



المؤسسة الأوروبي-متوسطة لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان

سياسة الحماية من التحرش والاستغلال والانتهاك الجنسي ومعالجته ومنعه

أقرت في تشرين الثاني/نوفمبر 2022

1. بيان السياسة العامة

المؤسسة الأوروبي-متوسطة لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان ("المؤسسة الأوروبي-متوسطة") ملتزمة بتعزيز احترام حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والعدالة. ولذلك، فإنها ملتزمة بتوفير بيئة آمنة خالية من التمييز على أي أساس وخالية من المضايقات في مكان العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي، وذلك لجميع موظفيها والمتدربين فيها وممثليها ومستشاريها. ووفقاً للمعايير المدرجة في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة وعنوانها 'التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي'، [ST/SGB/2003/13](#) الصادرة في 9 تشرين الأول/أكتوبر 2003، ستعتمد المؤسسة الأوروبي-متوسطة سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع أي شكل من أشكال التحرش والاستغلال والانتهاك الجنسي في مكان العمل وفي العلاقات مع الآخرين، و ستتعامل بجدية مع كل حالة تحدث وستستعرض بشكل فوري جميع المزاعم بشأن وقوع تحرش جنسي أو استغلال جنسي أو انتهاك جنسي. المؤسسة الأوروبي-متوسطة ملتزمة أيضاً بتعزيز ثقافة عدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي أو الاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي ضمن شركائها والمستفيدين من منحها. لذا، ستسعى المؤسسة الأوروبي-متوسطة إلى إدماج ممارسات مناهضة للمضايقات ضمن ترتيبات التعاون، والشراكات، وتقديم المنح.¹

ستتعامل المؤسسة الأوروبي-متوسطة مع جميع الشكاوى بخصوص وقوع تحرش جنسي أو استغلال جنسي أو انتهاك جنسي بجدية واحترام وسرية. ولن يواجه أي شخص معاناة في حال تقديمه شكوى من هذا القبيل. وسيواجه أي شخص يثبت أنه ارتكب تحرش جنسي أو استغلالاً جنسياً أو انتهاكاً جنسياً إجراءات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل. وثمة واجب على المؤسسة الأوروبي-متوسطة أيضاً أن توفر مساعدة ملائمة لأي ناجح/ناجية من تحرش جنسي أو استغلال جنسي أو انتهاك جنسي على يد أي فرد يمثل المؤسسة الأوروبي-متوسطة.

2. تعريف التحرش الجنسي، والاستغلال الجنسي، والانتهاك الجنسي

التحرش الجنسي هو أي محاولة جنسية غير مرحب بها، أو طلب خدمة جنسية، أو سلوك شفهي، أو بدني، أو إيماءة ذات طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر ذات طبيعة جنسية يمكن على نحو معقول توقع أو تصور أنه يسبب إساءة أو إهانة لشخص آخر. ويعتبر مثل هذه التصرف تحرش جنسي أيضاً عندما يتدخل بالعمل، أو عندما يكون شرطاً للحصول على العمل، أو على

¹ أخذت صياغة هذه السياسة بالاعتبار تجارب المؤسسة الأوروبي-متوسطة وممارستها، كما استفادت من سياسات طورتها منظمات أخرى بما في ذلك أوكسفام، ومنظمة مدافعي الخط الأمامي، ومنظمة العمل الدولية.

استحقاقات العمل أو أي استحقاقات مالية أو غير مالية، أو عندما يخلق بيئة عمل مسببة أو تنطوي على تهديد أو عدوانية. ورغم أن المضايقات تتضمن عادة نمطاً من السلوك، ولكن يمكن أن تكون على شكل حادثة منفردة.

الاستغلال الجنسي هو أي انتهاك فعلي أو محاولة انتهاك لموقف ضعف، أو اختلاف في النفوذ، أو استغلال الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق مكاسب مالية أو اجتماعية أو سياسية من جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر. وتدرج المؤسسة الأورو-متوسطية بأن مصطلحات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي تمثل طيفاً واسعاً من السلوكيات ولا تقتصر على فعل الجماع الجنسي.

الانتهاك الجنسي هو تعدد بدني فعلي ذو طبيعة جنسية أو التهديد به، سواء بالقوة أو تحت ظروف غير متكافئة وقسرية، بما في ذلك الزواج القسري، والعبودية الجنسية، والنشاط الجنسي مع طفل.

وقد يحدث التحرش أو الاستغلال أو الانتهاك ذات الطبيعة الجنسية بين أشخاص من الجنس نفسه أو النوع الاجتماعي نفسه أو بين جنسين أو نوعين اجتماعيين مختلفين. ويمكن للإناث والذكور وحاملي صفات الجنسين والمتحولين جنسياً والأشخاص الذين لا ينطبق عليهم التصنيف الثنائي للجنس أن يكونوا ضحايا أو معتدين.

جميع ممارسات التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي محظورة ضمن مكاتب المؤسسة الأورو-متوسطية أو خارجها، بما في ذلك في الفعاليات الاجتماعية، ورحلات العمل، والاجتماعات الثنائية، أو المتعددة الأطراف، أو الجلسات التدريبية، أو المؤتمرات التي تنظمها المؤسسة الأورو-متوسطية.

3. المبادئ التوجيهية للمؤسسة الأورو-متوسطية بشأن الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي

ستتحقق المؤسسة الأورو-متوسطية مما يلي:

- أ. أنه سيتم التعامل دائماً بجدية مع الشواغل أو المزاعم بشأن الإساءات أو الإهمال، وسيتم استعراضها من قبل ما لا يقل عن موظفين اثنين محددين، وسيقرران ما إذا كان هناك أساس لإجراء تحقيق كامل.
- ب. أن المؤسسة الأورو-متوسطية ستسعى لحماية ووقاية جميع الأفراد الذين تعمل معهم، بما في ذلك موظفيها والمستفيدين من دعمها، وذلك من خلال إظهار التقدير والاحترام لهم والاستماع إليهم.
- ج. أن جميع أعضاء مجلس الأمناء، والموظفين، والمتدربين، والمتطوعين، والممثلين الآخرين، لديهم وصول إلى هذه السياسة ولمنوعون بها ويعرفون مسؤولياتهم بموجبها.
- د. أن جميع الأفراد الذين يعملون مع المؤسسة الأورو-متوسطية سيتلقون تدريباً متعلقاً بهذه السياسة.
- هـ. أن جميع أعضاء مجلس الأمناء، والموظفين، والمتدربين، والمتطوعين، والممثلين الآخرين، يتمكنون من الحصول على معلومات حول كيفية الإبلاغ عن الشواغل أو المزاعم المتعلقة بالإساءات.
- و. أنه لن تقوم المؤسسة الأورو-متوسطية عن علم مسبق بتعيين أعضاء في مجلس الأمناء، أو استقدام موظفين، أو مستشارين، أو متدربين، أو متطوعين، أو ممثلين آخرين ممن قد يشكل سلوكهم خطراً معلوماً لسلامة الأفراد وعافيتهم.
- ز. إدارة المؤسسة الأورو-متوسطية مسؤولة عن تعزيز الوعي بهذه السياسة ضمن فريقها.

نظراً لطبيعة أنشطة المؤسسة الأورو-متوسطية والتحديات والصعوبات التي يواجهها شركاؤها أو المستفيدين منها وفي بعض أوضاع الضعف، ستمارس المؤسسة الأورو-متوسطية حرصاً خاصاً لضمان أن انهماك موظفيها وتعاونهم مع الشركاء والمستفيدين والحاصلين على المنح يظلان خاليين من التمييز بناء على أي أساس وخالين من أي شكل من أشكال التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي.

ستستخدم المؤسسة الأورو-متوسطية أنشطتها في مجال تقديم المنح والإرشاد والتدريب الموجه كفرصة لتعزيز المساواة وعدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي بين الشركاء والحاصلين على المنح.

4. المساواة وإجراءات تقديم الشكاوى

ينبغي، إذا أمكن، على أي شخص يتعرض للتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي إبلاغ المرتكب المزعوم لهذه الممارسات بأن سلوكه غير مقبول وغير مرحب به. مع ذلك، تدرك المؤسسة الأورو-متوسطية أن التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي قد يحدث غالباً في إطار علاقات غير متكافئة (أي بين مشرف/ة وبين موظف/ة خاضع لمسؤوليته) وربما يتوافق ذلك مع ظروف قسرية، وأنه قد لا يكون من الممكن للضحية إبلاغ المرتكب المزعوم للمضايقات أو الانتهاك. وإذا كان من غير الممكن للضحية التخاطب مباشرة مع المرتكب المزعوم للمضايقات/الإساءات، فبوسعه/بوسعها مخاطبة الموظفين المعنيين بهذا الأمر، أو مسؤولي الاتصال المعنيين بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (انظر البند 6) المسؤولين عن تلقي الشكاوى بخصوص التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي.

وعندما يتلقى مسؤول الاتصال المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي شكوى بخصوص حدوث مضايقات جنسية، فسيقوم/تقوم بما يلي:

- التسجيل الفوري لتاريخ الواقعة (الوقائع) وأوقاتها والحقائق المتصلة بها
- التحقق من وجهة نظر الضحية بخصوص النتائج التي تريدها
- ضمان فهم الضحية لإجراءات المؤسسة الأورو-متوسطية بخصوص التعامل مع الشكاوى
- مناقشة الخطوات التالية والموافقة عليها: إما تقديم شكوى رسمية أم شكوى غير رسمية، مع توضيح أن اختيار حل المسألة بصفة غير رسمية لا يلغي حق الضحية برفع شكوى رسمية إذا لم تكن راضية عن نتائج الشكاوى غير الرسمية
- المحافظة على سجل سري لجميع المناقشات
- احترام خيارات الضحية
- التحقق من أن الضحية تعرف أنه بوسعها رفع شكوى خارج المؤسسة الأورو-متوسطية من خلال التواصل مع السلطات المختصة ووفقاً للتشريعات النافذة، بما في ذلك التعامل مع أجهزة العدالة الجنائية.

وعلى امتداد إجراءات معالجة الشكاوى، يحق للضحية الحصول على مساعدة يقدمها مرشد تختاره الضحية ضمن موظفي المؤسسة الأورو-متوسطية ومجلس أمنائها أو شخص خارجي محل ثقة. وتقر المؤسسة الأورو-متوسطية أنه بما أن التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي عادةً ما يحدثون في إطار علاقة غير متكافئة في مكان العمل، فعادة ما تشعر الضحية أنها غير قادرة على الإفصاح عن الأمر. وتدرك المؤسسة الأورو-متوسطية الحاجة إلى دعم الضحايا في تقديم الشكاوى.

أ. الآلية غير الرسمية لتقديم الشكاوى

في حالات وقوع أحداث مضايقة بسيطة، قد ترغب الضحية بالتعامل مع المسألة بصفة غير رسمية. وفي هذه الحالة، سيقوم مسؤولو الاتصال المعنيون بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، بما يلي:

- إتاحة فرصة للمرتكب المزعوم للمضايقات أن يستجيب إلى الشكاوى
- التحقق من أن المرتكب المزعوم للمضايقات يفهم آلية الشكاوى

- تيسير النقاش بين الطرفين لتحقيق تسوية غير رسمية مقبولة لمقدم الشكوى، أو إحالة المسألة إلى وسيط معيّن ضمن المؤسسة الأورو-متوسطية (موظف محدد أو عضو في مجلس الأمناء) لحل المسألة
- التحقق من المحافظة على سجل سري لمجريات الشكوى
- إجراء متابعة بعد الخروج بنتيجة لآلية الشكاوى من أجل التحقق من أن السلوك موضوع الشكوى قد توقف
- عندما تستدعي الضرورة، التنبئ السريع لإجراءات مؤقتة لحماية مقدم الشكوى حتى انتهاء مجريات التعامل مع الشكوى
- ضمان أن الإجراءات المذكورة أعلاه تجري بسرعة وخلال فترة 14 يوماً من تاريخ تقديم الشكوى

ب. الآلية الرسمية لتقديم الشكاوى

إذا قررت الضحية رفع شكوى رسمية، أو إذا كانت نتيجة الآلية غير الرسمية لتقديم الشكاوى غير مرضية للضحية، يجب استخدام الآلية الرسمية لتقديم الشكاوى لحل المسألة. سيقوم مسؤول الاتصال المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي الذي يستلم الشكوى بإحالة القضية إلى مجلس الأمناء للشروع في تحقيق رسمي. ويجب على مسؤولي الاتصال المعنيين بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي أن يبدووا دائماً في إجراء رسمي في حالات حدوث استغلال جنسي أو انتهاك جنسي، وفي حالات المضايقات الجنسية الجسيمة.

إذا امتنع مسؤول الاتصال المعني بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي الذي استلم الشكوى أولاً عن إحالة القضية إلى مجلس الأمناء، يمكن للضحية أن تطلب من مسؤول الاتصال الثاني بإحالة القضية. وإذا امتنع مسؤول الاتصال الثاني عن ذلك، بوسع الضحية إبلاغ مجلس الأمناء من خلال التواصل مع أحد أعضاء مجلس الأمناء.

وعندما يستلم مجلس الأمناء إحالة من مسؤولي الاتصال المعنيين بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، يجب على المجلس تعيين اثنين من أعضائه على الأقل كمحققين. وبوسع المجلس أيضاً أن يقرر تعيين محققين خارجيين عندما يكون ذلك ملائماً.

سيقوم الأفراد الذين يقومون بإجراء التحقيق بما يلي:

- إجراء مقابلات منفصلة مع الضحية ومع المرتكب المزعم للمضايقات
- إجراء مقابلات مع أطراف ثالثة ذات صلة، وبصفة منفردة
- عندما تستدعي الضرورة، إقرار إجراءات مؤقتة، وبسرعة، لحماية الضحية حتى انتهاء التحقيقات
- تقرير ما إذا كانت حادثة (حوادث) المضايقة الجنسية قد جرت بالفعل
- إصدار تقرير يفصل التحقيقات، والنتائج، وأي توصيات محددة
- وإذا كانت المضايقات قد وقعت بالفعل، يجب تقرير وتحديد طبيعة الإجراءات التصويبي الملائم للضحية، وذلك بالتشاور مع الضحية (أي تقديم اعتذار، أو إجراء تغيير في ترتيبات العمل، أو ترقية الضحية إذا كان قد تم تخفيض رتبته نتيجة للمضايقات، أو إجراء تدريبات لمرتكب المضايقات، أو إجراءات تأديبية، أو التعليق عن العمل، أو الفصل من العمل)
- القيام بمتابعة للتحقق من تنفيذ التوصيات، ومن أن السلوك موضوع الشكوى قد توقف، وأن الضحية راضية عن النتيجة
- إذ تعذر تحديد ما إذا كانت المضايقات قد وقعت بالفعل، فقد يُصدر المحققون مع ذلك توصيات لضمان سير العمل على نحو ملائم في مكان العمل
- المحافظة على سجل لجميع الإجراءات المتخذة
- ضمان أن تظل جميع السجلات المتعلقة بالشكوى سرية

- ضمان تنفيذ هذه العملية بأسرع وقت ممكن، وألا يتجاوز ذلك في أي حال من الأحوال فترة 6 أسابيع منذ إحالة الشكوى إلى مجلس الأمناء

ج. الآليات الخارجية لتقديم الشكاوى

بوسع أي شخص يتعرض لمضايقات جنسية أن يقوم في أي وقت، وبصرف النظر عن نتيجة أي إجراءات داخلية، برفع شكوى خارج المؤسسة الأورو-متوسطية وبما يتوافق مع التشريعات المحلية. وإذا كان وقوع التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، يشكل، أو من المرجح أن يشكل، مخالفة جنائية، سيقوم مجلس الأمناء و/أو الإدارة دائماً بإبلاغ السلطات الرسمية المختصة بعد مناقشة الأمر مع الضحية.

5. إدماج الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، في العمل الذي تقوم به المؤسسة الأورو-متوسطية

أ. استخدام الموظفين

امتثالاً للقوانين السارية، تلتزم المؤسسة الأورو-متوسطية بمنع مرتكبي التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، من إشغال وظائف أو العودة إلى إشغال وظائف فيها. وستقوم الإدارة والموارد البشرية بعملية تفحص صارمة لاستخدام جميع العاملين، بما في ذلك الموظفين، والمتطوعون، والمستشارون، والممثلون. وفي هذا الإطار، يجب على جميع المقابلات ورسائل التعريف أن تتناول هذه القضية.

ب. اتفاقيات الشراكة/المنح

عندما تقوم المؤسسة الأورو-متوسطية بإبرام اتفاقيات شراكة أو منح، فإنها ستتحقق من أن هذه الاتفاقيات (1) تتضمن لغة ملائمة تتطلب أن يكون الشركاء/الحاصلون على المنح قد أقرروا سياسة لحماية موظفيهم والمستفيدين من خدماتهم من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، وإخضاع مرتكبي هذه الممارسات للمساءلة ومنع تكرارها،² و (2) تنص صراحة على أنه في حالة تقاعس الشركاء/الحاصلين على المنح عن إجراء تحقيقات جديّة وكاملة بخصوص مزاعم حدوث تحرش جنسي أو استغلال جنسي أو انتهاك جنسي، والإبلاغ عنها للسلطات المختصة عندما ينطبق ذلك، وإخضاع مرتكبي هذه الممارسات للمساءلة، واتخاذ الإجراءات التصويبية الضرورية عند حدوث مثل هذه الممارسات لحماية حقوق ضحايا التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، فإن ذلك يمثل أساساً يتيح للمؤسسة الأورو-متوسطية إلغاء مثل هذه الاتفاقيات.³

² تتضمن المواد العامة لاتفاقيات تقديم المنح: " يتعهد الطرفان بمنع ومكافحة جميع أشكال التمييز والعنف وكذلك أشكال التحرش والاستغلال والإساءات الجنسية كافة، وذلك وفقاً لمعايير نشرة الأمين العام للأمم المتحدة التي عنوانها ' تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين'، [ST/SGB/2003/13](http://st/sgb/2003/13) الصادرة في 9 تشرين الأول/أكتوبر 2003. ويحدد هنا أن يلتزم [اسم المنظمة غير الحكومية] بتبني، إذا لم تكن المنظمة قد تبنت أصلاً، سياسة تدمج آليات الإبلاغ والرصد الضرورية لمنع حالات التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والاستجابة للمزاعم بحدوث مثل هذه الحالات. كما تلتزم المنظمة بإجراء تحقيقات جديّة وكاملة بشأن تصرفات العنف، والتحرش والاستغلال والإساءات الجنسية التي تتعلق بالمنظمة، وإبلاغ المؤسسة الأورو-متوسطية بذلك، وكذلك وعندما يكون ذا صلة، إبلاغ السلطات المختصة بالمزاعم المتعلقة بهذه الممارسات، وإخضاع مرتكبيها للمساءلة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لحماية حقوق الضحايا ومنع العنف، والتحرش، والاستغلال والإساءات الجنسية. "

³ تنص المواد العامة في اتفاقيات المنح أيضاً على أنه: " وإذا ما ثبت للمؤسسة الأورو-متوسطية حدوث انتهاك لهذه الأحكام، بما في ذلك تلك المتعلقة بمنع التحرش الجنسي أو الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي والحماية منه، فيمكن لها حينها إلغاء هذا العقد وفقاً للمادة 4 من المبادئ العامة للتمويل من المؤسسة الأورو-متوسطية لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان (الملحق 2)، إضافة إلى إمكانية رفع دعوى جنائية أو مدنية بهذا الخصوص. "

عند دراسة طلبات المنح أو أثناء فترة تقديم المنح ومراحل تقديم تقارير الإبلاغ، سيطلب موظفو المؤسسة الأورو-متوسطة ومجلس أمنائها أن يوفر مقدمو الطلبات/ الحاصلون على المنح وثائق لاستعراض سياساتهم الداخلية، بما في ذلك سياساتهم للحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتعامل معها ومنعها.

سُدمج إشارة إلى سياسة المؤسسة الأورو-متوسطة بهذا الخصوص أيضاً في اتفاقيات تقديم المنح أو ملاحظتها.

إن المؤسسة الأورو - متوسطة غير مسؤولة عن التحقيق في حالات التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي التي تحدث ضمن المنظمات الشريكة، إلا إذا كان أحد موظفي المؤسسة أو ممثليها متورطاً في الحالة المعنية. ومع ذلك، ستحتفظ المؤسسة الأورو-متوسطة بسجل لحالات المضايقات وإجراءات متابعتها في قاعدة بياناتها الداخلية السرية. إضافة إلى ذلك، ستقوم المؤسسة الأورو-متوسطة بتسجيل الحالات التي يقصر فيها الحاصلون على المنح عن إجراء معالجة جادة لحالات التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، ضمن قاعدة البيانات السرية التابعة للمؤسسة، بوصفها حالات إشكالية.

ج. آلية الشكاوى للحاصلين على منح

يمكن لأي فرد حاصل على منحة أو لأي موظف أو ممثل لمنظمة حصلت على منحة وعانى أثناء عملية تقديم المنحة أو تنفيذها أو أثناء عمليات الإبلاغ من تحرش جنسي واستغلال جنسي وانتهاك جنسي على يد موظف في المؤسسة الأورو-متوسطة أو أحد ممثليها، أن يرفع شكوى وفقاً للآلية الخارجية لتقديم الشكاوى والمعتمدة لدى المؤسسة الأورو-متوسطة. وستتبع معالجة مثل هذه الشكاوى الإجراءات نفسها المطبقة على آلية الشكاوى الداخلية الموصوفة تحت البند 4 من هذه الوثيقة، مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال.

د. تدريب الموظفين

يجب أن يحصل موظفو المؤسسة الأورو-متوسطة في إطار استقدامهم لشغل الوظائف على تدريب بشأن الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، وبشأن تنفيذ السياسة الحالية. إضافة إلى ذلك، سيتم تنظيم تدريبات داخلية بصفة دورية أثناء معتكفات الموظفين.

6. الأدوار والمسؤوليات

- أ. مجلس الأمناء: يتولى مجلس أمناء المؤسسة الأورو - متوسطة المسؤولية العامة عن هذه السياسة وتنفيذها.
- ب. جميع أعضاء مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطة وموظفيها والمتدربين فيها والمستشارين العاملين معها: يتوجب على كل من يعمل نيابة عن المؤسسة الأورو-متوسطة أن يبلغ عن أي حالة تحرش جنسي واستغلال جنسي وانتهاك جنسي يرتكبها آخرون، أو الاشتباه بوقوعها. وفي حالة تقصير موظفي المؤسسة الأورو-متوسطة وممثليها عن إبلاغ مسؤولي الاتصال المعنيين بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي بشأن الاشتباه بوقوع تحرش جنسي أو استغلال جنسي أو انتهاك جنسي من قبل شخص آخر، فإن ذلك يمثل انتهاكات لسياسة المؤسسة الأورو-متوسطة ومن الممكن أن يؤدي إلى إجراء تأديبي يُتخذ ضد الموظف أو الممثل المعني. إن الأفراد غير ملزمين بالإبلاغ عن أي حالات تحدث ضدّهم.
- ج. مسؤولو الاتصال المعنيون بالحماية من المضايقات الجنسية والاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي: سيقوم مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطة بتعيين شخصين من كادر المؤسسة ليكونا مسؤولي اتصال معنيين بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، وذلك بالتناوب كل نصف سنة وبناء على توصية من الإدارة العليا. ويمكن أن يكونا الشخصان المعينان من صفوف الإدارة أو موظفي البرامج أو دائرة الشؤون المالية/ الموارد

- البشرية. ويقومان بتوفير دعماً لمنع و الاستجابة إلى التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، بالإضافة إلى أدوارهما الوظيفية الأخرى، ويستلتمان الشكاوى بخصوص التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي حسب نص المادة 4 من هذه الوثيقة، ويشاركان في جهود التوعية وتعزيز أفضل الممارسات من خلال استقبال شواغل الموظفين، ودعم الناجين، والإبلاغ عن الشواغل بأسلوب سري إلى مجلس الأمناء.
- د. **الإدارة:** تنهض الإدارة بالمسؤولية عن تعزيز الوعي بهذه السياسة بين صفوف الموظفين، وبالمسؤولية عن أنظمة الدعم التي تقيم بيئة عمل آمنة وتحافظ عليها. وهذا يشمل أيضاً المسؤولية عن ضمان حصول جميع الموظفين على تدريبات بهذا الخصوص.
- هـ. **فريق البرامج:** يقوم فريق البرامج بالتشاور مع الشركاء والحاصلين على المنح والمستفيدين (وبأسلوب آمن ومتيسر وملئم ثقافياً) للتأكد من أنهم على دراية بهذه السياسة المعتمدة من قبل المؤسسة الأورو-متوسطة.