



جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

سياسة مكافحة العنف النفسي والاستغلال الجنسي

استغلال: يعتبر العنف النفسي والاستغلال الجنسي من ضمن الممارسات التي لا يمكن تبريرها أو قبولها مهما كانت الظروف، إذ تتناقض مع أبسط القيم الإنسانية والقانونية والقيم الدينية. وقد انتبعت الأمم المتحدة ومنذ أمد بعيد، لخطورة هذه الممارسات وأثرها التدميري على الضحايا، وخاصة النساء والفتيات. من هنا، حرصت الهيئة الدولية على تطوير مجموعة من الاتفاقيات الدولية التعاقدية التي تلزم الدول الموقعة عليها، باتخاذ كافة التدابير والإجراءات اللازمة للقضاء على هذه الظاهرة. وحسب التجارب الدولية، فإن النساء هنّ الفئة الأكثر تعرضاً لهكذا ممارسات والتي تتعمق عادة في أوقات الحروب، النزاع العسكري، وفي أوقات الاحتلال. ويعود السبب في ذلك إلى كون هذه السياقات تقود بالضرورة إلى خلخلة البنى المجتمعية وتعطيل القنوات القانونية ومصادر الدعم الاجتماعي للفئات الهشة. وقد شهدت البشرية عدداً لا يحصى من الانتهاكات النفسية والجنسية التي واجهتها النساء، وكان من بينها عمليات الاغتصاب الجماعي للنساء أثناء الحروب.

وإدراكاً منها لكون فترات الصراع تشهد عادة زيادة كبيرة في الحاجة للعمل الإنساني، فإن الأمم المتحدة قد عملت على ضمان نزاهة الجهات العاملة في هذا المجال، وألا يتم استغلال النساء لتقديم خدمات جنسية مقابل تلقيهن للمساعدات. واعتبرت الهيئة الدولية أن هذه الممارسات من قبل العاملين في المجال الإنساني، لا يمكن التسامح معها أبداً، وطبقت مبدأ التسامح مع العنف النفسي والاستغلال الجنسي من قبل العاملين في المجال الإنساني. وكانت وكالات الأمم المتحدة الستة، العاملة في المجالات الإنسانية قد أقرت المبادئ التالية فيما يتعلق بالعنف النفسي والاستغلال الجنسي، كما وردت عبر موقع الهيئة المستقلة ضد العبودية ([Home | Independent Anti-Slavery Commissioner](#)):

1. يشكل الاستغلال والانتهاك الجنسي من جانب العاملين في المجال الإنساني أفعال سوء سلوك جسيمة، ومن ثم يشكلان سبباً لإنهاء العمل؛
2. يحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة)، بغض النظر عن سن الرشد، ولا يُعتمد بالتعلل بإساءة تقدير سن الطفل ليكون دفاعاً؛
3. تحظر طلب الجنس مقابل المال أو المنفعة أو الخدمات، بما في ذلك خدمات جنسية أو غير ذلك من أشكال السلوك المهين أو المحط للكرامة أو المنطوي على الاستغلال. ويشمل ذلك مطالبة مساعدات مستحقة للمستفيدين؛



4. يحظر قيام علاقة جنسية بين العاملين في مجال المساعدة الإنسانية والمستفيدين من هذه المساعدة، لأنها تقوم على ديناميكيات قوى غير متكافئة. والعلاقات من هذا القبيل تنال من مصداقية ونزاهة أعمال المساعدة الإنسانية؛

5. الوكالة الإنسانية تتولد لديها مخاوف أو شكوك حول إمكانية قيام أحد موظفيها باعتداء أو استغلال جنسي، سواء كان في الوكالة نفسها أو في بلاغ عن هذه التصرفات، من خلال الآليات المعمول بها في الوكالات؛

6. تتعهد الوكالة الإنسانية بإيجاد وحفظ مناخ يمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي ويعزز تنفيذ مدونة قواعد السلوك الخاصة بهم.

مقدمة السياسة:

تؤمن جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، كمؤسسة تنموية نسوية ريادية، أن الظروف العامة التي يمر بها المجتمع الفلسطيني، وكنتيجة طبيعية لوجود الاحتلال واستمرار الصراع، تشكل مساحة للعمل الإنساني لمساعدة الفئات الهشة على مواجهة التحديات. وقد شهد السياق الفلسطيني في الفترات السابقة انتشار واسعاً للعمل الإغاثي والتدخلات الطارئة، وخاصة في قطاع غزة وفي محافظات شمال الضفة الغربية. وانطلاقاً من استعراضها للأدبيات العالمية والتجارب المختلفة في مجال العمل الإغاثي والإنساني وخاصة في حالات الطوارئ، فإن هذه التدخلات قد تترافق مع الاستغلال الجنسي والعنف النفسي من قبل العاملين في المجال الإنساني تجاه متلقي الخدمات، وخاصة النساء. وانطلاقاً من رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية وانحيازها التام لحقوق النساء، وعلى رأيها الحق في حياة كريمة خالية من كافة أشكال العنف، ومن ضمنها العنف النفسي، والاستغلال الجنسي، والذي تعتبره الجمعية جريمة بحق النساء، تتخذ الجمعية مجموعة من الإجراءات وتطبق سلسلة من السياسات الرامية للقضاء على هذه الظاهرة ومنع ممارستها سواءً من قبل طاقم عمل الجمعية، أو من قبل العاملين في المجال الإنساني من المؤسسات الأخرى. وتسعى الجمعية عبر برامجها المختلفة، إلى رفع وعي الفئات المستهدفة وخاصة النساء والفتيات، بحقهن في الحماية من العنف النفسي والاستغلال الجنسي في كافة الظروف، وخاصة في حالات الطوارئ. كما تسعى الجمعية كذلك إلى منع هذه الظاهر بين الفرق العاملة وتطبق مبدأ عدم التسامح مع هذه الممارسات في حال ثبوت حصولها.

الهدف العام للسياسة:

تعزيز ثقافة المساواة والاحترام داخل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، بما يضمن أن جميع الأفراد المتأثرين والمتأثرات بأنشطة الجمعية يشعرون/ يشعرون بالأمان، ويُعاملون/ يعاملون بكرامة، ويمكنهم/ يمكنهن الوصول إلى المساعدات الإنسانية والتنموية دون خوف من أي شكل من أشكال



PWWSD

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية
Palestinian Working Women Society for Development



الاستغلال أو الإساءة أو الأذى أو الانتقام. وتهدف هذه السياسة إلى إرساء آليات واضحة وأمنة وسرية للإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسي، وضمان أن جميع الموظفين/ات والعاملين/ات على دراية كاملة بمبادئ الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي، وعلى معرفة بكيفية الإبلاغ والتعامل مع هذه الحالات، والالتزام بأعلى معايير النزاهة والمساءلة في جميع تعاملاتهم/ن مع الفئات المستفيدة.

الأهداف الفرعية:

تعزيز الوعي والقدرات المؤسسية: رفع مستوى وعي جميع الموظفين/ات والعاملين/ات والمتطوعين/ات في الجمعية بمفاهيم الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي، وضمان إدماج هذه المبادئ في كافة مراحل العمل المؤسسي من خلال التدريب، والتوجيه، وإجراءات التشغيل القياسية.

2. توفير آليات آمنة وفعالة للإبلاغ والاستجابة: إرساء وتفعيل آليات آمنة وسرية للإبلاغ عن أي حالات اشتباه بالاستغلال أو الانتهاك الجنسي، وضمان الاستجابة الفورية والعادلة لها بما يضمن حماية الضحايا، ومساءلة المرتكبين، ومنع تكرار الانتهاكات.

وستعمل الجمعية على تطبيق السياسة وعلى كافة مستويات تدخلاتها:

1. التوظيف:

- يتم تضمين إعلانات التوظيف في الجمعية نصاً واضحاً يشير بوضوح إلى: تطبيق جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية سياسة عدم التسامح فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسي من قبل موظفيها/موظفاتها ضد الأشخاص الذين يتلقون خدمات الجمعية، ويتحمل الجميع مسؤولية الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي وسيُطلب من كافة المرشحين/ المرشحات المختارين/ المختارات، الامتثال لسياسة الحماية من الاستغلال الخاصة بجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، في كافة الأوقات. ولذلك، سيخضع المرشحون/ المرشحات إلى فحوصات مراجعة وخلفية دقيقة بناءً على سلوكهم/نّ السابق المتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسي، وقد يُطلب منهم/نّ تقديم معلومات إضافية خلال مرحلة الاختيار.

- في كافة مقابلات التوظيف، تتضمن الأسئلة الموجهة للمرشح/ة لتولي وظيفة شاغرة في الجمعية، قياس توجهاته/ا ومفهومه/ا للعنف النفسي والاستغلال الجنسي، وتتضمن المقابلة سؤال مباشر عن دور الموظف/ة في حالة ملاحظة شيء من هذه الممارسات. وفي حالة وجود امتحان كتابي للتوظيف، يتم تضمين سؤال عن كيفية التصرف في حالة ملاحظة مثل هذه الممارسات

- الطلب من الموظف الالتزام بتقديم الإعلان الشخصي المكتوب والذي يلتزم/ تلتزم فيه بمكافحة العنف النفسي والاستغلال الجنسي.



- تطبيق نموذج Reference Check على أي مرشح أو مرشحة لتولي وظيفة في الجمعية

أما العقود مع الشركاء، فستتضمن النص التالي:

تلتزم جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (PWWSD) بمنع جميع أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسي، وتُحظر بشكل قاطع أي ممارسات تُصنّف ضمن هذا الإطار من قبل جميع الموظفين/ات، والمتطوعين/ات، والمتعاقدين/ات العاملين/ات مع الجمعية. في هذا السياق، تعتمد الجمعية تعريف الاستغلال والانتهاك الجنسي (SEA) كما هو منصوص عليه في وثيقة الأمم المتحدة [ST/SGB/2003/13]، ويشمل:

- الاستغلال الجنسي: هو أي إساءة استخدام فعلية أو محاولة إساءة استخدام لوضع تفاوت في القوة أو الثقة أو النفوذ لأغراض جنسية، بما في ذلك، وليس حصراً، الاستفادة مالياً أو اجتماعياً من الاستغلال الجنسي للآخرين.

- الانتهاك الجنسي: هو أي تعدّي فعلي أو مُهدّد يتمثل في تواصل جسدي ذي طابع جنسي يُرتكب بالإكراه أو في ظروف غير متكافئة من حيث السلطة أو النفوذ.

يتحمل جميع العاملين/ات في الجمعية مسؤولية الإبلاغ الإلزامي عن أية ادعاءات أو شبهات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي عبر الآليات المحددة والأمنة داخل المؤسسة، دون تأخير.

2. توعية العاملين والعاملات والفئات المستهدفة:

- تلتزم الجمعية بتوعية كافة العاملين والعاملات بهذه السياسة من خلال عقد لقاءات دورية للطاقم العامل سواء داخليا لكل برنامج على حدا، أو للموظفين والموظفات بشكل عام.

- التدريب: تقوم الجمعية بتضمين تدريب العاملين والعاملات على تطبيق السياسة، ضمن الخطة السنوية لبناء قدرات الطاقم التي تنفذها الجمعية للفريق العامل. كما سيتم توجيه العاملين والعاملات للمشاركة في أية تدريبات تنفذها مؤسسات أخرى في ذات السياق.

- تحديث السياسة: يتم تحديث السياسة سنويا بحيث يتم مراجعتها من قبل الإدارة العليا للجمعية

الإبلاغ عن الانتهاكات:

- تطوير نظام الشكاوى والإبلاغ: ستقوم الجمعية بتطوير نظام للشكاوى والإبلاغ، بحيث يضمن نموذج الإبلاغ السرية التامة وعدم إفشاء المعلومات إلا في حالتين: الأولى وجود شبهات جنائية، والثانية وجود احتمال بالانتحار، بحيث يتم عندها التدخل حسب القنوات القانونية اللازمة. سيتم نشر نموذج الإبلاغ عبر القنوات التالية:



- الموقع الإلكتروني للجمعية، بحيث يمكن تعبئة النموذج عبر الموقع وإرساله ليصل إلى بريد الكتروني محدد (الموظف/ة المخول بالتعامل مع الشكاوى ومتابعة تطبيق السياسة). كما سيتم وضع النموذج عبر مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بالجمعية بحيث يسهل الوصول إليها. وسيتم تعريف كافة الفئات المستهدفة بنموذج الإبلاغ والتشجيع على استخدامه عند الحاجة.
- وستضمن الجمعية أن نظام الإبلاغ، يراعي المعايير التالية:
 - سهولة الوصول لنموذج الإبلاغ
 - الرد السريع على كافة الشكاوى
 - ضمان أمن المبلغ/ة والضحية
 - السرية
 - الشفافية في التعامل مع الشكاوى.

3. **الأدوار والمسؤوليات:** تعتبر مسؤولية تنفيذ هذه السياسة مسؤولية فردية تقع على عاتق كل من يرتبط، ترتبط بعمل الجمعية. وتتوزع المسؤوليات حسب الجدول التالي:

المهام	الجهة
- لإشراف على جهود الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي والاستجابة لهما. - مراجعة وتحديث السياسات والإرشادات المتعلقة بالوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA) - ضمان تخصيص الاهتمام والموارد الكافية لقضايا PSEA على مستوى المؤسسة كافة. - تسهيل الإبلاغ عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسي والإشراف على التحقيقات المتعلقة بها. - التنسيق مع المنظمات الأخرى، بما في ذلك الجهات المانحة، بشأن قضايا PSEA.	الإدارة



- تعزيز بيئة تنظيمية ومكتبية آمنة وشاملة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسي، وتمكّن الموظفين من التعبير عن مخاوفهم، ودعم وتطوير الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة. - ضمان أن يكون النهج المرتكز على الضحية هو الأساس في جميع الإجراءات المتعلقة بPSEA	
• دعم الإدارة العليا للوفاء بمسؤولياتها المتعلقة بالوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA) • رفع التقارير أو القضايا المتعلقة بتنفيذ سياسة PSEA إلى الإدارة العليا، بما في ذلك تحويل الضحايا/الناجين إلى الجهات المختصة لتقديم الدعم والخدمات. • تلقي البلاغات المتعلقة بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسي وتنسيق الاستجابة لها. • تنفيذ تدريبات وأنشطة توعوية للموظفين/ات وغيرهم/ن حول الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي. • التنسيق مع الجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة في قضايا PSEA ، وتمثيل المؤسسة في شبكة PSEA المشتركة بين الوكالات. • ضمان إيصال المعلومات المتعلقة ب PSEA إلى المجتمع، بما يشمل توضيح آلية تقديم الشكاوى، ومسارات الإحالة، ومقدمي الخدمات.	نقطة التواصل موظف/ة يعمل/نعمل بالتنسيق مع إدارة برنامج الإرشاد ومكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي ومع وحدة بناء القدرات (إن وجدت)
• إجراء فحص وتحري عن أي انتهاكات سابقة للاستغلال والانتهاك الجنسي، أو انتهاكات لمدونة قواعد السلوك والسياسات الأخرى (مثل: الاحتيال، الفساد، إساءة استخدام السلطة) ضمن عملية التوظيف. • التأكد من توقيع جميع الموظفين/ات على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمؤسسة.	الموارد البشرية



4. • تضمين بند خاص بالوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA) في عقود العمل، بما في ذلك في حالات التعاقد الثانوي مع أطراف خارجية. (مدربين، مستشارين، شركاء) • دعم التواصل مع الموظفين/ات أثناء التحقيق في ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسي. • الاحتفاظ بالوثائق المتعلقة بـ PSEA ضمن ملفات الموظفين/ات، بما يشمل نسجًا موقعة من مدونة قواعد السلوك.	
---	--

الإخطار (Notification)

تلتزم جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بتوفير التدريب اللازم للموظفين/ات الذين/اللواتي من المحتمل أن يتلقوا/يتلقين شكاوى أو بلاغات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي، وذلك لضمان فهمهم/نّ الكامل للإجراءات المعتمدة للتعامل مع الشكاوى، وكيفية استخدام نموذج الإبلاغ عن الحوادث ويهدف هذا التدريب إلى ضمان استجابة مهنية وسريّة وأمانة للضحايا/الناجين، بما يتماشى مع النهج القائم على تفضيل مصالح الضحية، ومعايير المساءلة المؤسسية.

الحماية من الانتقام

تلتزم جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بتعزيز ثقافة الشفافية وتوفير بيئة آمنة تُمكن الموظفين/ات والمستفيدين/ات من الإبلاغ عن أي ادعاءات تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي (SEA) في أقرب وقت ممكن، دون التعرض لأي إجراءات ضارة أو عقابية بحقهم/نّ. ولا تتسامح الجمعية مع أي شكل من أشكال الانتقام أو التهديد بالانتقام تجاه أي شخص يُبلّغ عن حالة من الاستغلال أو الانتهاك الجنسي، أو يتعاون/تتعاون في أي تحقيق متعلق بمثل هذه الادعاءات.

وقد وضعت الجمعية آليات وإجراءات آمنة وسريّة وسهلة الوصول للإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالانتقام، وهي متاحة للموظفين/ات والمستفيدين/ات من الفئات المستهدفة، بما في ذلك الأطفال.



التنسيق مع المؤسسات الأخرى:

تُنسّق معية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية آليات الإبلاغ الداخلية الخاصة بها مع الآليات المشتركة بين الوكالات (Inter-agency reporting mechanisms) المعتمدة في فلسطين، حيثما وُجدت، وذلك لضمان الاتساق في الاستجابة لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسي، وتعزيز التنسيق بين الجهات الإنسانية والإنمائية، وتسهيل الإبلاغ الآمن والفعال. في هذا السياق، تلتزم الجمعية بالمشاركة الفعالة في شبكة الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي المشتركة بين الوكالات (PSEA Network) التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الشريكة في فلسطين، وتعمل على مواءمة سياساتها وإجراءاتها الداخلية مع الأدوات والأطر المعتمدة في هذه الشبكة، بما في ذلك استخدام آليات التحويل الوطنية وآليات الإبلاغ الآمن. وتسعى الجمعية من خلال هذا التنسيق إلى ضمان توفير استجابة موحدة، تحترم حقوق الناجين/ات، وتؤمن لهم/نّ الحماية والدعم اللازمين، في إطار من السرية والمساءلة المشتركة.

التوعية للمستفيدين والمجتمعات المحلية

تلتزم جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بضمان اطلاع المستفيدين/ات والمجتمعات المحلية على سياسة الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA) وبالأنظمة المؤسسية المعتمدة بهذا الخصوص. ولتحقيق ذلك، ستقوم الجمعية بتطوير مواد تواصل مكتوبة موجهة للمجتمعات المحلية ورسائل توعية وتتميز هذه المواد بأنها:

- مُكيّفة وفقاً للسياق المحلي
- مُعدّة بلغة سهلة ومباشرة
- مصممة بطريقة مبسطة وسهلة الفهم، وتراعي إمكانية الوصول للمستفيدين/ات، وخصوصاً الفئات الأكثر عرضة لخطر الاستغلال والانتهاك.

تنظم الجمعية جلسات توعية منتظمة في المجتمعات التي تُنفّذ فيها أنشطتها، وذلك لتقديم معلومات حول:

- ما هو الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA) ؛
- معايير السلوك المهني التي تنطبق على موظفي/ات الجمعية؛
- كيفية تقديم بلاغ أو شكوى؛
- التزامات الجمعية تجاه الاستجابة للحوادث المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسي



تقديم الدعم للضحايا/الناجين/الناجيات من الاستغلال والانتهاك الجنسي (SEA)
تلتزم جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بضمان حصول أي ضحية للاستغلال والانتهاك الجنسي على الدعم والمساعدة فور تلقي معلومات حول الادعاء، وذلك بغض النظر عن :

- قرار الجمعية بشأن فتح تحقيق في الحالة من عدمه.

- نتيجة التحقيق،

- ما إذا كان الضحية/الناجي قد تعاون مع التحقيق أو أي إجراء آخر من إجراءات المساءلة.

يتم تقديم الدعم والمساعدة من قبل مزوّدي/مزودات خدمات مؤهلين وذوي/ذوات كفاءة، ووفقاً لمبدأ "عدم التسبب في الضرر" ونهج مرتكز على مصلحة الضحية، مع احترام كامل لحقوق ومصالح الضحايا، والالتزام بالمبادئ الأساسية للعنف القائم على النوع الاجتماعي، خاصة مبدأ الموافقة المستنيرة. ويجب أن تكون الخدمات:

قائمة على الحقوق؛

• تراعي الفئات العمرية، والإعاقة، والنوع الاجتماعي؛

• خالية من التمييز؛

• تراعي الثقافة المحلية

• تضمن المصلحة الفضلى للطفل في حالة كانت الضحية طفل

وتشمل المساعدة والدعم:

1. توفير تدابير للحماية من الانتقام، والوصم، والتعرض للإيذاء الثانوي أو لإعادة الصدمة؛
2. تقديم خدمات، من ضمنها - ودون حصر - الرعاية الطبية والصحية الفورية، أطقم الكرامة، الدعم النفسي والاجتماعي، الخدمات القانونية، المساعدات المادية الأساسية، والدعم للأطفال الذين وُلدوا نتيجة لحالات استغلال أو انتهاك جنسي.

ولتحقيق ذلك، تعتمد الجمعية ما يلي:

- قائمة محدّثة لمقدّمي/ات الخدمات المحليين/ات، تتضمن خيارات مخصصة للضحايا الأطفال والبالغين عند الاقتضاء، إلى جانب نوعية المستفيدين/المستفيدات من الخدمات المقدمة. وتُبنى هذه القائمة أو تُعدّل استناداً إلى التطورات في الواقع المؤسسي في فلسطين.



- نظام وإجراءات واضحة ومحددة مذكورة ضمن الإجراءات التشغيلية الموحدة (SOPs) الخاصة بالإحالة ودعم الضحايا، وتشمل هذه الإجراءات بروتوكولات تبادل المعلومات، لضمان الخصوصية والسرية والسلامة والأمان للمبلغين والمبلغات/الضحايا. وقد تم إعداد الإجراءات التشغيلية استنادًا إلى أو تكييفًا من إجراءات شبكة PSEA في فلسطين
- نماذج إحالة رسمية تُستخدم لتوثيق وتحويل الحالات بشكل آمن ومنهجي.

التحقيق في الشبهات:

تمتلك جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية آلية معتمدة للتحقيق في الادعاءات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسي (SEA)، وتتعهد بإجراء تحقيقات مهنية وسريعة في أي حالة يتم الإبلاغ عنها، عندما يكون الفعل قد ارتُكب من قبل موظفيها/موظفاتها أو من قبل كواادر مرتبطة بها. وفي حال كان المرتكب تابعًا لجهة خارجية، يتم إحالة الحالة إلى الجهة المختصة بالتحقيق. سيتم تفصيل إجراءات إدارة التحقيقات وآلياتها في وثيقة منفصلة

الإحالة إلى السلطات الحكومية:

في حال توفر أدلة تُعزز صحة الادعاء بعد إجراء التحقيق بشكل مناسب، يمكن إحالة الحالة إلى السلطات الحكومية لاتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة، بما في ذلك الملاحقة الجنائية. ويجب الحصول على موافقة مسبقة من الضحية قبل أي إحالة إلى السلطات الرسمية.

الإجراءات التصحيحية:

يقوم الشخص أو الفريق المسؤول عن التحقيق في ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسي بتقديم توصيات لتحسين الأنظمة والإجراءات، بهدف الحد من تكرار حالات السلوك غير المهني داخل الجمعية. وتقع مسؤولية مراجعة وتنفيذ هذه التوصيات على عاتق إدارة الجمعية، على أن يتم إعلام الموظفين/ات بالتعديلات التي يتم إدخالها على نظام PSEA المؤسسي، حسب ما يقتضيه السياق.