



## سياسة سوء السلوك الجنسي في مكان العمل

### 1. الغاية

تلتزم ميرسي كور ببيئة عمل يُعامل فيها الجميع باحترام وكرامة. نحن نسعى جاهدين للحفاظ على ثقافة العناية، والتي تهدف إلى ضمان السلامة العاطفية والجسدية لفرقنا وأي شخص آخر نعمل معه. نحن نسعى جاهدين من أجل بيئة عمل تنوعية تحتوي الجميع، ونتوقع أن تكون علاقات العمل قائمة أو مبنية على الاحترام المتبادل، والمهني، وخالية من التحرش الجنسي و / أو الاعتداء الجنسي.

لن نتساهل مع التحرش أو الاعتداء الجنسي من قِبَل أو بأعضاء الفريق في أي مكان في العالم. تحدد هذه السياسة المحظورات الذي تفرضها منظمة ميرسي كور على التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي والإجراءات المطلوبة لضمان التزام ميرسي كور بالتزامها بمنع التحرش الجنسي والاعتداء من قِبَل أو بأعضاء الفريق. تهدف هذه السياسة إلى التأكد من أن جميع أعضاء الفريق في جميع أنحاء العالم ملتزمون بحد أدنى مُشترِكٍ من المعايير وأن جميع مزاعم الانتهاكات والقرارات المتعلقة بالتدابير التأديبية يتم التعامل معها بطريقة متسقة قدر الإمكان. تُطبَّقُ السياسة على المستوى العالمي دون اعتبارٍ للممارسات الثقافية المحلية أو الأعراف الاجتماعية.

### 2. نطاق السياسة

تنطبق هذه السياسة على: ميرسي كور جلوبال، و ميرسي كور أوروبا، وميرسي كور هولندا، وشركاتهم الفرعية والمنظمات التابعة لهم (بشكل جماعي "ميرسي كور")؛ أعضاء مجلس إدارة ميرسي كور، والضباط، وأعضاء الإدارة، وأعضاء الفريق، والموظفين المعارين، والمتدربين، والمتطوعين (بشكل جماعي "أعضاء الفريق")؛ المستفيدون الفرعيون، والمنظمات الشريكة، والمقاولون، والخبراء الخارجيون، والمستشارون، والوكلاء، والممثلون، وأي منظمة أخرى أو فرد آخر يعمل بالنيابة عن ميرسي كور أو بتوجيه من ميرسي كور (بشكل جماعي "الشركاء")؛ وزوار أي من مرافق ميرسي كور، التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، المصورين، وصانعي الأفلام، والصحفيين، والباحثين، والأفراد المانحين، والمانحين المحتملين، وأي شخص آخر استضافته ميرسي كور أو يقوم بزيارة برامج ميرسي كور التي يتم تنفيذها أو التي تدعمها ماليًا ("الزوار"). كما تتوقع ميرسي كور أن تلتزم الجهات المانحة لها وممثليها بهذه السياسة، خاصة عند التعامل مع أعضاء فريق ميرسي كور.

### 3. بيانات السياسة

#### 3.1 السلوك المحظور

تحظر "ميرسي كور" ولا تتساهل مع أي عضو في الفريق، أو شريكٍ أو زائرٍ يتورط في التحرش أو الاعتداء الجنسي، ومع تعريف تلك الشروط على النحو التالي (ويشار إليها فيما يلي باسم "سوء السلوك الجنسي"): ("

"التحرش الجنسي" يتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، التمهيدات الرومانسية أو الجنسية غير المرحب بها، وطلبات الحصول على خدمات جنسية وغيرها من السلوكيات اللفظية أو الجسدية ذات الطابع الرومانسي أو الجنسي، حيث ينطبق أحد ما يلي:

**3.1.1 المعاوضة:** عندما يتم وضع الخضوع لمثل هذا السلوك سواء بشكل صريح أو ضمني شرطاً لتوظيف الفرد / تعيينه أو أن يتم استخدام ردة فعل الفرد على هذا السلوك كأساس لاتخاذ قرارات التوظيف / التعيين التي تؤثر على هذا الفرد؛ أو

**3.1.2 بيئة العمل:** حيث يكون غرض هذا السلوك أو تأثيره التدخل في أداء عمل الفرد، أو انتهاك كرامته أو التعدي عليها، أو خلق بيئة عمل مخيفة، أو مهينة، أو عدائية، أو جارحة.

تشمل الأمثلة المحددة للسلوك الذي يُعدُّ تحرشاً جنسياً ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

أ. سلوك جسدي متكرر غير مرحب به، مثل لمس أجزاء الجسم غير الحساسة، والتدليك، أو عرقلة أو إعاقة الحركة الطبيعية، التحديق أو الغمز.

ب. صنغ أو عرض رسومات أو صور جنسية، تظهر إشارات موحية جنسياً؛

ت. سلوك شفهي متكرر غير مرحب به مثل طلبات المواءمة أو تعليقات ذات طبيعة جنسية أو رومانسية عن شخص ما (لا يلزم أن يكون هو الشخص الذي توجه التعليقات إليه)، بما في ذلك التعليقات حول جسمه، أو ملبسه، أو علاقاته، أو ميوله الجنسية؛  
ث. التعليقات المتكررة الغير مرحب بها والجمل ذات الطبيعة الجنسية، مثل الألفاظ القادحة، النكات، الإهانات، والسب؛

ج. أي سلوك يقع ضمن الفئات المذكورة أعلاه، والذي لا يكون مكرراً بطبيعته ولكنه خطيرة بما فيه الكفاية بحد ذاته ليصل إلى درجة التحرش الجنسي؛

ح. أي شكل من أشكال الاقتراح الجنسي، حيث يتم اقتراح شيء ذي قيمة مقابل الجنس أو المواعيد؛

خ. الضغط للحصول على المواعيد أو الجنس مقابل الترقيات، أو زيادة المرتبات، أو احتفاظ الشخص بوظيفته، أو غير ذلك من المنافع المتعلقة بالعمل؛

د. تعمد تعرية الأجزاء الحساسة الخاصة بك للآخرين؛ و

ذ. الملاحقة، وهي عبارة عن سلوك متعمد غير مرحب به موجه إلى شخص معين، وتجعل الشخص العاقل يشعر بالخوف ويمكن أن تشمل سلوكاً متكرراً يوحى بالخطر. وتشمل الأمثلة، على سبيل المثال لا الحصر، المتابعة، أو تقديم هدايا غير مرغوب فيها، أو المراقبة، أو التدخل فيما يخص سلامة شخص آخر، أو الاتصال المتكرر بدون دعوة عبر الهاتف أو التواصل عبر الإنترنت.

يمكن أن يحدث التحرش الجنسي بشكل شخصي، أو عبر الهاتف، أو البريد الإلكتروني، أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو وسائل الاتصالات الإلكترونية الأخرى.

"الاعتداء الجنسي" هو اتصال فعلي أو محاولة اتصال جنسي مع شخص آخر بدون موافقة ذلك الشخص. يتضمن الاعتداء الجنسي، على سبيل المثال لا الحصر:

أ. اللمس المتعمد للأجزاء الحساسة لشخص آخر دون موافقة ذلك الشخص؛

ب. اتصالات جنسية أخرى متعمدة مع شخص آخر بدون موافقة ذلك الشخص؛ و

ت. الاغتصاب، وهو الاختراق، مهما كان طفيفاً، من (1) المهبل أو فتحة الشرج لشخص ما بواسطة أي جزء من أجزاء جسد شخص آخر أو بواسطة جسم ما، أو (2) فم شخص ما بواسطة عضو جنسي لشخص آخر، دون موافقة ذلك الشخص.

لا تتساهل ميرسي كور مع أي سوء سلوك جنسي من قِبَل أو ضد أعضاء فريقها، أو زوارها، أو شركائها من قِبَل أي أحد من غير أعضاء الفريق، سواء كانوا زوار أو مانحين، أو مقاولين، أو مسؤولين حكوميين محليين، أو جماعات مسلحة، أو منظمات شريكة محلية أو دولية، أو أشخاص آخرين.

### 3.2 استخدام موارد ميرسي كور للحصول على المحتوى الجنسي

تحظر ميرسي كور استخدام معدات عمل ميرسي كور، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر، والهواتف المحمولة، وجدران المكاتب، وخدمة الإنترنت لأغراض مشاهدة أو عرض أو نشر مواد ذات طبيعة جنسية.

### 3.3 العلاقات في مكان العمل

على الرغم من أن العلاقات الرومانسية في مكان العمل ليست ممنوعة بشكل صارم، إلا أن هذه العلاقات يجب أن تكون موضع ترحيب تام، دون أي شكل من أشكال الإكراه، أو الاستغلال، أو إساءة استخدام السلطة، وأن تكون طوعية وتوافقية، وألا تؤثر على الواجبات المهنية أو بيئة العمل.

نظرًا للفروق المتأصلة في السلطة بين الأشخاص الذين هم في منصب إشرافي أو منصب قيادي وبين الأشخاص الذين يرفعون التقارير إليهم، فإنه يتم النظر إلى التمهيد الرومانسي أو الجنسي من قِبَل المشرف أو القائد نحو أي شخص في منصب ثانوي بالاهتمام اللازم. تُشجّع ميرسي كور بشدة جميع أعضاء الفريق على الإبلاغ عن علاقاتهم الرومانسية مع أعضاء الفريق الآخرين إلى القسم المعني في إدارة الموارد البشرية، أو مدير الموارد البشرية، أو المشرف، أو المدير الفُطري المسؤول عن توظيفهم في أقرب وقت ممكن. ومع ذلك، فإنه عندما تشمل العلاقة الرومانسية قائداً أو مشرفاً أو مديراً أو أي شخص في منصب تابع، يتعين على كل من عضوي الفريق الإبلاغ عن العلاقة الرومانسية إلى قسم إدارة الموارد البشرية المسؤول عن توظيفهم في أقرب وقت ممكن.

هذا التقرير يهدف إلى أن يكون سرياً ويهدف إلى حماية أعضاء الفريق المعنيين ويمكنه المساعدة في ضمان التعامل مع تصورات احتمالية سوء السلوك (على سبيل المثال، بما في ذلك تضارب المصالح وأسلوب التعامل التفضيلي المُتصَوَّر) قبل ظهورها.

سيكون من غير المناسب دائماً تقريباً أن يقوم أحد أعضاء الفريق بالإشراف المباشر على الشخص الذي تربطه به علاقة رومانسية. في حالات نادرة حيث قد يكون من غير الممكن تجنبها، وعادة ما تنطوي على علاقات راسخة بين أشخاص يلزم أن تكون علاقاتهم مجهور بها وأن تكون قد مرت فترة من الوقت على قيامهم بالإبلاغ عن علاقاتهم، يجب أن تتم الموافقة على خط البلاغات من قبل الموارد البشرية العالمية. سيتم منح الموافقة فقط بعد بذل الجهود لضمان عدم تداخل العلاقة المجهور بها مع بيئة العمل واستنفاد جميع الخيارات الأخرى.

قد يتم التحقيق في العلاقات التي لم يتم الكشف عنها رسمياً والتي تشمل مشرفاً أو قائداً على أنها انتهاك لمتطلبات الإفصاح بموجب هذه السياسة وعلى أنها تحرش جنسي محتمل بنفس العواقب التأديبية كما لو كانت تحرشاً جنسياً.

### 3.4 ميرسي كور تشجع على الإبلاغ عن السلوك المحظور

3.4.1 لكل فرد الحق والواجب في الإبلاغ عن سوء السلوك الجنسي. نشجع أي شخص شهد لكنه لم يكن هدفاً للتحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي على الإبلاغ عنه بنفسه. وتعالج المساواة في الفرص وسياسات عدم التمييز التي

تتبعها ميرسي كور السلوك، بما في ذلك التعليقات، واللغة أو الأفعال التي تنطوي على تمييز أو إساءة والتي قد لا تفي بمعيار التحرش الجنسي.

3.4.2 يمكن لأي شخص الإبلاغ عن الادعاءات بموجب سياسة الشكوى الأخلاقية والإبلاغ عن المخالفات عن طريق الخط الساخن للنزاهة التابع لميرسي كور ([mercy Corps.org/integrityhotline](http://mercy Corps.org/integrityhotline)). يتم تشجيع أعضاء الفريق أو الزائرين- ولكن ليس مطلوبًا- على إبلاغ، أولاً ممثل الموارد البشرية الخاص بهم، أو المشرف عليهم أو المشرف على المشرف عليهم.

3.4.3 يجب على موظفي الموارد البشرية وأعضاء الفريق الآخرين، بمن فيهم المشرفون والمديرون القُطريون، ضمان قيامهم بالإبلاغ فوراً عن مثل هذه الادعاءات إلى الخط الساخن للنزاهة التابع لميرسي كور

### 3.5 الإبلاغ مع عدم الإفصاح عن الهوية والسرية

3.5.1 بسبب طبيعة وحساسية الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الجنسي، تتعامل ميرسي كور مع جميع التقارير والادعاءات بأقصى درجات الاحترام لسرية جميع الأفراد المعنيين. ستسعى ميرسي كور للحفاظ على الخصوصية في جميع الأوقات خلال عملية الاستجابة، بما يتسق مع مسؤوليتنا للحفاظ على سلامة الفرد والفريق. يمكن فقط تزويد الأشخاص الذين لا بد أن يعرفوا بالمعلومات، وتكون محدودة ومقتصرة على دورهم في عملية الاستجابة والتحقيق. أي شخص لديه دور كجزء من فريق التحقيق أو الاستجابة يكون ملزماً بالسرية ويمكن تأديبه، وقد يصل الأمر إلى الفصل من العمل، لانتهاكه تلك السرية.

في بعض الحالات، قد تضطر ميرسي كور من قبل الجهات المانحة أو المنظمين أو عن طريق الدعوى القضائية التي رفعها المتهم أو لأسباب قانونية أخرى، إلى الكشف عن المعلومات المتعلقة بالادعاءات والتحقيق فيها، بما في ذلك الاسم والمعلومات التعريفية للناجين والمتهم. عند تقديم معلومات تعريفية شخصية إلى الجهات المانحة أو الجهات التنظيمية أو جهات تطبيق القانون، ستسعى منظمة ميرسي كور إلى الحد من التوزيع إلى الحد الممكن والذي يسمح به القانون، وستسعى، إن أمكن ووفقاً للقوانين، للحصول على تأكيدات بأن المعلومات ستظل سرية.

3.5.2 يُسمح بتقديم التقارير المجهولة إلى الخط الساخن للنزاهة. قد يطلب ناج مُبلِّغ غير مجهول الهوية أيضاً الحفاظ على السرية من خلال عدم السماح لفريق الأخلاقيات أو المحققين بالإفصاح عن محتوى الادعاءات (أو أجزاء منها). في كلتا الحالتين من الإبلاغ المجهول والمحافظة على السرية، يمكن تقييد قدرة ميرسي كور على إجراء تحقيق يمكنه أن يحاسب الجناة على مزاعم مدعومة بأدلة. إلى أقصى حد ممكن، ستعمل ميرسي كور مع الناجين لمعالجة مخاوفهم حول السرية من أجل السماح بالمباشرة في إجراء تحقيقات فعالة. تتطلب

التحقيقات الفعالة والنزيهة عادة مواجهة المتهم بالادعاءات. في الحالات التي يكون فيها لدى ميرسي كور مخاوف بشأن أمن وسلامة فريقها، قد تتخذ ميرسي كور الإجراءات المناسبة، وفي نفس الوقت ستظل تحترم إلى الحد الممكن، الخصوصية والسرية.

### 3.6 دعم الناجين

ميرسي كور ستعرض تقديم (وستقدم إذا اختاروا) دعم طبي ونفسي اجتماعي مستقل للناجين من التحرش أو الاعتداء الجنسي، وسوف تساعد في الإبلاغ عن الحوادث إلى السلطات المختصة إذا اختاروا القيام بذلك بشكل مباشر.

### 3.7 لا انتقام

3.7.1 لن تتساهل ميرسي كور مع أي شكل من أشكال الانتقام ضد أعضاء الفريق، أو الشركاء، أو الزائرين الذين يبلغون عن سوء السلوك الجنسي المشتبه به بحسن نية أو يشاركون في التحقيقات المتعلقة بسوء السلوك الجنسي. يمكن العثور على الحماية الكاملة للأشخاص الذين يقدمون التقارير في سياسة ميرسي كور فيما يتعلق بالشكوى الأخلاقية والإبلاغ عن المخالفات. يجب على أي شخص مر بتجربة انتقام لإبلاغه عن أو لمشاركته في تحقيق متعلق بسوء السلوك الجنسي أن يقدم تقريراً على الفور إلى فريق الأخلاقيات على [mercycorps.org/integrityhotline](http://mercycorps.org/integrityhotline)

3.7.2 لن تطلب ميرسي كور من أعضاء فريقها، أو شركائها أو زائريها توقيع أو الالتزام باتفاقيات أو تصاريح السرية الداخلية التي تحظر أو تقيد أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزائرين الآخرين من الإبلاغ بشكل قانوني عن الانتهاكات إلى لجنة تحقيق معينة أو ممثل جهة قانونية معين يتبع إدارة أو وكالة مخولة بتلقي مثل هذه المعلومات.

### 3.8 التحقيق في تقارير السلوك المحظور

3.8.1 تلتزم ميرسي كور باستجابة وتحقيقٍ جدي وسريعٍ وعادلٍ لجميع الادعاءات. سيتم إجراء التحقيقات وفقاً لسياسة ميرسي كور فيما يتعلق بالشكوى الأخلاقية والإبلاغ عن المخالفات ووفقاً للإرشادات ذات الصلة بشأن الإبلاغ والتحقيق في سوء السلوك الجنسي.

3.8.2 في المقام الأول، ستضع ميرسي كور بعين الاعتبار سلامة وأمن وصحة الناجين أثناء أي تحقيق أو متابعة، وستضع أيضاً بعين الاعتبار أمن وسلامة المتهمين وأي شهود.

### 3.9 العواقب التأديبية للسلوك المحظور

3.9.1 في حالة الاعتداء الجنسي، ستقوم ميرسي كور بإيقاف أي شخص يكون موضع ادعاءات محددة بالاعتداء الجنسي عن العمل في حين تقوم ميرسي كور و / أو جهات تطبيق القانون بالتحقيق في المسألة. جميع الانتهاكات المثبتة ستؤدي إلى إنهاء الخدمة مع عدم الأهلية لإعادة التعيين، أو استلام العقود، أو المنح، أو

الموارد الأخرى من ميرسي كور في المستقبل. واقعياً، الاعتداء الجنسي جريمة في جميع الولايات القضائية التي تعمل فيها ميرسي كور. سندعم ميرسي كور الناجين في الإبلاغ عن الاعتداء الجنسي الى جهات تطبيق القانون.

3.9.2 في حالة التحرش الجنسي، ستقوم ميرسي كور بتقييم طبيعة السلوك المزعوم، ومخاطر استمرارية هذا السلوك، وسلامة أي من الناجين عند تقرير كيفية التخفيف من مخاطر السلوك أو الاذى المستمر ريثما يبدأ التحقيق. سوف تقوم ميرسي كور بإيقاف المتهم عن العمل مؤقتاً بينما يستمر التحقيق في حال كانت مخاطر السلوك أو الاذى المستمر لا يمكن تخفيفها بشكل كافٍ.

3.9.3 ستؤدي جميع النتائج المثبتة للتحرش الجنسي إلى تأديب نسبي ذي معنى بناءً على طبيعة وشدة السلوك وما إذا كان يمكن معالجته بفعالية. قد يشمل التأديب واحداً أو أكثر من الإجراءات التالية (هذه القائمة ليست شاملة): رسائل التحذير لسوء السلوك، الدورات التدريبية الإلزامية عن الجنس والتحرش الجنسي، تنزيل الرتبة الوظيفية، عدم الأهلية للترقيات، الإيقاف المؤقت عن العمل بدون مرتب، خطط تحسين الأداء، إتاحة الفرص للأشخاص الذين مرّوا بتجربة التحرش الجنسي للإدلاء بشهادة تأثر الضحية أمام من تحرشوا بهم وتلقي الاعتذارات من المتحرشين، أو إنهاء الخدمة. سيتم إعلان أن أعضاء الفريق والزائرين الذين تم إنهاء عملهم أو تعيينهم بسبب التحرش الجنسي غير مؤهلين لإعادة التعيين، أو استلام العقود، أو المنح، أو الموارد الأخرى من ميرسي كور في المستقبل.

#### 4. العمليات والإجراءات المطلوبة لضمان الالتزام

تضمن ميرسي كور الالتزام بهذه السياسة من خلال العمليات والإجراءات المناسبة المصممة لضمان التالي قدر الإمكان:

- 4.1 يخضع جميع أعضاء الفريق الجدد المحتملين لعملية فحص مصممة للتأكد من أنهم لم يسبق لهم الانخراط في الاستغلال الجنسي، أو الاعتداء الجنسي، أو التحرش الجنسي؛
- 4.2 يتم إبلاغ جميع أعضاء الفريق وتدريبهم على هذه السياسة من خلال التدريب على القواعد السلوكية، ويشهد جميع أعضاء الفريق على أنهم قد فهموا هذه السياسة ووافقوا على الالتزام بها.

4.3 عندما يكون مناسباً وعند الاتصال المباشر مع أعضاء الفريق، يتم إبلاغ الاستشاريين، والخبراء، والمقاولين، والوكلاء، والجهات المانحة، والممثلين الحكوميين والزائرين (بما في ذلك الصحفيين والباحثين) بالمتطلبات الواردة في هذه السياسة.

4.4 تعرض جميع مكاتب ميرسي كور ملصقات توعوية حول هذه السياسة، بما في ذلك جميع آليات الإبلاغ المتاحة، والتي تمت ترجمتها إلى اللغة الأساسية للمكتب وتكون موضوعة في مواقع بارزة حيث يراها جميع أعضاء الفريق والزوار.

- 4.5 تضع الخطط والتدابير الأمنية في عين الاعتبار خطر إساءة السلوك الجنسي من قِبَل و ضد أعضاء الفريق والزوار، وتضع تدابير تخفيف مناسبة لتلائم الظروف؛
- 4.6 كل مكتب فُطري لديه نقطة بؤرية معينة يمكنها العمل كمورد محلي لأعضاء الفريق أو للزوار الذين يرغبون في الإبلاغ عن أو مناقشة سوء السلوك الجنسي؛
- 4.7 تتلقى النقاط البؤرية والمشرفون والقيادة العليا تدريباً مناسباً في كيفية التعرف على سوء السلوك الجنسي المحتمل والاستجابة له بالطريقة المناسبة؛
- 4.8 يمكن لأي شخص أن يُبلغَ (إن اختار ذلك) بشكل مجهول عن جميع أشكال الاعتداء الجنسي والتحرش إلى النقطة البؤرية أو الخط الساخن للنزاهة التابع لميرسي كور.
- 4.9 يجب على ممثلي الموارد البشرية، والنقاط البؤرية، والمشرفين، والقادة الذين يتلقون ادعاءات أو شكاوى حول انتهاك هذه السياسة إرسال تقارير بها فوراً إلى فريق الأخلاقيات عبر الخط الساخن الخاص بالنزاهة (انظر سياسة الشكاوى الأخلاقية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات والتوجيهات ذات الصلة [رابط تشعبي والرابط إلى صفحة الخط الساخن المقصودة])؛
- 4.10 يتم التحقيق في جميع التقارير بطريقة سرية، ومستقلة، وعادلة، ودقيقة، وفي الوقت المناسب بأسلوب يضمن، إلى أقصى حد ممكن، حماية الناجين (انظر الشكاوى الأخلاقية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات [رابط تشعبي])؛
- 4.11 سيتم منع أعضاء الفريق و / أو الزائرين غير المؤهلين لإعادة التعيين بسبب سوء السلوك الجنسي من أي فرصة أخرى مع ميرسي كور، سواء كموظف أو مستشار أو مقاول، وعندما يتم طلب مرجع منهم، ستشير ميرسي كور إلى أن الفرد غير مؤهل لإعادة التعيين؛
- 4.12 يتم الإفصاح عن جميع التقارير إلى الجهات المانحة والهيئات التنظيمية عندما يطلب المانح أو المنظم ذلك. إذا كانت التقارير تتضمن ادعاءات بسوء السلوك الإجرامي، يتم الكشف عنها أيضاً إلى الجهات المعنية بتطبيق القانون (يخضع للحاجة إلى ضمان سلامة وأمان الناجين) (راجع سياسة الشكاوى الأخلاقية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات والتوجيهات ذات الصلة [رابط تشعبي])؛ و
- 4.13 يتم إخطار لجنة التدقيق والمخاطر التابعة لمجلس ميرسي كور المشترك (بطريقة تتفق مع التزام ميرسي كور بالسرية) بجميع التقارير والتحقيقات حول التحرش أو الاعتداء الجنسي خلال أو في وقت قريب من اجتماعاتها المجدولة بانتظام ويتم تزويدها بأي معلومات إضافية ضرورية للسماح لها للقيام بواجباتها الرقابية (انظر سياسة الشكاوى الأخلاقية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات والتوجيهات ذات الصلة [الارتباط التشعبي]).

## 5. إدارة السياسات والمسؤوليات

### 5.1 المستشار العام وفريق الأخلاقيات في ميرسي كور مسؤولان عن:

- 5.1.1 ضمان الحفاظ على تحديث هذه السياسة بشكل دوري من خلال المراجعات نصف السنوية.
- 5.1.2 ضمان أن يتم الإشراف على التقارير والتحقيقات على مستوى العالم وفقاً لهذه السياسة وسياسة الشكاوى الأخلاقية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات والتوجيهات ذات الصلة؛ و
- 5.1.3 تقديم التقارير إلى لجنة التدقيق والمخاطر التابعة لمجلس ميرسي كور المشترك بشأن الادعاءات.

## 5.2 رئيس شؤون الموظفين وفريق الموارد البشرية مسؤولون عن:

- 5.2.1 التأكد من أن عمليات التوظيف الآمنة مطبقة ومُلتزم بها؛
- 5.2.2 ضمان خضوع جميع أعضاء الفريق لتدريبات القواعد السلوكية والاعتراف بفهمهم لها واستعدادهم للالتزام بها؛
- 5.2.3 العمل بشكل وثيق مع الإدارة العليا في جميع البلدان لضمان تحديد النقاط البؤرية وتدريبها بشكل صحيح، ولتكييف السياسات والتدريبات بشكل ملائم مع السياق المحلي؛
- 5.2.4 التأكد من أن جميع مزاعم انتهاك هذه السياسة يتم التحقيق فيها وفقاً لهذه السياسة وسياسة الشكوى الأخلاقية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات. و
- 5.2.5 التأكد من أن أعضاء الفريق المعلن أنهم غير مؤهلين لإعادة التعيين لا تتم إعادة تعيينهم من قبل ميرسي كور وأن يتم تضمين هذه الحالة في الردود على فحوصات إثبات التوظيف من قبل المنظمات الأخرى.

## 5.3 جميع مديري ميرسي كور، والمديرون القطريون والإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل فيها ميرسي كور مسؤولون عن:

- 5.3.1 خلق والحفاظ على بيئة وثقافة تعزز الاحترام والاحتواء ولا تتساهل مع التحرش الجنسي، أو الاستغلال الجنسي، أو الاعتداء الجنسي؛
- 5.3.2 الإشراف على التنفيذ الكامل لهذه السياسة في منطقة عملياتهم؛
- 5.3.3 التأكد من أن جميع ادعاءات سوء السلوك الجنسي تؤخذ على محمل الجد وأنه يُبلَّغ عنها فريق الأخلاقيات على الفور وأنها تعامل بسرية وتعطى أولوية عالية؛ و
- 5.3.4 التأكد من عدم الانتقام من أعضاء الفريق، أو الشركاء، أو الزائرين الذين يبلغون عن ادعاءات أو يشاركون في التحقيقات.

## 6. العلاقة بالقوانين المحلية

سنلتزم ميرسي كور بالقوانين واللوائح التي تحظر سوء السلوك، ولكن عندما تتجاوز هذه السياسة أي متطلبات قانونية، سنلتزم ميرسي كور بالمعايير الواردة في هذه السياسة إلى الحد الذي يسمح به القانون المعمول به. قد يتم تعديل هذه السياسة أو تكييفها بحيث تتوافق مع القوانين المحلية ولكن فقط بعد موافقة فريق أخلاقيات ميرسي كور وفريق الموارد البشرية العالمي.

## 7. السياسة المعتمدة

تمت الموافقة على هذه السياسة من قبل مجلس إدارة ميرسي كور في 1 نوفمبر 2018، ومجلس إدارة ميرسي كور أوروبا في 22 أكتوبر 2018، و ميرسي كور هولندا في 22 أكتوبر 2018. لا يجوز تعديل هذه السياسة أو تغييرها إلا بموافقة من المجلس (المجالس).