وظيفة دائمة.“
عامل/ة بالجنس صغيرة، جنوب أفريقيا

في جميع أنحاء العالم، أدى ظهور المنصات عبر الإنترنت وإنشاء المحتوى الرقمي إلى تغيير كبير في أنواع العمل بالجنس التي يمكن الوصول إليها وذات الصلة بالعديد من الصغار. إن العاملين/ات بالجنس الصغار في العديد من الأماكن يستخدمون/ن الأدوات والمواقع الإلكترونية للإعلان، بيع المحتوى، والتواصل مع العاملين/ات بالجنس الآخرين/ات. وصف العاملون/ات بالجنس الصغار في بيرو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ومنصات المراسلة للتواصل مع العملاء. رغم ذلك، فقد أدخل العمل بالجنس عبر الإنترنت

أيضًا تحدياتٍ جديدةٍ للعاملين/ات بالجنس، بما في ذلك المراقبة الرقمية والخروقات الأمنية، الفضح الإلكتروني (الكشف عن معلومات التعريف الشخصية للفرد عبر الإنترنت)، والرقابة.¹⁰

في السنوات الأخيرة، كان هناك ارتفاع في السياسات والحملات الضارة ضد المنصات الرقمية التي يستخدمها العاملون/ات بالجنس تحت سِتار ‘حماية’ الشباب والأطفال من الاستغلال.¹¹ كان هناك عواقب وخيمة لاعتماد الولايات المتحدة لعام ٢٠١٨ لقانون السماح للولايات والضحايا بمحاربة الاتجار عبر الإنترنت وقانون التوقف عن تمكين المتاجرين بالجنس، المعروف أيضًا باسم “FOSTA-SESTA”، بشكلٍ خاصٍ على العاملين/ات بالجنس في جميع أنحاء العالم من خلال تقييد الإعلان عبر الإنترنت وممارسات فحص السلامة والتواصل المفتوح مع العملاء.¹² امتد عمل الشرطة وإغلاق المنصات عبر الإنترنت أيضًا إلى المنصات التي يستخدمها العاملون/ات بالجنس للتواصل مع بعضهم/ن البعض. يمكن أن تؤدي هذه العزلة إلى زيادة الضعف بين العاملين/ات بالجنس الصغار - خاصةً أولئك الذين قد يكونون/ن جددًا في المجال - من خلال تقييد الوصول إلى موارد الصحة والسلامة المهمة، وكذلك إلى دعم الأقران.

في السنوات الأخيرة، كان هناك ارتفاع في السياسات والحملات الضارة ضد المنصات الرقمية التي يستخدمها العاملون/ات بالجنس تحت سِتار ‘حماية’ الشباب والأطفال من الاستغلال.

8 “سن الموافقة بتصنيف الدول ٢٠٢٣”، استعراض السكان عالميًا.

9 منظمة Amnesty العالمية، ٢٠١٨، “السياسات الجسدية: كتاب تهديدي عن تجريم النشاط الجنسي والتزاوج”.

10 NSWP، ٢٠٢١، “الدليل الذكي للعاملين/ات بالجنس عن الأمن الإلكتروني”.

11 سانيا وآخرون، “تحرير العبيد الحديثين/ات، نقرة بعد نقرة: تنظير الاتجار بالبشر، العبودية الحديثة، والتكنولوجيا”، استعراض مكافحة الاتجار بالبشر، (١٤)، ١٦-٣٢، ٢٠٢٠.

12 دانييل بلانت وأريال وولف، “ممسوح: تأثير FOSTA-SESTA وإزالة Backpage على العاملين/ات بالجنس”، استعراض مكافحة الاتجار بالبشر، ١٤، ٢٠٢٠.

في جميع أنحاء العالم، تم أيضًا استخدام قوانين رقابة أوسع على الإنترنت لإسكات وتجريم العاملين/ات بالجنس. في نيكاراغوا، وصفت رابطة Mujeres Las Golondrinas الآثار السلبية لـ "قانون الجرائم الإلكترونية الخاصة"¹³ لعام ٢٠٢٠ الذي يجرم أولئك الذين يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي للتنديد بالانتهاكات الحكومية أو التحدث علانية ضد انتهاكات الحقوق الإنسانية. جعل هذا القانون من غير الآمن للعاملين/ات بالجنس الصغار، الذين غالبًا ما ينظمون/ن عبر الإنترنت، الدعوة إلى ظروف عمل أفضل أو سياسات قائمة على الحقوق.

"إن الشابات والشباب وأفراد مجتمع الميم عين يتم اتهامهم/ن بانتهاك القانون إذا استخدموا/ن الشبكات الاجتماعية (مثل WhatsApp، Instagram، Facebook) للإبلاغ عن الانتهاكات أو الدفاع عن حقوقهم/ن".

رابطة Mujeres Las Golondrinas، نيكاراغوا

تُعزّز المبادئ التوجيهية الدولية لأفضل الممارسات، المدعومة بمجموعة كبيرة من الأدلة، إلغاء تجريم العمل بالجنس بالكامل باعتباره أفضل وسيلة للحد من العنف، تحسين النتائج الصحية، ودعم الحقوق الإنسانية للعاملين/ات بالجنس.¹⁴ يحترم إلغاء التجريم أيضًا استقلالية الصغار في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم/ن وحياتهم/ن دون خوفٍ من التداعيات القانونية. NSWP، ٢٠٢٠، "الدليل الذي للعاملين/ات بالجنس على إلغاء التجريم".

العنف وعدم كفاية الوصول إلى العدالة

تظل التدخلات للحد من العنف الذي ترتكبه الشرطة والعملاء وغيرهم من الجناة أولوية رئيسية للعاملين/ات بالجنس الصغار. وصف الاستشاريون/ات والوطنيون/ات والمخبرون/ات الرئيسيون/ات في جميع المناطق ارتفاع معدلات العنف التي يواجهها العاملون/ات بالجنس الصغار، والتي غالبًا ما تتفاقم بسبب نقص الموارد والمعرفة بحقوقهم/ن.

"هذا هو العمر الذي يبدأ فيه الناس العمل بالجنس، ولا يعرفون/ن حقًا أي الظروف مقبولة، أي الظروف ممكنة، أو كيفية العمل بشكل مستقل".

Tais Plus، قيرغيزستان

أبدى أعضاء NSWP الذين ردوا على هذه المشاورة قلقهم من أن عمر العاملين/ات بالجنس الصغار والافتقار الملحوظ إلى المعرفة بحقوقهم/ن يجعلهم/ن أكثر عرضة للعنف وسوء المعاملة. أبلغ العاملون/ات بالجنس الصغار في كل منطقة عن تعرضهم/ن للعنف، السرقة، والابتزاز من قبل الجناة الذين يتظاهرون بأنهم عملاء. في مجموعات التركيز مع العاملين/ات بالجنس الصغار في غانا، وصف العاملون/ات بالجنس الذين تتراوح أعمارهم/ن بين ١٨ و ٢٠ عامًا تعرضهم/ن لرفض العميل اللواقي الذكري، الإكراه على ممارسة الجنس بدون واقي ذكري، والخوف من استخدام الواقي الذكري كدليل نتيجة لزيادة نقاط الضعف بسبب صغر عمرهم/ن.¹⁵ "التخفي"، أحد أشكال الاعتداء الذي يُزال فيه الواقي الذكري دون علم الشخص الآخر أو موافقته/ا، هو انتهاك آخر للحقوق أبلغ عنه العاملين/ات بالجنس الصغار:

"أنت تتوصل إلى اتفاق مع العميل بأنك ستستخدم واقي ذكري. وبينما أنت في عملية الجنس، فإنهم يزيلون الواقي الذكري دون إذنك".
عامل/ة بالجنس صغيرة، جنوب أفريقيا

¹³ "الحرية على الإنترنت ٢٠٢١: نيكاراغوا"، دار الحرية.

¹⁴ NSWP، ٢٠٢٠، "الدليل الذي للعاملين/ات بالجنس على إلغاء التجريم".

¹⁵ مونیکا أدهيامبو أونجايا وآخرون، "الأمر كله يتعلق بكسب العيش": الفقر، فيروس نقص المناعة البشرية، العنف، ونقاط الضعف الأخرى التي تواجهها العاملات بالجنس الصغيرات في كوماسي، غانا"، مدونة متلازمات نقص المناعة المكتسبة (٢٠١٥): ج ١٣١.

في روسيا، وصف العاملون/ات بالجنس الصغار المشاركون/ات في مجموعات التركيز الحاجة إلى التدريب على تفاعلات العملاء وتهديئة النزاعات. قال أحد العاملين/ات بالجنس الصغار "نحن بحاجة إلى تدريب على كيفية التواصل مع العملاء. خاصة إذا كان العميل عدوانيًا". وأضاف آخر "ليس لدي أدنى فكرة عن كيفية معاملتهم [العملاء]".

كما هو مشابه للعاملين/ات بالجنس في الفئات العمرية الأخرى، أبلغ العاملون/ات بالجنس الصغار عن تجارب سلبية إلى حد كبير مع الشرطة. بدلاً من حماية العاملين/ات بالجنس، غالبًا ما تكون الشرطة مرتكبة للعنف المباشر ضد العاملين/ات بالجنس الصغار، بما في ذلك التحرش، الاعتداء الجنسي والجسدي، والابتزاز. غالبًا ما يتم تجاهل العاملين/ات بالجنس الصغار الذين يحاولون الإبلاغ عن العنف أو السرقة للشرطة، مضايقتهم، والتمييز ضدهم. وصفت شابة عاملة بالجنس تعيش في جنوب إفريقيا تجربتها مع الشرطة بأنها رفضية وحكومية:

"عندما نذهب إلى الشرطة، فإنهم لا يعتبرونها قضية، ولا يفتحون حتى سجلًا... إنهم لا يساعدونك هناك، إنهم فقط يحكمون عليك ويقولون لماذا تفعلين هذا في هذه السن الصغيرة؟".

عاملة بالجنس صغيرة، جنوب أفريقيا

في الوقت نفسه، تم التسليم بأن مستويات مراقبة الشرطة ومضايقتها تختلف باختلاف بيئة العمل. في جنوب إفريقيا والمكسيك، على سبيل المثال، وصف الصغار الذين أعلنوا/ن عبر الإنترنت فقط أن تفاعلات الشرطة أقل بكثير من أولئك الذين يعملون/ن في الأماكن العامة. ومع ذلك، أفاد العاملون/ات بالجنس الصغار بأنهم/ن قد وضعوا/ن استراتيجيات لمواجهة ممارسات الشرطة العقابية والتمييزية. وتشمل هذه بناء علاقات مع ضباط محددين أو الاضطرار إلى دفع "رسوم" للشرطة مقابل الحماية.

الوصم والتمييز

كما أن التجريم يديم الوصم والتمييز، والذي يمكن تضخيمه للعاملين/ات بالجنس الصغار بسبب الأحكام الأخلاقية المتعلقة بالعمر، الهوية الجنسية، والجنس.

الأصدقاء والعائلة

أبلغ العاملون/ات بالجنس الصغار المشاركون/ات في هذه الاستشارة عن تجارب مختلفة عند الكشف عن مهنتهم/ن للعائلة والأصدقاء. فعلى سبيل المثال، أوضح العاملون/ات بالجنس الصغار في جنوب أفريقيا وميامي أن أسرهم/ن كانت متفهمّة أو داعمةً لأنهم/ن قادرين/ات على إعالة أفراد أسرهم/ن ماليًا. ومع ذلك، وصف العديد من العاملين/ات بالجنس الصغار الخوف من الرفض، الهجر، أو التنصل. نتيجة لذلك، قد يختار العديد من العاملين/ات بالجنس الصغار الحفاظ على خصوصية عملهم/ن بالجنس عن العائلة والأصدقاء.

"إن الأصغر [العاملين/ات بالجنس] هم/ن أكثر عرضة لرفض الأسرة وغالبًا ما يجدون/ن أنفسهم/ن نائمين/ات في الشوارع وأحيانًا يتم اعتقالهم/ن من قبل الشرطة".

عامل/ة بالجنس صغيرة، الكاميرون

بدلاً من حماية العاملين/ات بالجنس، غالبًا ما تكون الشرطة مرتكبة للعنف المباشر ضد العاملين/ات بالجنس الصغار، بما في ذلك التحرش، الاعتداء الجنسي والجسدي، والابتزاز.

إن الاستخدام المتزايد للمنصات والأدوات عبر الإنترنت من قبل العاملين/ات بالجنس الصغار يشكل مخاوفًا إضافية من انتهاكات الخصوصية الإلكترونية، الفضح الإلكتروني، والمشاركة غير التوافقية للمحتوى والتي يمكن أن تؤدي إلى تفاقم الوصم والتمييز. في منغوليا، أوضحت عاملة بالجنس صغيرة أن عميلًا قد استغل معلوماتها الخاصة وهدد بعرض مقطع الفيديو الخاص بها على الأقارب والأصدقاء، فاضحًا لها كعاملة بالجنس. في حين أن هذه الانتهاكات تؤثر سلبيًا على العاملين/ات بالجنس من جميع الأعمار، فقد يتأثر العاملون/ات بالجنس الصغار بشكل غير متناسب من خلال تقييد فرص التعليم والتوظيف المستقبلية إذا تم اكتشاف أنهم/ن قد شاركوا/ن سابقًا في العمل بالجنس.

...فقد يتأثر العاملون/ات بالجنس الصغار بشكل غير متناسب من خلال تقييد فرص التعليم والتوظيف المستقبلية إذا تم اكتشاف أنهم/ن قد شاركوا/ن سابقًا في العمل بالجنس.

في حين أنه من الصعب ضمان الأمن الكامل عبر الإنترنت، فإن مزيجًا من قوانين حماية البيانات الأقوى، التدابير التكنولوجية لمنع انتهاكات الحقوق الإنسانية، والتدريب بقيادة العاملين/ات بالجنس على الأمن الرقمي يمكن أن يحسن بشكل كبير تجارب العاملين/ات بالجنس الصغار عبر الإنترنت.¹⁶

البيئات التعليمية

كجميع الأفراد، يحق للعاملين/ات بالجنس الصغار تلقي التعليم دون تمييز - وهو حق أساسي يكرسه القانون الدولي للحقوق الإنسانية. ومع ذلك، أوضح العاملون/ات بالجنس الصغار الذين شاركوا/ن في هذه الاستشارة أن "الاعتراف" بكونهم/ن عاملين/ات بالجنس في أماكن التعليم العالي سيؤدي إلى الوصم، التمييز، أو الطرد.

"نحن [العاملون/ات بالجنس الصغار] نتعرض أيضًا للتنمر، كما نتعرض للعنف العاطفي من خلال طلاب آخرين/ات يتحدثون/ن بشكل سيء عن العمل بالجنس... [و] من خلال المعلمين/ات الذين يميزون/ن [ضدنا] حقًا ولديهم/ن تعليقات مهينة حول العمل بالجنس".
مخبرة رئيسية، تحالف العاملين/ات بالجنس في أفريقيا الجنوبية (SASWA)

لا يضر التنمر والمضايقة بالصحة النفسية للطلاب فحسب، بل يمكن أن يؤثر أيضًا سلبًا على مستويات التحفيز والأداء الأكاديمي.¹⁷ لاحظ المشاركون/ات أن هذه الحواجز أمام التعليم قد تفاقمت بالنسبة للعاملين/ات بالجنس العابرين/ات جنديًا الذين يواجهون/ن أشكالًا متعددة من التمييز. كما وصف/ت عامل/ة بالجنس عابرة/ة من بيرو:

"التعليم محدود. لا نريد الدراسة، لأنهم/ن يذكرون/ن بين الحين والآخر أسمائنا القانونية، ومن المعقد أن تكون في مكان يكون فيه الجميع مغايرين/ات الجنس ويستخدمون/ن اسمك القانوني فقط للسخرية منك. إنهم/ن يقبلون/ن [العابرين/ات جنديًا] في المدارس الثانوية والجامعات، لكننا لا نذهب لأنهم/ن لا يقبلون/ن اسمك [المختار]".
عامل/ة بالجنس عابرة/ة صغيرة، بيرو

16. NSW 2021، "الدليل الذكي للعاملين/ات بالجنس عن الأمن الإلكتروني".

17. أدينا يونج-جونز وآخرون، "يؤثر التنمر على أكثر من المشاعر: الآثار طويلة المدى للإيذاء على الدوافع الأكاديمية في التعليم العالي"، علم النفس الاجتماعي للتعليم 18 (2010): 185-200.

السكن والمعيشة

يؤثر الوصم والتمييز أيضًا على الحصول على السكن والمعيشة المأمونين، وهو ما وصفه المشاركون/ات بأنه حاجة وألوية للعاملين/ات بالجنس الصغار. في مونتينيغرو، وصف العاملون/ات بالجنس الصغار تعرضهم/ن للتمييز في السكن على أساس مهنتهم/ن. وصفت منصة ليالات بالمغرب حواجز إضافية أمام إسكان العاملين/ات بالجنس العابرين/ات الصغار. كما أشار العديد من العاملين/ات بالجنس الصغار في كل من مونتينيغرو وجنوب أفريقيا إلى المضايقة والابتزاز من الجيران:

”عرف الناس في حيي القديم أنني عامل/ة بالجنس، الجميع كان يعرف. كانوا/ن يعلقون/ن بصوت عالٍ عندما كنت في الجوار، ويقولون أشياء سيئة طوال الوقت. حتى أبناءهم/ن وصفوني بـعاهرة“.

عامل/ة بالجنس صغيرة، مونتينيغرو

أوضح مجتمع PACE، وهي منظمة يقودها العاملون/ات بالجنس في كندا، أن المشاركة في العمل بالجنس يمكن أن تؤدي أيضًا إلى الإخلاء من ملاجئ الشباب، وكثير منها قائم على الدين. كما أشارت منظمة توفير الموارد الصحية والتعليمية (RheD)، أستراليا، إلى أن الملاجئ والسكن الداعم قد يشجعان الشباب على ترك العمل بالجنس كشرط للوصول إلى خدماتهم. وبالنظر إلى ارتفاع تكاليف السكن ونقص المساكن في أنحاء كثيرة من العالم، يجب التصدي على وجه السرعة للحواجز التي تحول دون توفير السكن والمعيشة للعاملين/ات بالجنس الصغار من أجل ضمان الحق الأساسي في السكن ومستوى معيشي لائق.

وبالنظر إلى ارتفاع تكاليف السكن ونقص المساكن في أنحاء كثيرة من العالم، يجب التصدي على وجه السرعة للحواجز التي تحول دون توفير السكن والمعيشة للعاملين/ات بالجنس الصغار من أجل ضمان الحق الأساسي في السكن ومستوى معيشي لائق.

بيئات الرعاية الصحية

وجدت أبحاث جوهرية عبر البيئات أن العاملين/ات بالجنس الصغار يعانون/ين من الوصم والخوف من الكشف كعائق رئيسي أمام الخدمات الصحية.¹⁸ أوضح المخبرون/ات الرئيسيون/ات أنه عندما يحاول العاملون/ات بالجنس الصغار الوصول إلى الخدمات الصحية الجنسية والتناسلية، على سبيل المثال، قد يحكم عليهم/ن مقدمو/ات الرعاية الصحية ويشككون/ن في حاجتهم/ن إلى مثل هذه الخدمات، بناءً على صغر سنهم. كما أوضحت SASWA، قد يواجه العاملون/ات بالجنس الصغار أسئلة مثل، ”لماذا تريد الحصول على اختبار فيروس نقص المناعة البشرية والحصول على PrEP، وأنت مجرد صبي صغير أو فتاة صغيرة؟“ في بعض البلدان، يتفاقم هذا الوصم والتمييز بالنسبة للشابات غير المتزوجات اللائي يحاولن الحصول على الخدمات الصحية الجنسية والتناسلية بسبب المواقف المجتمعية المحيطة بالحياة الجنسية وتنظيم الأسرة.

”إذا زارت امرأة عزباء طبيب أمراض النساء، فهذا يعني أنها تجري اتصالاً جنسيًا خارج نطاق الزواج، والذي يتم الحكم عليه بناءً على المعتقدات الدينية والأبوية“.

Tais Plus، قيرغيزستان¹⁹

قد أسهم ارتفاع معدل انتشار الوصم والتمييز داخل الخدمات الصحية العامة في عدم تلبية احتياجاتٍ صحيةٍ جنسيةٍ وتناسليةٍ كثيرةٍ بين العاملين/ات بالجنس الصغار، مما يزيد بدوره من مخاطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المتناقلة جنسيًا.²⁰

18 منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٥، ”فيروس نقص المناعة البشرية والصغار الذين يبيعون/ن الجنس“.

19 NSWP، ٢٠١٨، ”حصول العاملين/ات بالجنس على الخدمات الصحية الجنسية والتناسلية الشاملة“.

20 منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٥، ”فيروس نقص المناعة البشرية والصغار الذين يبيعون/ن الجنس“.

الوصول إلى الخدمات والمعلومات

الخدمات الصحية والاجتماعية

بالإضافة إلى أوجه التفاوت في مجال الصحة الجنسية والتناسلية، لا تُلبَّى احتياجات العاملين/ات بالجنس على نطاقٍ واسعٍ من الخدمات الصحية والاجتماعية. تتفاقم هذه الاحتياجات بسبب تفاوت مستويات المعرفة المحيطة بالصحة، الممارسات الجنسية الآمنة، وأنواع الموارد والخدمات التي قد تكون متاحة للعاملين/ات بالجنس الصغار. إلى جانب العزلة التي يعاني منها العديد من العاملين/ات بالجنس الصغار، تقلل هذه العوامل بشكلٍ كبيرٍ من الوصول إلى المعلومات والخدمات الحيوية، مما يقوض بدوره الحق في الصحة، الاستقلال الجسدي، والتقرير المصيري الذاتي، من بين الحقوق الأساسية الأخرى.

...تقلل هذه العوامل بشكلٍ كبيرٍ من الوصول إلى المعلومات والخدمات الحيوية، مما يقوض بدوره الحق في الصحة، الاستقلال الجسدي، والتقرير المصيري الذاتي، من بين الحقوق الأساسية الأخرى.

”عندما تكون أصغر سنًا، يصبح من الأصعب عليك الوصول إلى الخدمات. أيضًا، بدون المعرفة، قد لا يعرف [العاملون/ات بالجنس الصغار] أين يحتاجون/ان إلى جمع الخدمات. حتى أن العاملون/ات بالجنس الصغار [ذكروا/ان أنهم/ان لا يعرفون/ان أن الخدمات موجودة“.

مخبرة رئيسية، التحالف الأفريقي للعاملين/ات بالجنس (ASWA)

غالبًا ما يخفي العاملون/ات بالجنس الصغار الذين يدركون/ان الخدمات الصحية والاجتماعية مهنتهم/ان لتجنب التجريم، الوصم، التمييز، والعنف أو تجنب الوصول إلى الخدمات تمامًا. عبر المناطق، أُعرب العاملون/ات بالجنس الصغار عن الحاجة إلى تعليمٍ وتدريبٍ توعويٍّ أفضل لمقدمي/ات الرعاية الصحية. تفتقر معظم البيئات إلى الخدمات المصممة للصغار، وعند توفرها، نادرًا ما تكون هذه الخدمات حساسة أو مدركة لاحتياجات العاملين/ات بالجنس الصغار. وصف العاملون/ات بالجنس الصغار في ميانمار وبيرو الحاجة إلى خدماتٍ شاملةٍ مصممةٍ لهم/ان، ويمكن أن تلبى احتياجاتهم/ان المتنوعة مثل اختبار ورعاية فيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المتناقلة جنسيًا، الحد من الأضرار، دعم العمالة، ودعم الصحة النفسية.

”لم أشعر قط بأني مشمول/ة في أي برنامج [اجتماعي أو صحي] للدولة. إنهم ينظرون إليك كحشرة، ومن هناك لا يمكننا التحدث عن الشمول“.

عامل/ة بالجنس صغيرة، بيرو

الخدمات والمعلومات القانونية

كما وصف العاملون/ات بالجنس الصغار عدم كفاية الوصول إلى الخدمات القانونية الميسورة التكلفة داخل مجتمعاتهم/ان المحلية، إلى جانب عدم كفاية الإلمام بالقانون. رغم أنه ينبغي أن تتاح لجميع العاملين/ات بالجنس إمكانية الحصول على معلومات وخدمات قانونية مجانية أو ميسورة التكلفة، فإن العاملين/ات بالجنس الصغار قد تكون لديهم/ان حاجة شديدة بصفةٍ خاصةٍ إلى معلومات عن حقوقهم/ان وآليات الانتصاف القانوني.

”لحماية حقوقك، تحتاج إلى تعيين محامين أو خبراء قانونيين. هذا ليس مبالغًا صغيرًا من المال. قد لا يكون لديك ما يكفي من المال لمحام، قد لا يكون لديك المعرفة. نحن بحاجة إلى زيادة محو الأمية القانونية. وينبغي أن تكون المعلومات متاحة“.

عامل/ة بالجنس صغيرة، روسيا

الحماية الاجتماعية

كما يتم عادةً استبعاد العاملين/ات بالجنس الصغار من تدابير وخدمات الحماية الاجتماعية الحكومية المصممة لمعالجة نقاط الضعف المرتبطة بالبطالة، المرض، الأبوّة، والاستبعاد الاجتماعي. على الرغم من الاعتراف بأن الصغار فئة ضعيفة بشكلٍ خاص، إلا أنه لا تزال هناك فجوات كبيرة في تغطية الحماية الاجتماعية - خاصةً للعاملين/ات بالجنس الصغار الذين يعملون/ان خارج الاقتصاد الرسمي. نظرًا لأن العديد من خطط الحماية الاجتماعية الحكومية قائمة على التوظيف، فإن العاملين/ات بالجنس الذين يعملون/ان في سياقاتٍ مُجرّمة غالبًا ما يكونون/ان غير مؤهلين/ات للحصول على مساعدة البطالة، الإجازة الوالدية، المرض، واستحقاقات الرعاية الصحية.²¹ في بعض البلدان التي يتاح فيها للعاطلين/ات عن العمل مصاريف "الباحثين/ات عن عمل" أو مصاريف الدخل الأساسي، قد تنطبق الاستثناءات على أساس العمر، أو قد يحصل الصغار على مصاريف أقل من نظرائهم/ن الأكبر سنًا.²² بالإضافة إلى ذلك، قد يتردد العاملون/ات بالجنس الذين يعملون/ان في سياقاتٍ مجرّمة في التقدم بطلب للحصول على مثل هذه المخططات، والتي تتطلب عادةً فحوصاتٍ ماليةٍ مُفصّلة تُجرّيها السلطات الحكومية.

على الرغم من الاعتراف بأن الصغار فئة ضعيفة بشكلٍ خاص، إلا أنه لا تزال هناك فجوات كبيرة في تغطية الحماية الاجتماعية...

الروابط المجتمعية

يعد تبادل الأقران وتبادل المعرفة أمرًا بالغ الأهمية في الحد من تجارب العاملين/ات بالجنس الصغار من الوصم، التمييز، العنف، سوء المعاملة، والعزلة. يعد دعم الأقران من العاملين/ات بالجنس ذوي الخبرة مفيدًا أيضًا عندما يحاول العاملون/ات بالجنس الصغار الوصول إلى العدالة والإبلاغ عن العنف.

”يستفيد [العاملون/ات بالجنس الصغار] من دعم وحكمة العاملين/ات الأكبر عمرًا“.

مجتمع PACE، كندا

ولكن وصف المخبرون/ات الرئيسيون/ات أنه عندما يعمل العاملون/ات بالجنس الصغار في عزلة، أو يتم فصلهم/ان عن مجتمع العمل بالجنس الأوسع، فهناك مشاركة أقل في المعرفة ودعم الأقران. عند بدء العمل بالجنس لأول مرة، قد يكون من الصعب على الصغار معرفة الخطوات التي يجب اتخاذها. كما يتذكر أحد العاملين/ات بالجنس الصغار في روسيا، ”لم يشرح لي أي أحد أو فسر شيئًا [حول كيفية القيام بالعمل بالجنس]“.

في الوقت نفسه، أشارت العديد من المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، مثل Red Umbrella Athens، اليونان، إلى أنه من الصعب الوصول إلى العاملين/ات بالجنس الصغار لأنهم غالبًا ما يعملون/ان أو يعلنون/ان عبر الإنترنت، بدلًا من أماكن العمل الجسدية. في كندا، أوضحت S.H.O.P أن العاملين/ات بالجنس الصغار الذين يعملون/ان عبر الإنترنت قد لا يعتمدون/ان على خدمات منظماتهم ويكونون/ان قادرين/ات على بناء مجتمعٍ في مكانٍ آخر. أوضح S.H.O.P، كندا: ”قد لا يشعر الصغار بأنهم/ان ينتمون/ان“.

بالنسبة للعديد من العاملين/ات بالجنس الصغار، تم وصف العلاقات مع العاملين/ات بالجنس الأكبر سنًا أو الأكثر خبرةً بأنها معقدة، خاصةً في أماكن أو منصات العمل المشتركة. رغم أن العاملين/ات بالجنس الأكبر سنًا يمكن أن يقدموا/ان تعليمًا مهمًا للأقران، فقد يكون هناك أيضًا توتر، غيرة، أو تسلسل هرمي بين العاملين/ات المختلفين/ات. في أماكن مثل الكاميرون وجنوب إفريقيا، أوضح العاملون/ات بالجنس الصغار أنهم/ان غالبًا ما يدفعون/ان ضريبةً أو رسومًا للعاملين/ات بالجنس الأكبر سنًا. يمكن أن توفر هذه الرسوم الحماية والإدماج في أماكن العمل الشعبية، ومع ذلك، فإنها تؤثر أيضًا سلبًا على الأمن المالي للعاملين/ات بالجنس الصغار وقدرتهم/ان على توفير المال.

21 NSWP، ٢٠٢٢، ”الدليل الذكي للعاملين/ات بالجنس على الحماية الاجتماعية“.

22 الشبكة الأوروبية للسياسات الاجتماعية، ٢٠٢١، ”حصول الصغار على الحماية الاجتماعية: تحليل السياسات في ٣٥ دولة“.

قد يتردد العاملون/ات بالجنس الأكبر سنًا أيضًا في دعم أو توجيه عامل/ة بالجنس أصغر سنًا، بسبب تجريم العمل بالجنس للأطراف ثالثة.

”في بعض الأحيان، يستبعد العاملون/ات الأكبر سنًا والأكثر خبرة الصغار لأنهم/ان لا يريدون/ان أن يتم تجريمهم/ان لتقديم المشورة أو الدعم للعاملين/ات الجدد. وهذا يزيد من عزل الصغار“.

مجتمع PACE، كندا

يمثل التمويل المحدود عائقًا مشتركًا آخر أمام المنظمات التي يقودها المجتمع المحلي والتي تسعى إلى تنفيذ مبادرات ذات مغزى للمشاركة وبناء القدرات للعاملين/ات بالجنس الصغار. لاحظ المخبرون/ات الرئيسيون/ات أن المانحين أكثر عرضة لتمويل تقديم الخدمات (مثل توفير الخدمات الصحية) من برامج بناء القدرات أو التمكين.

”يتركز معظم التمويل الذي نتلقاه على الوصول إلى الخدمات وتقديم الخدمات. لكن هناك تمويلًا محدودًا، محدودًا للغاية حول تمكين العاملين/ات بالجنس الصغار وحول ظهور العاملين/ات بالجنس الصغار، التوجيه، وضمان أن يكون للعاملين/ات بالجنس الصغار صوت“.

مخبرة رئيسية، SASWA

بالنظر إلى أن العديد من العاملين/ات بالجنس الصغار يعانون/ين من عدم الأمن المالي، أشار المشاركون/ات إلى أن مشاركتهم/ان في تنظيم العاملين/ات بالجنس، الاستشارات، والبرامج الأخرى هي أكثر نفعًا عندما تكون المنظمات قادرة على تقديم راتب. ينطبق الشيء نفسه على المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس والتي ترغب في توظيف عاملين/ات بالجنس صغار كموظفين/ات، حيث قد تكون الأجور أقل مما يمكن أن يكسبه الصغار من خلال العمل بالجنس.

”المهم عند الذهاب إلى ورشة العمل هو امتلاء المعدة. لا يمكننا إجراء محادثات على معدة فارغة، ولهذا السبب فإن التمويل مهم“.

بيرو، Miluska Vida y Dignidad A.C.

بالإضافة إلى الحواجز الاقتصادية والوصم الداخلي، فإن المخاوف من التدايعات القانونية والفضح يمكن أن تمنع أيضًا العاملين/ات بالجنس الصغار من التواصل مع الحركة.

”إن التحدي الرئيسي هو أن [العاملين/ات بالجنس الصغار] لا يريدون/ان أن يكونوا/ان مرئيين/ات كعاملين/ات بالجنس، ولا يزالون/ان موصومين/ات ومعوقين/ات بشكل كبير بسبب المصطلح، وأكثر من ذلك بسبب مهنتهم/ان“.

المكسيك، Colectivo Seres, A.C.

أوضح/ت عامل/ة بالجنس صغيرة/ة في روسيا أن ”الذهاب إلى [أحداث المنظمات غير الحكومية للعاملين/ات بالجنس] يشبه فضح نفسك“. لهذا السبب، قد يكون الصغار أقل راحةً في حضور

الأحداث الشخصية أو الانضمام إلى المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس. بالإضافة إلى ذلك، قد لا يُعرَّف بعض الصغار الذين يبيعون/ان الخدمات الجنسية أنفسهم/ان على أنهم/ان ”عاملون/ات بالجنس“، سواءً بسبب الوصم، طبيعة وتواتر عملهم، أو عواملٍ أخرى. في هذه الحالات، يكون من الأصعب على المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس الوصول إلى الصغار الذين قد يستفيدون/ان من الدعم والمشاركة.

... قد لا يُعرَّف بعض الصغار الذين يبيعون/ان الخدمات الجنسية أنفسهم/ان على أنهم/ان ”عاملون/ات بالجنس“، سواءً بسبب الوصم، طبيعة وتواتر عملهم، أو عواملٍ أخرى.

استراتيجيات التمكين والتفاعل

على الرغم من التحديات الكبيرة، نفذت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس استراتيجياتٍ متنوعةً للتفاعل مع العاملين/ات بالجنس الصغار وبناء قدراتهم/ن.

التعلم من زميل إلى زميل وتبادل المعرفة

عبر المناطق، يظل التعلم من الأقران واحدًا من أكثر الاستراتيجيات المُنفَّذة على نطاقٍ واسعٍ للتفاعل مع العاملين/ات بالجنس الصغار وبناء قدراتهم/ن. يمكن أن تتخذ هذه المبادرات شكل تبادل المعرفة غير الرسمي بين العاملين/ات بالجنس، أو برامج إرشادٍ وتدريبٍ أكثر رسمية.

بسبب التجريم المتقاطع، الوصم، التمييز، والعنف، يتطلب التعامل مع العملاء وتفاعلات الشرطة معرفةً كبيرةً وقدرة على الوصول إلى المعلومات والموارد. عادةً ما تتعلم المهارات والاستراتيجيات المتعلقة بفحص العملاء، أفضل ممارسات الصحة الجنسية والتناسلية، وتخفيف حدة النزاعات، على سبيل المثال، مرور الوقت وبالخبرة. غالبًا ما يتعلم العاملون/ات بالجنس الصغار استراتيجيات السلامة من العاملين/ات بالجنس الآخرين/ات، من خلال الموارد عبر الإنترنت أو الدردشات الجماعية، أو من خلال المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس. يمكن لتبادل الأقران أيضًا أن يحسن قدرة وصول العاملين/ات بالجنس الصغار إلى العدالة ومعرفتهم/ن بعملهم/ن وحقوقهم/ن الإنسانية، على النحو المبين في منغوليا:

عادةً ما تتعلم المهارات والاستراتيجيات المتعلقة بفحص العملاء، أفضل ممارسات الصحة الجنسية والتناسلية، وتخفيف حدة النزاعات، على سبيل المثال، مرور الوقت وبالخبرة.

”لقد قال [عاملة بالجنس صغيرة] وزميلتها الكبيرة كلاهما لا [للجنس بدون واقٍ ذكري]، لأنه محفوف بالمخاطر لكل من العملاء ولهن. اتصلت كبيرة السن بصديقتها للمساعدة، ونصحت المساعدة القانونية بعدم الجدال ومواصلة الحديث وتهدئتهن. جاء المساعد القانوني مع شخصٍ مفوضٍ لدعم عاملة الجنس الصغيرة وزميلتها الكبيرة. تظهر هذه الحالة أنه عندما [يعمل] العاملين/ات بالجنس معًا، يمكنهم/ن حل المشكلات بشكلٍ جماعي“.

منظمة Perfect Ladies غير الحكومية، منغوليا

كما وصف العاملون/ات بالجنس الصغار في الكاميرون وبوركينا فاسو العاملين/ات بالجنس الأكبر سنًا بأنهم/ن نظام دعم، مشيرين/ات إلى أن الصغار يمكنهم/ن التواصل مع قائدةٍ كبيرةٍ في مجال الجنس سيحميمهم/ن، يقدم السكن، ويربطهم/ن أيضًا بالمنظمات المحلية التي يقودها العاملون/ات بالجنس. في حين أن مثل هذه الترتيبات بين العاملين/ات بالجنس الأصغر سنًا والأكثر خبرة غالبًا ما تكون غير رسمية، فقد طورت بعض المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أيضًا برامج إرشادية وتدريبية رسمية تهدف إلى تطوير المهارات القيادية للعاملين/ات بالجنس الصغار.

أحد الأمثلة على هذه البرامج هو برنامج التدريب الداخلي في APNSW، والذي بدأ في عام ٢٠٢١. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين وتوجيه القادة والناشطين/ات الناشئين/ات في مجال الجنس من منطقة آسيا والمحيط الهادئ لتعزيز دعوتهم/ن وتعزيز استدامة حركات العاملين/ات بالجنس الوطنية والإقليمية. لقد قدم البرنامج الدعم إلى ٧ مشاركين/ات من ٦ دول، حيث قدم منهاجًا دراسيًا مدته ثلاثة أشهر يغطي الحقوق الإنسانية، المسائل الهيكلية، المسائل القانونية ومسائل السياسات، التنمية التنظيمية، ومهارات الدعوة.²³

23 APNSW، ٢٠٢٢، ”استراتيجية APNSW لبناء قدرات قادة مجتمعات العاملين/ات بالجنس في المستقبل“.

وأخيراً، نظمت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أيضاً دوراتٍ تدريبية وورش عملٍ موجهة لتلبية الاحتياجات والأولويات الأكثر إلحاحاً للعاملين/ات بالجنس الصغار. في أوكرانيا، تنظم الحركة الاجتماعية ”الإيمان، الأمل، الحب“ دوراتٍ تدريبية للعاملين/ات بالجنس الصغار بناءً على الموضوعات التي يقترحونها. في نيجيريا، نظمت مبادرة Diamond Women في أوهورو (ODWI) عدة دوراتٍ تدريبية لبناء قدرات العاملات بالجنس الصغيرات استجابةً لارتفاع معدلات العنف الذي يرتكبه العملاء.

”لقد قُتلت الكثير من العاملات بالجنس الصغار على يد زبائنهن، وهذا قد أصبح مصدر قلقٍ لنا. ثم بدأنا في تدريب العاملات بالجنس الصغيرات كمساعداتٍ قانونياتٍ حتى يتمكن من الدفاع عن أنفسهن عند اعتقالهن من قبل الشرطة وتقديمهن إلى المحكمة. لقد فرزنا بعدة قضايا في المحكمة نتيجةً للتدريبات التي تلقيناها“.

ODWI، نيجيريا

بناء وتنظيم المجتمع

بينما يظل بعض العاملين/ات بالجنس الصغار معزولين/اتٍ عن الحركة، وجد الكثيرون/ات طرقاً جديدةً للوصول إلى المجتمع وبنائه. أدت زيادة الوصول إلى الأدوات والمساحات عبر الإنترنت إلى تشكيل الطريقة التي يبني بها العاملون/ات بالجنس الصغار المجتمع بقوةٍ من خلال تغيير كيفية تواصلهم/ن مع بعضهم/ن البعض والوصول إلى الموارد. كما غيّر استخدام المنصات عبر الإنترنت، وفي بعض الحالات سرّع من، انخراط الصغار في مناصرة العاملين/ات الجنس، من خلال تعزيز محو الأمية الرقمية وتسهيل الروابط عبر حركة حقوق العاملين/ات بالجنس العالمية.

تمكّن المجتمعات المحلية العاملين/ات بالجنس الصغار من مشاركة المعلومات الهامة المتعلقة بالصحة والسلامة، المشاركة في تقديم المشورة من الأقران، والحصول على الخدمات الصحية الأساسية. أفاد العاملون/ات بالجنس الصغار في مياممار أنهم/ن يستخدمون/ن بنشاطٍ منصاتٍ عبر الإنترنت مثل Facebook وViber للدعوة وتنظيم المجتمع. كما أوضح المشاركون/ات، من خلال الاستفادة من هذه المنصات عبر الإنترنت، تمكّن العاملون/ات بالجنس الصغار بعضهم/ن البعض ويعززون/ن الوعي، التعليم، والدعم داخل مجتمعاتهم/ن. وقد تردد صدى هذا الشعور عبر المناطق.

”إن العديد من العاملين/ات الأصغر سناً هم/ن منظمون/ات متحمسون/ات للغاية ومناصرون/ات صريحون/ات داخل مجتمعاتهم/ن، وأحياناً يكون لهم/ن تغطية عالمية عبر منصات التواصل الاجتماعي“.

مجتمع PACE، كندا

في العديد من السياقات، وصف المشاركون/ات أيضاً المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس والمنظمات غير الحكومية الأخرى بأنها نقطة تنسيقٍ للتواصل المجتمعي مع العاملين/ات بالجنس الصغار. في المنطقة دون الصحراء الكبرى لأفريقيا الجنوبية، تُنظّم SASWA مؤتمراً للعاملين/ات بالجنس الصغار على وجه التحديد، حيث يقومون/ن ببناء المجتمعات المحلية ويناقشون/ن بشكلٍ تعاوني أولوياتهم/ن المتعلقة بوضع السياسات وإصلاح السياسات. كما أكدت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس عبر المناطق على أهمية تكييف البرمجة وتقديم الخدمات لتلبية الاهتمامات، نقاط القوة، وطرق التنظيم الخاصة للعاملين/ات بالجنس الصغار. في جنوب إفريقيا، أفاد العاملون/ات بالجنس الصغار الذين شاركوا/ن في هذه الاستشارة أنهم/ن عانوا/ين من حواجزٍ أقل أمام الخدمات الصحية بمجرد أن أصبحوا/ن مرتبطين/ات بالمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس والمنظمات غير الحكومية الأخرى.

تمكّن المجتمعات المحلية العاملين/ات بالجنس الصغار من مشاركة المعلومات الهامة المتعلقة بالصحة والسلامة، المشاركة في تقديم المشورة من الأقران، والحصول على الخدمات الصحية الأساسية.

شملت الجهود الأخرى للتكيف مع احتياجات وأولويات العاملين/ات بالجنس الصغار استخدام المصطلحات والتكنولوجيات التي تحظى بشعبية بين العاملين/ات بالجنس الصغار واستضافة الأحداث والاجتماعات الإبداعية. في إكوادور، أفادت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس أن الصغار يشاركون/ن بنشاط في الأنشطة العملية، بما في ذلك قرع الطبول، المسيرات، والاعتصامات. أبلغ العاملون/ات بالجنس الصغار أيضًا عن مشاركتهم/ن في تنظيم مجتمع الميم عين، والذي على الرغم من أنه ليس خاصًا بالعمل بالجنس، يشترك في مهام وقيم مشتركة مع حركة حقوق العاملين/ات بالجنس. في مونتينيغرو، ذكرت منظمة LGBT Forum Progress أن العاملين/ات بالجنس يشغلون/ن مناصبًا في مجلس الإدارة، اللجنة، وكموظفين. عبر المناطق، وصف العديد من العاملين/ات بالجنس من مجتمع الميم عين التجارب الإيجابية عند الوصول إلى مساحات وخدمات محددة من مجتمع الميم عين. في بيرو، كندا، والمغرب، لاحظ المشاركون/ات أن العاملين/ات بالجنس الصغار يقومون/ن أيضًا بإنشاء حركاتهم/ن، حملاتهم/ن، ومجموعات المساعدة المتبادلة الخاصة بهم/ن. يمكن أن يتخذ النشاط أشكالًا متنوعة، بما في ذلك من خلال استخدام الفن.

”يستخدم العاملون/ات بالجنس الصغار في المغرب الفن والثقافة كشكل من أشكال المناصرة والتنظيم المجتمعي. إنهم/ن يصنعون/ن الموسيقى، الشعر، أو الفن البصري الذي يتحدث عن تجاربهم/ن ويعزز التغيير الإيجابي.“
منصة ليالات، المغرب

دعم المشاركة الهادفة والاستدامة

يلعب العاملون/ات بالجنس الصغار أيضًا أدوارًا مهمة في العمل اليومي للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، مما يساهم في استدامة الحركة. عبر المناطق، قامت المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس يشارك الصغار للعمل كموظفين/ات، عاملين/ات مجال التوعية، أعضاء مجلس الإدارة، باحثين/ات، واستشاريين/ات. هذا لم يدعم فقط بناء قدرات وسبل عيش العاملين/ات بالجنس الصغار، ولكنه ساهم أيضًا في نجاح عمل المنظمات. أشار المشاركون/ات إلى أن المساهمات المُقدَّمة من العاملين/ات بالجنس الصغار قد مكنت منظماتهم/ن من التطور ومواكبة التطورات في التكنولوجيا، المصطلحات، والتوعية. أوضحت Red Umbrella Athens، اليونان، التي توظف العاملين/ات بالجنس الصغار كموظفين/ات ومستشارين/ات من الأقران:

”[من العاملين/ات بالجنس الصغار] تعلمنا [عن] القضايا الجديدة الناشئة عن استخدام التكنولوجيا في العمل بالجنس، مثل المدفوعات عبر الإنترنت وحماية البيانات. كما قمنا بإعادة تقييم الطريقة التي نتعامل بها مع إجراءات المشورة والتدريب من أجل الوصول إلى الناس من جميع الأعمار.“

Red Umbrella Athens، اليونان

يلعب العاملون/ات بالجنس الصغار أيضًا أدوارًا رئيسية في الحوكمة التنظيمية، حيث يعملون/ن كأعضاء في المجالس واللجان. على سبيل المثال، تشمل SASWA العاملين/ات بالجنس الصغار في لجنيتها التوجيهية التي تقدم المشورة بشأن جميع جوانب أنشطة الشبكة.

...المساهمات المُقدَّمة من العاملين/ات بالجنس الصغار قد مكنت منظماتهم/ن من التطور ومواكبة التطورات في التكنولوجيا، المصطلحات، والتوعية.

في كينيا، شكلت الخيارات الصحية للشباب بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والأمراض المتناقلة جنسيًا (HOYMAS) لجنةً من العاملين بالجنس الصغار للمساعدة في جعل مركزهم المجتمعي أكثر دعوةً وأهمية للشباب. نتيجة لهذه المشاركة، شارك ٦٢٧ عاملاً/ة بالجنس صغيراً/ة في أنشطة مركز الاستقبال وتم إحالتهم/ن إلى العيادة المجاورة لخدمات فيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المتناقلة جنسيًا.²⁴

بشكل عام، أقر المشاركون/ات بأهمية إشراك العاملين/ات بالجنس الصغار بشكل هادف في الحركة، مشيرين/ات إلى أن ال عاملين/ات بالجنس الصغار هم/ن في أفضل وضع لتحديد احتياجاتهم/ن وأولوياتهم/ن، ووضع استراتيجيات لمعالجتها. مع ذلك، هناك حاجة إلى زيادة التمويل، بناء القدرات، والتمكين لضمان استدامة هذه المشاركة.

...العاملين/ات بالجنس الصغار هم/ن في أفضل وضع لتحديد احتياجاتهم/ن وأولوياتهم/ن، ووضع استراتيجيات لمعالجتها.

الاقتراحات

لصانعي السياسات والقرارات

- إلغاء تجريم جميع جوانب العمل بالجنس، بما في ذلك بيع وشراء وإعلان الخدمات الجنسية، وكذلك مشاركة الأطراف الثالثة.
- إزالة القوانين والسياسات التي تقيد الوصول إلى المعلومات، والخدمات، والمنصات عبر الإنترنت التي يستخدمها العاملون/ات بالجنس من جميع الأعمار.
- تعزيز التدابير الهادفة إلى توفير السكن والتعليم الميسري التكلفة، وتحسين الأمن الاقتصادي للصغار. يشمل ذلك ضمان شمول العاملين/ات بالجنس الصغار في خطط الحماية الاجتماعية الحكومية.
- توفير التمويل الكافي والمستدام للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس لدعم بناء القدرات، التمكين، والخدمات المخصصة للعاملين/ات بالجنس الصغار.

لمقدمي الخدمات

- تنظيم دورات تدريبية بقيادة العاملين/ات بالجنس لتوعية مقدمي الخدمات بتوفير خدمات شاملة، قائمة على الحقوق، وغير تمييزية للعاملين/ات بالجنس الصغار.
- تقديم برامج مؤتمنة منخفضة الحواجز لا تتطلب من الصغار التوقف عن بيع الجنس أو استخدام المخدرات للوصول إلى الخدمات.

للمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس

- توظيف العاملين/ات بالجنس الصغار في وظائف الموظفين والحوكمة داخل المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس، وإشراكهم/ن بشكل هادف كشركاء متساوين/ات في تخطيط البرامج والخدمات التي تهمهم، تطويرها، تنفيذها، رصدها، تقييمها، وإدارتها.
- العمل نحو تعاون غير هرمي داخل المنظمات للمساعدة في تقليل التوتر وعدم المساواة في السلطة بين العاملين/ات بالجنس الأصغر سنًا والأكبر سنًا.
- من خلال المشاركة الهادفة من العاملين/ات بالجنس الصغار، زيادة محو الأمية الرقمية، وجود وسائل التواصل الاجتماعي، وجهود التوعية للوصول إلى العاملين/ات بالجنس الصغار الآخرين/ات الذين قد يكونون/ن أكثر اختفاءً أو عزلة.

24 HOYMAS، ٢٠٢٢، "تحسين إمكانية

حصول العاملين/ات بالجنس الصغار في كينيا

على الخدمات الصحية الجنسية والتناسلية

وخدمات فيروس نقص المناعة البشرية".

الاستنتاج

يواجه العاملون/ات بالجنس الصغار نفس التحديات التي يواجهها العاملون/ات بالجنس الصغار من جميع الأعمار، ولكن لديهم/ن أيضًا احتياجاتهم/ن وأولوياتهم/ن الفريدة، ويعانون/ين من نقاط ضعفٍ إضافيةٍ مرتبطة بأعمارهم/ن. على الرغم من هذه التحديات، فإن العاملين/ات بالجنس الصغار مبتكرون/ات في نهجهم/ن لبناء المجتمع والدعوة إلى الحقوق الإنسانية الخاصة بهم/ن، وقد شاركوا/ن مع المنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس بطرقٍ متنوعة. يجب على صانعي السياسات القيام بعملٍ أفضل لضمان الاعتراف بحقوقهم/ن وحمايتهم، كصغارٍ وكعاملين/ات بالجنس، بالإضافة إلى توسيع القدرات والموارد للخدمات المُصمَّمة خصيصًا. في الوقت نفسه، يجب أن توفر حركة حقوق العاملين/ات بالجنس مساحةً آمنةً وشاملةً للعاملين/ات بالجنس الصغار للمشاركة وتضخيم أصواتهم/ن لضمان تلبية احتياجاتهم/ن، حماية الحقوق الإنسانية الخاصة بهم/ن، واحترامهم/ن. إن المشاركة المجدية للعاملين/ات بالجنس الصغار أمر بالغ الأهمية لضمان مرونة واستدامة حركة العاملين/ات بالجنس، حتى تتمكن من مواصلة تعزيز حقوق العاملين/ات بالجنس بكل تنوعهم/ن.

يواجه العاملون/ات بالجنس الصغار نفس التحديات التي يواجهها العاملون/ات بالجنس الصغار من جميع الأعمار، ولكن لديهم/ن أيضًا احتياجاتهم/ن وأولوياتهم/ن الفريدة، ويعانون/ين من نقاط ضعفٍ إضافيةٍ مرتبطة بأعمارهم/ن.

تستخدم الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس منهجيةً تضمن سماع الأصوات الجماهيرية للعاملين/ات بالجنس والمنظمات التي يقودها العاملون/ات بالجنس. توثق الوثائق الإعلامية القضايا التي يواجهها العاملون/ات بالجنس على المستويات المحلية، الوطنية، والإقليمية مع تحديد هوية الأماط العالمية.

يعكس المصطلح 'عامل/ة بالجنس' التنوع الشديد داخل مجتمع العاملين/ات بالجنس، وهو يشمل ولكن ليس محدودًا بـ: العاملين/ات بالجنس الإناث، الذكور والعاشرين/ات جنديًا؛ العاملين/ات بالجنس مثلييات الجنس، مثليي الجنس، ثنائيي/ات الجنس؛ الذكور العاملين بالجنس متخذي هوية مغايرين جنسيًا؛ العاملين/ات بالجنس التجاري المتعاطين/ات مع فيروس نقص المناعة البشرية وغيرها من الأمراض؛ العاملين/ات بالجنس متعاطين/ات المخدرات؛ العاملين/ات بالجنس التجاري الراشدين/ات الصغار (بين أعمار ١٨ و ٢٩ عامًا)؛ العاملين/ات بالجنس المهاجرين/ات الموثقين/ات وغير الموثقين/ات، بالإضافة إلى الأشخاص المشردين/ات واللاجئين/ات؛ العاملين/ات بالجنس في كلا المناطق المدنية والريفية؛ العاملين/ات بالجنس ذوي الإعاقة؛ والعاملين/ات بالجنس الذين تم اعتقالهم/ن أو سجنهم/ن.



الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس المناداة بالحقوق الصحية والإنسانية

3 Queen Charlotte Lane (1F2)
Edinburgh, EH6 6AY, Scotland
+44 131 553 2555
secretariat@nswp.org
www.nswp.org/ar

NSWP هي شركة خاصة غير ربحية محدودة. رقم الشركة SC349355

المشروع مدعوم من:

