



سياسة منظمة أوكسفام واحدة بخصوص الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي (PSEAH)

للإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي، يمكنكم:

- زيارة الموقع الإلكتروني - <https://oxfam.clue-webforms.co.uk/webform/misconduct/en>
- الاتصال بمشرف أو جهة الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في مكتبكم أو أي منظمة منتسبة.
- زيارة الموقع الإلكتروني للمنظمة المنتسبة لأوكسفام أو [مجتمع كومباس للحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي](#) من أجل معرفة أحدث تفاصيل الاتصال الخاصة بأقرب فريق حماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي.

اعتمد من/التاريخ	الفريق المعني بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والثقافة/11 مارس 2021	تاريخ النفاذ	2021/03/11
الوثيقة	سياسة	تصنيف الوثائق	داخلي
فئة السياسة	على مستوى المنظمات	المراجعة الأخيرة	2018
الامتثال	إلزامي	المراجعة التالية	2024
مالك الوثيقة	مدير قسم الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في منظمة أوكسفام الدولية	جهات الاتصال الرئيسية	قسم الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في منظمة أوكسفام الدولية

سنكتمل المراجعة بحلول ديسمبر 2025

جدول المحتويات

1. النطاق والغرض 3
2. بيان السياسة 3
3. مبادئ منظمة أوكسفام والتزاماتها تجاه الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي 4
4. الأدوار والمسؤوليات 7
5. تقديم شكاوى أو مخاوف 8
6. سياسات منظمة أوكسفام واحدة وإجراءاتها ذات الصلة 9
- الملحق 1: التعريفات 10
11. مراقبة الإصدار 11

1. النطاق والغرض

تسري هذه السياسة عالمياً على جميع موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة¹ في أثناء ساعات العمل العادية وخارجها على حدٍ سواء، بما في ذلك منظمة أوكسفام الدولية والمقرات الرئيسية للمنظمات المنتسبة والمنصات الإقليمية والبرامج المحلية. في الدول التي تخالف فيها السياسة التالية للتشريع المحلي، في هذه الحالات، يطبق التشريع المحلي فقط عندما ينص على إجراءات أكثر صرامة من تلك السياسة، بما يتماشى مع التزام منظمة أوكسفام بمعايير حقوق الإنسان والإرشادات المتلقاة من [نظير فريق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي ورئيس قسم الموارد البشرية في المنظمة المنتسبة]. وتطبق سياسة أوكسفام في حال كانت أكثر صرامة من التشريع المحلي.

تحدد هذه السياسة منهج منظمة أوكسفام لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي ومعالجتها. ويتضمن ذلك ما يأتي:

- التزامنا منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وضمان اتخاذ إجراء فعال عند حدوث مشكلات؛
- المبادئ التي نبنى عليها اتخاذ قراراتنا والإجراءات؛
- تطلعاتنا لجميع العاملين نيابة عن منظمة أوكسفام.

2. بيان السياسة

تعتمد منظمة أوكسفام سياسة عدم التسامح نهائياً تجاه التقاعس حيال التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. نحن نؤمن في المنظمة بأن جميع الأشخاص يحق لهم عيش حياة خالية من العنف الجنسي أو أي إساءة لاستخدام السلطة بصرف النظر عن السن والنوع الاجتماعي والهوية الجنسية والميل الجنسي والإعاقة والدين والأصل العرقي. وندرك وجود ديناميات سلطة غير متساوية في أنحاء المنظمة وحيال من نخدمهم، ونواجه خطر استغلال بعض الأشخاص سلطة وظيفتهم من أجل تحقيق مكاسب شخصية. لن نتسامح منظمة أوكسفام مع الموظفين والمتطوعين والاستشاريين والشركاء التابعين لها أو أي ممثل آخر له علاقة بتقديم عملها عند ارتكابهم لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسي. تتعهد منظمة أوكسفام بدعم الناجين/الناجيات وتحسين كفاءة الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والإبلاغ والتحقيق في التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسي والاستجابة له ومنعه.

سيستخدم مشرفو وفرق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي التابعة لأي منظمة منتسبة هذه السياسة بالاقتران مع القوانين ذات الصلة (بما في ذلك القوانين الجنائية وقوانين التوظيف والخصوصية على سبيل المثال) وواجب الرعاية واتخاذ القرارات المتعلقة بطريقة الاستجابة لأي شكوى أو مخاوف يتم تقديمها. ولمزيد من التفاصيل، يُرجى الاتصال بمشرف الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي التابع للمنظمة المنتسبة لديك (راجع الملحق 2 للاطلاع على القنوات المخصصة للمنظمات المنتسبة) أو جهة تنسيق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي المحلية.

ملاحظة: سُميت هذه السياسة بما يتماشى مع المصطلح المستخدم والمعترف به دولياً "PSEA"، رغم ذلك، فهي تشمل التحرش الجنسي بالإضافة إلى الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ولا تشكل هذه السياسة جزءاً من شروط وأحكام التوظيف للموظفين وقد تخضع للتغيير وفقاً لتقدير الإدارة. كما تتضمن السياسات الأخرى ذات الصلة مدونة سلوك منظمة أوكسفام واحدة (2017) وسياسة منظمة أوكسفام واحدة لدعم الناجين/الناجيات (قيد المراجعة) وسياسة منظمة أوكسفام واحدة لحماية الأطفال من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي، وإجراءات التشغيل من أوكسفام واحدة لإدارة الحالة للحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي، وسياسة أوكسفام واحدة لحماية الشباب من الاستغلال والإساءة والتحرش، وسياسة منظمة أوكسفام واحدة للحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي الرقمية. ويمكن العثور على سياسات الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي لمنظمة أوكسفام: <https://www.oxfam.org/en/what-we-do/about/safeguarding> أو على [كوميكس](https://www.oxfam.org/en/what-we-do/about/safeguarding) كأصدارات بلغات متعددة.

¹ ستسري هذه السياسة حتى في حال كانت أكثر صرامة من القوانين المحلية. وفي البلدان التي تخالف فيها هذه السياسة التشريع المحلي، لا بد من وضع هذا بالاعتبار إلى جانب الإرشادات المتلقاة من مقر المنظمة المنتسبة التابعة لها. ويتضمن مصطلح موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة أي فرد تربطه علاقة تعاقدية مع منظمة أوكسفام والاستشاريين والشركاء وجهات تلقي المنح من الباطن وما إلى ذلك. راجع الملحق الأول لمزيد من المعلومات.

3. مبادئ منظمة أوكسفام والتزاماتها تجاه الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي

تلتزم منظمة أوكسفام بتحقيق التنفيذ الكامل والمستمر للمبادئ الستة الأساسية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين لفريق عمل لجنة الأمم المتحدة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والاستجابة لهما والحد الأدنى للمعايير التشغيلية للجنة الأمم المتحدة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والمعايير الإنساني الأساسي فيما يخص النوعية والمساءلة.

3.1 المبادئ الأساسية لمنظمة أوكسفام فيما يتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي²

- يشكل ارتكاب موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة للاستغلال والاعتداء الجنسي شكلاً من أشكال سوء السلوك جسيمة، وأساساً لإنهاء العمل أو العقد/الاتفاقية. ويمثل التحرش الجنسي الذي يرتكبه موظفو منظمة أوكسفام والعاملون ذوو الصلة أساساً لإجراء تأديبي يصل إلى الفصل عن العمل ويتضمنه.
- يُعد النشاط الجنسي مع أطفال (الأشخاص دون سن 18 عاماً) محظوراً بصرف النظر عن سن الرشد أو سن الموافقة محلياً. ولا يعد الاعتقاد الخطأ بعمر الطفل. [https://www.oxfam.org/en/what-we-do/about/safeguarding]
- ويُعد تبادل المال والعمل والمنافع والخدمات في مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو الأشكال الأخرى من السلوك المهين أو المخزي أو الاستغلالي التي يقوم بها موظفو منظمة أوكسفام والعاملون ذوو الصلة أمراً محظوراً في جميع الأوقات³. ويتضمن ذلك الدفع في مقابل الجنس أو تبادل المساعدة المستحقة للمشاركين في البرنامج.
- تُعد العلاقات الجنسية بين موظفي أوكسفام أو العاملين ذوي الصلة أو أفراد المجتمع الذين نعمل معهم محظورة. ونظراً إلى السياقات التي تعمل بها منظمة أوكسفام، فقد تُبنى تلك العلاقات على ديناميات السلطة غير المتكافئة بطبيعتها، وقد تعوق صدقية ونزاهة عمل منظمة أوكسفام في مجالَي الإغاثة والتنمية. يجب على موظفي منظمة أوكسفام والموظفين ذوي الصلة التصريح بأي علاقات كانت موجودة مسبقاً مع أفراد المجتمع الذين نعمل معهم إلى مديريهم المباشرين أو إلى جهة تنسيق قسم الموارد البشرية.
- عندما يشعر موظف في منظمة أوكسفام أو العاملين بها بمخاوف أو شكوك بشأن الاعتداء أو الاستغلال الجنسيين أو التحرش الجنسي من قبل زميل له بالعمل، سواء أكان في منظمة أوكسفام أم لا، عليه الإبلاغ فوراً عن هذه المخاوف عبر آليات الإبلاغ المعتمدة (راجع القسم 5).
- يلزم على موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة تهيئة بيئة تمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وأي شكل من أشكال الاعتداء على الأطفال ومن ثم الحفاظ عليها وتعزيز تطبيق هذه السياسة. وتقع على عاتق مديري منظمة أوكسفام على جميع المستويات مسؤوليات خاصة فيما يتعلق بدعم وتطوير النظم التي تحافظ على هذه البيئة.

3.2 التزامات منظمة أوكسفام

تكرس منظمة أوكسفام نفسها لتحقيق الالتزامات التالية لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والاستجابة لها على النحو الموضح في المبادئ الستة الأساسية الواردة أعلاه.

أ. ثقافة تنظيمية آمنة ومحترمة وشاملة:

ستبذل منظمة أوكسفام كل الجهود الممكنة لتوفير ثقافة تنظيمية آمنة وعادلة وشاملة ومن ثم الحفاظ عليها، حيث يُعامل جميع العاملين مع منظمة أوكسفام بالإضافة إلى المجتمعات التي تعمل فيها منظمة أوكسفام بنزاهة وتضمن حقوقهم وتسمع أصواتهم وتُحترم. ويتضمن ذلك احترام عدالة النوع الاجتماعي ومبادئ العمل النسوية التي تتضمن مشاركة السلطة. وسيوفر لنا هذا فرصاً للمناقشة والتفكير في الموضوعات الناشئة مع مجموعة مختلفة من أصحاب المصلحة ("لا شيء يخصنا من دوننا")، وسينتج عن هذا عمل قوي لمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والاستجابة لها، ما يقدم الدعم للناجين/الناجيات ومحاسبة المسؤولين عن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

² المبادئ الستة الأساسية مشتقة من نشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (ST/SGB/2003/13).

وقد عدلتها منظمة أوكسفام لتشير إلى التحرش الجنسي و"موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة".

³ تحظر مدونة السلوك لمنظمة أوكسفام كليا الجنس في مقابل المال. لا تصدر أوكسفام أحكاماً ضد الأفراد الذين يقدمون الجنس في مقابل المال أو شيء آخر مثل الهدايا والدعم المادي ("ممارسة الجنس لأغراض تجارية"). إلا أن منظمة أوكسفام قد حظرت شراء الجنس من أجل منع حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

⁴ يُرجى الاطلاع على سياسة منظمة أوكسفام واحدة لحماية الأطفال من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي، التي تقدم تركيزاً إضافياً على الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي المتعلق بالأطفال.

ب. الإبلاغ عن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي:

- يضمن أن لدينا العديد من القنوات لموظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة وأفراد المجتمع الذي نعمل معه والآخرين من أجل الإبلاغ الآمن عن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. ويجب تصميم تلك القنوات بالتشاور مع المجتمعات المحلية والموظفين لضمان أنها آمنة ويسهل الوصول إليها.
- يضمن أن جميع العاملين نيابة عن منظمة أوكسفام وأولئك الذين نخدمهم لديهم معلومات بشأن طريقة الوصول لقنوات الإبلاغ الآمنة، بما في ذلك الرسائل المناسبة للأطفال والأشخاص من مختلف الأنواع. ويجب أن يتضمن هذا نشر إجراءات الإبلاغ باللغات المحلية وتوضيح هذه القنوات بشكل منتظم.
- يُقدم التدريب والمعلومات لجميع موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة، وخصوصاً جهات التنسيق من أجل تلقي الشكاوى، لضمان أنهم يفهمون التزاماتهم وكيفية أداء واجباتهم حال تلقيهم شكوى ما. كذلك، يجب أن يكون هناك تركيز على السرية.
- يلتزم بشرط الإبلاغ الخارجي لإجراء تشغيل موحد من أجل الإبلاغ عن سوء السلوك. ووحدهم الموظفون الذين يتمتعون بسلطة مفوضة يمكنهم الإبلاغ لجهة مانحة خارجية والسلطات التشريعية. ويحق للناجين/للضحايا الإبلاغ مباشرة للسلطات الناطمة داخل بلدانهم. وبدورها ستقدم منظمة أوكسفام المساعدة للناجين/للضحايا فيما يتعلق بتقديم التقرير إذا ما طلبوا ذلك.

ج. الاستجابة لتقارير الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي:

- ستستجيب منظمة أوكسفام بمهنية وفي الوقت المناسب لجميع المخاوف أو الادعاءات الخاصة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. ولمزيد من المعلومات عن هذا، يُرجى الرجوع إلى إجراءات التشغيل الموحدة لمنظمة أوكسفام واحدة لإدارة الحالة.⁵ (ملاحظة: يمكن فقط لموظفي منظمة أوكسفام عرض الرابط داخلياً).
- ستؤخذ جميع المخاوف والادعاءات بجدية ويُجرى التحقيق بشأنها وتتخذ إجراءات فيما يتعلق بها عند الاقتضاء، بما يتماشى مع مبادئ الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي المذكورة أدناه.

- **نهج يركز على حق الناجين/الناجيات:** يوفر النهج الذي يركز على حق الناجين/الناجيات بيئة داعمة تُحترم فيها حقوق الناجين/الناجيات ورغباتهم ويتم إعطاؤها الأولوية وضمان سلامتهم ومعاملتهم بنزاهة واحترام. ويرتكز النهج الذي يركز على حق الناجين/الناجيات إلى المبادئ الإرشادية التالية:
 - o السلامة: سلامة الناجين/الناجيات وأطفالهم وأمانهم هو الاعتبار الأول.
 - o السرية: يحق للناجين/للناجيات اختيار الأشخاص الذين سيخبرونهم بقصتهم دون غيرهم، ويجب مشاركة المعلومات فقط بالموافقة المستنيرة التي يمنحها الناجي/الناجية. على الرغم من أنه قد توجد حالات تنطوي على تهديد وشيك بإلحاق الأذى بطفل أو شخص آخر يؤدي إلى تجاوز السرية.
 - o الاحترام: يجب أن تسترشد جميع الإجراءات المتخذة باحترام خيارات الناجي/الناجية ورغباته وحقوقه وكرامته. ويمكن دور فرق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في تسهيل التعافي وتوفير الموارد لمساعدة الناجي/الناجية.
 - o عدم التمييز: يجب أن يتلقى جميع الناجين/الناجيات معاملة عادلة ومتساوية بصرف النظر عن السن والنوع الاجتماعي والعرق والدين والجنسية والأصل العرقي والميل الجنسي أو أي سمة أخرى.
- **إدارة حالات متينة وقابلة للمساءلة:** ستوثق جميع الادعاءات الخاصة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، والمتابعة اللاحقة، في قاعدة بيانات سرية وآمنة من أجل ضمان المساءلة. وسُيبلغ باستلام التقرير رسمياً خلال 24 ساعة، وسيُنظم فريق معني بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي اجتماعاً لمناقشة الحالة لتقييم المخاطر الفورية وتحديد الخطوات التالية خلال 72 ساعة.

⁵ المجلد الذي يحتوي على جميع موارد اللغات [هنا](#) .

يُرجى ملاحظة أن المجلد الفرعي للغة الإنكليزية يحتوي على إجراءات التشغيل الموحدة ومقطع فيديو إدارة الحالة والأسئلة الشائعة والملصق ومخطط سير العملية متوفر أيضاً. يمكن العثور على هذا [هنا](#)

- **التحقيقات:** ستجري منظمة أوكسفام بتكتم تحقيقات مستقلة وأمنة من خلال المحققين المدربين العاملين مع فرق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في منظمة أوكسفام، اعترافاً بالحقوق وواجب الرعاية لجميع المعنيين، بما في ذلك مقدم الشكوى و/أو الناجي/الناجية والشهود وموضع الشكوى.
- **صنع القرار الخاضع للمساءلة:** ستتخذ منظمة أوكسفام إجراءات سريعة ومناسبة ضد موظفي المنظمة والعاملين ذوي الصلة الذين ثبت ارتكابهم فعلاً من أفعال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. وقد يشمل هذا اتخاذ إجراء إداري أو التأديبي و/أو الإحالة على السلطات المحلية المعنية في حال كان ذلك مناسباً وأمناً. وإلى جانب ذلك، ستعين لجنة صنع قرار مستقلة وممثلة للنوع الاجتماعي في كل تحقيق لضمان الحيادية والشفافية والمساءلة (على سبيل المثال، بالنسبة إلى الحالات القطرية، فقد تشمل اللجنة أشخاصاً من خارج البلد). كذلك، ستخضع عملية اتخاذ القرار للتدقيق من قبل المشرفين و/أو المستشارين المعنيين بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي.
- **دعم الناجين/الناجيات:** يحق للناجين/الناجيات من حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي الحصول على خدمات الدعم المتخصصة. وتلتزم منظمة أوكسفام بحالة الناجين/الناجيات على خدمات الدعم المختصة حسب الحاجة والتوافر ووفقاً لرغبات الناجين/الناجيات واحتياجاتهم. وقد يشمل الدعم دعماً نفسياً اجتماعياً متخصصاً مثل الاستشارة والمساعدة الطبية والاستشارة القانونية والوصول إلى برامج مساعدة الموظفين التي تقدمها منظمة أوكسفام (إن وجدت). وستوفر المساعدة بصرف النظر عما إذا كانت قد نُفذت استجابة داخلية رسمية (مثل تحقيق داخلي).

د. دمج الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في عمل منظمة أوكسفام

- **توظيف أكثر أماناً:** امتثالاً للقوانين المعمول بها، تلتزم منظمة أوكسفام بمنع توظيف المعتدين المرتكبين للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي أو (إعادة) توظيفهم أو (إعادة) انتدابهم). وسيضمن المديرون وفرق الموارد البشرية إجراء عمليات فحص توظيف قوية (مثل الفحص المسبق باستخدام عمليات التحقق من السجل الجنائي أو ما شابه) لجميع العاملين، بما في ذلك الموظفون والمتطوعون والاستشاريون والممثلون الآخرون. وكجزء من هذا، يجب أن تتناول جميع نماذج التقديم والمقابلات والإحالات متطلبات وسلوكيات الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والمساواة.

- **اتفاقيات الشراكة الآمنة:** ستضمن منظمة أوكسفام، عند الدخول في شراكات أو اتفاقيات منح فرعية أو متلقين فرعيين، أن هذه الاتفاقيات تكون كالتالي: (1) تدمج هذه السياسة كمرفق؛ و(2) تتضمن اللغة المناسبة التي تُلزم هذه الكيانات والأفراد المتعاقدين وموظفيهم ومتطوعيهم بالالتزام بمدونة السلوك المتوافقة مع معايير هذه السياسة؛ و(3) تنص صراحةً على أن فشل تلك الكيانات أو الأفراد، حسب الحالة، في اتخاذ تدابير وقائية ضد الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي أو التحقيق في الادعاءات والإبلاغ عنها أو اتخاذ إجراءات تصحيحية عند حدوث حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي، يجب أن يشكل أساساً بالنسبة إلى منظمة أوكسفام لإنهاء مثل هذه الاتفاقيات؛ و(4) ستضمن منظمة أوكسفام تقييمات بخصوص قدرات الشركاء بما في ذلك وجود سياسات الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي وإجراءاتها والتدريب عليها، وحيثما لا تكون موجودة، ستوفر بناء القدرات والدعم كجزء من الدخول في أي شراكة جديدة.

- **تدريب الموظفين والشركاء⁶:** يجب أن يتلقى موظفو منظمة أوكسفام والعاملون ذوو الصلة كجزء من التكوين التوجيهي، تدريبات على الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي عند انضمامهم إلى منظمة أوكسفام، بما في ذلك موزع عن سياسات منظمة أوكسفام وقيمتها ومدونة السلوك ومعلومات عن كيفية الإبلاغ عن المخاوف والمشورة حول طلب المزيد من المعلومات فيما يخص الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والممارسات الأكثر أماناً في جميع أنحاء المنظمة. ويجب أن يتلقى أي شخص يعمل مباشرة مع أعضاء المجتمع نيابة عن منظمة أوكسفام تدريباً إضافياً بشأن طريقة تلقي الشكاوى والتعامل معها بطريقة آمنة وسرية.

⁶ بالنسبة إلى الموظفين، تتوفر برامج التدريب الإلزامية (بما في ذلك عدالة النوع الاجتماعي والحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي) على منصة التعلم في منظمة أوكسفام. <https://elearning.oxfam.org/course/index.php?categoryid=125>

- **المساءلة أمام المجتمعات التي نعمل معها:** تلتزم منظمة أوكسفام تعزيز المساءلة تجاه الأفراد والمجتمعات التي نعمل فيها من خلال: (1) التحلي بالشفافية بخصوص برامج أوكسفام وأنشطتها وخدماتها التي من حقهم الحصول عليها، و(2) رفع الوعي بمدونة السلوك وسياسات الحماية وقنوات الإبلاغ الخاصة بمنظمة أوكسفام، و(3) السعي الدؤوب للحصول على الملاحظات والآراء من المجتمعات بشأن عمل منظمة أوكسفام والسلوكيات الفردية والشكاوى، و(4) تقديم الملاحظات والآراء إلى المجتمعات بخصوص التغييرات التي أجريت نتيجة لملاحظات المجتمع - بطريقة مثالية من قبل أحد كبار ممثلي منظمة أوكسفام. ويجب أن تحصل الخطوات المذكورة أعلاه بانتظام طوال دورة حياة البرنامج أو النشاط.
- **البرامج الآمنة:** يلزم على موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة اتخاذ تدابير استباقية لتجنب التسبب في إلحاق أذى غير متعمد بالمدينين والمساهمة بغرض تقليل التهديدات الماثلة بشكل فعال وضمان مراعاة البرامج لحساسيات النزاع. وهذا يشمل تضمين الممارسات الفضلى وتدابير منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي طوال دورة البرنامج والمشروع، بما في ذلك تصميم المشروع ومقترحات المنح والتقييمات وآليات الشكاوى والملاحظات والآراء والرصد والتقييم.

4. الأدوار والمسؤوليات

- **جميع موظفي أوكسفام والعاملين ذوي الصلة:** يلزم على كل شخص يعمل نيابة عن منظمة أوكسفام الإبلاغ عن أي شكوك أو حوادث تتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي تخص الآخرين (راجع القسم 5 أدناه). ويُعد عدم إبلاغ شخص معني بشكوك تتعلق بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي فيما يتعلق بشخص آخر انتهاكاً لسياسة منظمة أوكسفام، وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي ضد الموظفين وإنهاء منظمة أوكسفام لعلاقتها مع غير الموظفين. ولا يوجد إلزام على أي فرد بالإبلاغ عن أي حادث وقع له.
- **الأمناء والمديرون:** يتحمل مديرو منظمة أوكسفام وأمنائها المسؤولية العامة عن هذه السياسة وتنفيذها.
- **المدير التنفيذي للمنظمة المنتسبة لأوكسفام:** يكون كل مدير تنفيذي يعمل بأي منظمة منتسبة لمنظمة أوكسفام مسؤولاً عن تطبيق هذه السياسة داخل المنظمات المنتسبة لديه.
- **جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي:** تقديم الدعم لمنع حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والاستجابة لها جنباً إلى جنب مع أدوارهم الأساسية. بالإضافة إلى رفع الوعي وتعزيز أفضل الممارسات من خلال تلقي المخاوف ودعم الناجين/الناجيات والإبلاغ عن المخاوف بطريقة سرية من خلال قناة المنظمة المنتسبة لديهم.
- **المشرفون و/أو المستشارون المعنيون بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي:** تقديم الدعم لجهات التنسيق والموظفين والبرامج لمنع حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والاستجابة لها. بالإضافة إلى رفع الوعي وإجراء التدريب وتعزيز أفضل الممارسات، إلى جانب تلقي المخاوف وإجراء الإحالات إلى الخدمات المتخصصة ودعم التحقيقات. كذلك، يجب على مشرفي الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي/فرق/مستشاري الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والإدارة العليا تقديم مزيد من الدعم للمساعدة في تنفيذ هذه السياسة.
- **المديرون:** المسؤولون عن تعزيز الوعي بهذه السياسة لدى الأشخاص الذين يتولون إدارتهم وعن دعم/تطوير الأنظمة التي توفر بيئة عمل آمنة وتحافظ عليها. كذلك يتضمن هذا مسؤولية ضمان أن جميع الموظفين والعاملين ذوي الصلة يتلقون تدريبات الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي بانتظام، مع التركيز خصوصاً على الموظفين الذين يكونون على اتصال مباشر بالأشخاص الذين نخدمهم. ويجب على المديرين إعطاء الأولوية لرفع الوعي بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي لأنفسهم والأقسام والإدارات الفردية أو الفرق التي يشرفون عليها، إلى جانب توفير بنود الميزانية لبعض الأنشطة.
- **فرق البرنامج:** التشاور مع المجتمعات التي نعمل معها (بطريقة آمنة وسهلة وملائمة ثقافياً)، وذلك للتأكد من أن أفراد المجتمع وأولئك الذين يعملون نيابة عن منظمة أوكسفام على علم بمدونة السلوك الخاصة بمنظمة أوكسفام، وكيفية تقديم الشكاوى والمخاوف، إلى جانب اتخاذ منظمة أوكسفام إجراءات عند حدوث ذلك. كذلك يجب على فرق البرنامج أن تشرح بوضوح المنافع و/أو الخدمات التي يحق لأفراد المجتمع الحصول عليها وكيفية تحديدها.

يتحمل مشرفو الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في المنظمة المنتسبة ومدير منظمة أوكسفام الدولية المسؤولية عن مراجعة هذه السياسة وتحديثها سنوياً. وسوف يتسق ذلك مع التطورات التشريعية والتنظيمية والملاحظات والآراء والدروس المستفادة.

للإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي، يمكنك:

- زيارة الموقع الإلكتروني <https://oxfam.clue-webforms.co.uk/webform/misconduct/en>
- الاتصال بمشرف أو جهة تنسيق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي في مكتبك أو منظمك المنتسبة
- زيارة الموقع الإلكتروني للمنظمة المنتسبة لأوكسفام أو **مجتمع كومباس للحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي** من أجل معرفة أحدث تفاصيل الاتصال الخاصة بأقرب فريق حماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي.

تقع على عاتق موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة مسؤولية الإبلاغ عن أي شكوك أو مخاوف تتعلق بحالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي. ويمكن لأي فرد الإبلاغ عن مخاوف/تقديم شكاوى إلى منظمة أوكسفام بشأن حادث تعرض له أو شاهده أو سمع عنه يخص أحد موظفي منظمة أوكسفام أو شريك لها (الموردون، الشركاء، المتعاقد، وما إلى ذلك) من دون خوف من الانتقام. وسيتولى الأمر بعد ذلك مشرف الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي التابع للمنظمة المنتسبة المعني بالتعامل مع الشكاوى، وذلك بما يتوافق مع إجراءات التشغيل الموحدة لمنظمة أوكسفام واحدة لإدارة الحالة [هنا](#).
ما لم يُطلب تحديداً دعم التحقيقات التي يقودها محققون مؤهلون في مجال الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي بشكل سري، **يجب** إلا بحقق موظفو أوكسفام والعاملون ذوو الصلة في الادعاءات أو الشكوك بأنفسهم. ولكن، يُجري محققون محترفون/مدربون يتمتعون بالخبرة في مجال الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي التحقيقات. ويجب اتخاذ القرارات بشأن قضية تتعلق بطفل بالاشتراك مع أحد الوالدين/الوصي حيثما كان ذلك ممكناً.

5.1 قنوات الإبلاغ

يمكن لأي شخص (بما في ذلك أفراد المجتمع الذي تعمل معه منظمة أوكسفام) تقديم المخاوف أو الشكاوى إلى منظمة أوكسفام بشأن شيء قد عانوه أو شاهده من دون خوف من الانتقام. ويمكنك القيام بذلك شفهيًا أو كتابيًا إلى الفريق القطري في بلدك أو جهة تنسيق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي التنفيذية/التابعة للمنظمة المنتسبة الرئيسية أو فريق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي أو باستخدام خدمة خط المساعدة للإبلاغ عن حالات الانتهاك. يُرجى الاطلاع على المعلومات المقدمة في أعلى هذه الصفحة للحصول على مزيد من الإرشادات. وإذا لم يكن لدى المنظمة المنتسبة الموظفة فريق معني بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي، أو خط مساعدة مخصص للإبلاغ عن المخالفات، وإذا كنت لا ترغب في استخدام نموذج الويب عبر الإنترنت للإبلاغ، أو إذا كنت تفضل ذلك ببساطة، فإنه يمكنك استخدام أي من عناوين البريد الإلكتروني التالية:

SpeakUp@oxfam.org.uk أو Safeguarding@oxfam.org.uk

التي تكون متاحة لجميع المنظمات المنتسبة لأوكسفام والفرق القطرية. ويمكن للموظفين أيضًا اختيار الإبلاغ عن المخاوف مع مديرهم المباشر أو عضو فريق الموارد البشرية.

5.2 الموارد البشرية

يمكن تقديم الشكاوى من دون الإفصاح عن الهوية. وتُبدل كل الجهود للحفاظ على السرية طوال عملية تقديم الشكاوى. وستقتصر المعلومات التي تحدد هوية الأفراد المعنيين بالشكاوى على العاملين الذين هم في أمس الحاجة للحصول على تلك المعلومات ولن تُشارك بعد ذلك من دون الحصول على موافقة مستنيرة من الناجي/الناجية، إلا إذا كانت حياة شخص ما في خطر أو الطفل معرضًا للخطر أو وفقًا لما يقتضيه القانون بالتشاور مع مستشار قانوني وحيثما يكون القيام بذلك آمنًا.

ستشارك المعلومات غير المعرفة للهوية وفقًا لمتطلبات الإبلاغ التي تنص عليها الجهة المانحة والهيئة التنظيمية.

ستتم توعية الموظفين المشاركين في عملية الشكاوى بأهمية الحفاظ على السرية وقد يُطلب منهم التوقيع على وثيقة تحفظ السرية. وقد يخضع الموظفون الذين ينتهكون السرية لإجراء تأديبي يصل إلى الفصل عن العمل ويتضمنه، وقد تُنهي علاقة العاملين الآخرين مع منظمة أوكسفام. وفي بعض الحالات، قد تشكل هذه الانتهاكات خرقًا للقانون.

5.3 الانتقام من مقدمي الشكاوى والناجين/الناجيات والشهود

ستتخذ منظمة أوكسفام إجراءات ضد أي شخص، سواء أكان مقدم الشكاوى أم لا، يسعى للقيام بعمل انتقامي ضد المشتكين أو الناجين/الناجيات أو الشهود الآخرين أو موضع الشكاوى أو ينفذه. فقد يخضع الموظفون لإجراء تأديبي يصل إلى الفصل عن العمل ويتضمنه. وقد تُنتهى علاقة العاملين الآخرين مع منظمة أوكسفام.

5.4 شكاوى بشأن شركاء منظمة أوكسفام

عند تلقي منظمة أوكسفام شكاوى بخصوص منظمة شريكة، تتوقع منظمة أوكسفام استجابة الشريك بأمان وسرعة وبشكل مناسب، كما ستساعد الشريك في التأكد من التزاماته فيما يخص الإبلاغ.

عند الحاجة، ستعمل أوكسفام مع الشريك لمعالجة المشكلة من خلال تحقيق مستقل ملائم. وإذا بينت النتيجة وقوع اعتداء، فإن العمل المستمر مع الشريك لا يمكن أن يشمل الفرد (الأفراد) المتورطين. وفي حال وجود سبب يدفع للاعتقاد بأن شريكاً ما قد تعامل بشكل غير مناسب مع ادعاء بالاعتداء، فقد يتعرض لسحب التمويل أو إنهاء العلاقة (بما في ذلك الشبكات والاتحادات).

5.5 تلقي شكاوى بشأن المنظمات/الهيئات الخارجية

يجب إحالة شكاوى الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي المقدمة إلى منظمة أوكسفام بخصوص المنظمات/الهيئات الأخرى على فرق الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي التابعة للمنظمة المنتسبة، والتي ستبلغ بدورها المنظمات ذات الصلة المعنية بخصوص الحالات حيثما كان القيام بذلك أمناً. وستحتاج الإحالات إلى النظر في الظروف التي يمكن أن تشير إلى وجود خطر محتمل بإلحاق الأذى بفرد أو بأخرين في المستقبل. كذلك، يجب إحالة الشكاوى إلى مجموعات عمل الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي المحلية والشبكات و/أو لجنة المؤسسات الخيرية/الشرطة/الجهات المانحة حيثما كان ذلك مناسباً وأمناً للقيام به و/أو في الظروف التي يمكن أن تشير إلى احتمال وجود خطر إلحاق الأذى بفرد أو بأخرين في المستقبل. ولن تحقق منظمة أوكسفام في القضايا المتعلقة بمنظمات أخرى، لكنها ملزمة بالإبلاغ عنها.

6. سياسات منظمة أوكسفام واحدة وإجراءاتها ذات الصلة

يُرجى زيارة [مجتمع كومباس للحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي](#) لمعرفة سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي الحالية والوثائق الأخرى ذات الصلة.

الملحق 1: التعريفات

موظفو منظمة أوكسفام والعاملون ذوو الصلة: يشمل مصطلح "موظفي منظمة أوكسفام والعاملين ذوي الصلة" جميع موظفي منظمة أوكسفام الدولية والمنظمات المنتسبة لمنظمة أوكسفام ومكاتب أوكسفام القطرية. كذلك، يشمل المصطلح أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين والمتدربين والمستشارين الدوليين والمحليين والعمال المياوميين، بالإضافة إلى المتعاقدين الفرديين والشركات التابعة لهذه الكيانات والعاملين ذوي الصلة. ويتضمن ذلك الكيانات غير التابعة لمنظمة أوكسفام وموظفيها والأفراد الذين دخلوا مع منظمة أوكسفام في شركات أو منح فرعية أو يكونون متلقين فرعيين.

التحرش الجنسي: التحرش الجنسي يُقصد به أي تلميح جنسي غير مرغوب فيه أو طلب خدمة جنسية أو سلوك لفظي أو حسي أو إيحاء ذات طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر ذي طبيعة جنسية قد يُتوقع أو يُنظر إليه بشكل معقول على أنه يسبب إهانة أو إذلالاً لشخص آخر. ويعتبر مثل هذا السلوك أيضاً تحرشاً جنسياً حال تعارض هذا السلوك مع العمل أو جعله شرطاً للتوظيف أو يتسبب في خلق بيئة عمل تتطوي على ترويع أو عدائية أو إساءة. وفي حين أنه قد ينطوي عادةً على نمط سلوك ما، يمكن أيضاً أن يتخذ شكل حادثه فردية. وقد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنس الآخر أو من الجنس نفسه، فيمكن أن يكون كلٌ من الذكور والإناث إما الضحايا أو الجناة.

الاستغلال الجنسي: يُقصد به أي استغلال فعلي أو شروع في استغلال حالة ضعف، أو تفاوت في السلطة، أو ثقة لتحقيق أغراض جنسية، ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق أرباح نقدية أو منفعة اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي للغير. وتدرج منظمة أوكسفام أن مصطلحي الاعتداء والاستغلال الجنسيين يمثلان نطاقاً واسعاً من السلوكيات ولا يقتصران على فعل الاتصال الجنسي.

الاعتداء الجنسي: التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني بشكل يحمل طابعاً جنسياً سواءً باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية. وهذا يشمل الزواج القسري والاستعباد الجنسي كما يشمل النشاط الجنسي مع طفل (أي شخص دون سن 18 عاماً).

العلاقة الجنسية: تشمل على سبيل المثال لا الحصر أحد الموظفين أو العاملين ذوي الصلة الذين يمارسون علاقة حميمة جسدية أو علاقة جنسية عبر الإنترنت أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو الرسائل النصية أو الهاتف.

الاعتداء الجنسي على الأطفال: عندما يستخدم طفل أو مراهق أو بالغ طفلاً ما من أجل إثارة الجنسية أو متعة إرضائه. ويشمل الاعتداء الجنسي أنشطة الاتصال وعدم الاتصال التي تشمل جميع أشكال النشاط الجنسي التي تتعلق بالأطفال، بما في ذلك تعريض الطفل لمواد عبر الإنترنت تتضمن استغلال الأطفال جنسياً أو التقاط صور استغلال جنسي للأطفال.

الناجي: يُقصد به الشخص الذي يدعى أنه تعرض للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.

مقدم الشكوى: يُقصد به الشخص الذي يقدم شكوى (قد يكون الناجي وقد لا يكون كذلك).

موضع الشكوى/موضع المخاوف: الشخص الذي رُفِع الادعاء أو الشكوى أو المخاوف ضده.

الشكوى المتعلقة بسوء السلوك: تخوف فُدم من خلال أي من مسارات الإبلاغ. ويُقِيم هذا الشك في اجتماع أولي لمناقشة الحالة/لجنة أصحاب المصلحة.

ادعاء سوء السلوك: في حالة وجود قرار بالتحقيق في الشكوى المتعلقة بإساءة السلوك، في مرحلة اجتماع مناقشة الحالة/لجنة أصحاب المصلحة، فحينها يُعامل معه على أنه "ادعاء سوء سلوك".

نتيجة التحقيق: بمجرد التحقيق في الادعاء ومراجعة تقرير التحقيق، يُشار إلى التوصيات الناتجة باسم "نتيجة التحقيق".

مراقبة الإصدار

ستُراجع هذه السياسة وتُحدَّث كل 3 سنوات أو قبل ذلك حسبما يتطلب الأمر للائتمثال للتشريعات أو التغييرات الخارجية والداخلية. وبالنسبة إلى السياسات الحالية التي تحتاج للمراجعة، فيجب أن تمثل لهذه السياسة الخاصة بالسياسات التنظيمية.

الإصدار	اعتمد من	تاريخ الاعتماد	ما الذي تغير
1	المجلس التنفيذي	ديسمبر 2018	اعتماد سياسة جديدة
2	الفريق المعني بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والثقافة	مارس 2021	لا تغييرات كبيرة على محتوى السياسة المعدلة هذه بالمقارنة مع السابقة. وعليه، فقد أُخذ قرار في فريق العمل مفاده أن موافقته كافية. وتتعلق التعديلات في المقام الأول بتوفير روابط محدثة ومعلومات أخرى عن السياسة والاستزادة في الأقسام لتوفير مزيد من الوضوح.