



AFAC — Arab Fund
for Arts and Culture
الصندوق العربي
للثقافة والفنون

لائحة مناهضة التحرش والعنف الجسدي والجنسي

تاريخ الإصدار: أيلول / سبتمبر ٢٠٢٥
تاريخ المراجعة التالية: آب / أغسطس ٢٠٢٨

[CLICK HERE FOR ENGLISH](#)

المحتويات

2	المقدمة
3	الباب الأول: التعريفات
3	1.1 التحرش الجنسي (أنواعه)
4	1.2 استغلال السلطة والنفوذ
4	1.3 التتبع والملاحقة وتعتمد الإزعاج
5	1.4 الاغتصاب ومحاولة الاغتصاب
5	1.5 العنف الجسدي
6	1.6 تعريفات الأطراف (الشاكي/ة، المشكو في حقه/ا، المتحرش/ة)
7	الباب الثاني: الشكاوى والتحقيق
7	2.1 لجنة الشكاوى (الانضباط)
9	2.2 سرية التحقيق
11	الباب الثالث: العقوبات
11	3.1 أنواع العقوبات
12	3.2 تدرج العقوبات حسب نوع المخالفة
13	الباب الرابع: قواعد عامة
13	4.1 جزء من عقود العمل
13	4.2 واجبات العاملين والمشاركين
13	4.3 اجتماعات العمل وتجارب الأداء أو ما شابهها
16	الباب الخامس:مراجعة اللائحة وتحديثها

لائحة مناهضة التحرش والعنف الجسدي والجنسي (لائحة مناهضة التحرش)

ترى آفاق أن المساحات الآمنة هي البيئة الابداعية المنتجة حيث يجب أن يشعر الجميع بالأمان وأن جميع حقوقهم/ن محفوظة.

ولذا تؤكد «آفاق» أنها ملتزمة بتوفير بيئة آمنة لجميع العاملين فيها والمتعاقدين معها بشكل دائم أو مؤقت وضيوف فاعلياتها، بحيث يحظى الجميع بمساحة آمنة وفرص متساوية في الحقوق والواجبات بصرف النظر عن النوع الاجتماعي أو الجنس أو الدين.

ولأن «آفاق» تعد مكاناً آمناً فقد وضعت هذه اللائحة التي تحمي العاملات والعاملين فيها وكل من تربطه بها علاقة تعاقدية أو حتى تواجد في فاعليات تخص «آفاق» سواء كانت خاصة بها وحدها أو بالتعاون مع جهات أخرى.

تعتمد هذه اللائحة على فكرة أن كل الشكاوى محل تقدير ورعاية "آفاق" وينظر لها بجدية شديدة وأن أي شخص قام بأي انتهاك أو تعدٍ لن يتم التهاون معه، ولهذا سيتم التعامل مع الأحكام القضائية والتحقيقات الخارجية بجدية شديدة. بخصوص الأحكام القضائية يجب معرفة أسباب الحكم للوقوف على أسباب الإدانة أو البراءة، ذلك أن هنالك من الأحكام ما يصدر بالبراءة نتيجة بطلان الإجراءات أو امتناع شهود الإثبات (شهود الواقعة) عن الحضور وهو ما لا ينفي وقوع الفعل وإنما يشير إلى بطلان إجراءات إثباته أو غياب دليل الثبات.

ومن ناحية أخرى وإيماناً بقواعد العدالة ولأنه لا توجد عقوبة أبدية فقد اعتمدنا مبدأ تدرج العقوبات الصادرة من "آفاق" في حق المشكو في حقه/ا، فلا يظل شخص مداناً إلى الأبد في حالة تغير سلوكه بشكل حقيقي، بل يكون عرضة للتقييم بعد انتهاء المدد المحددة لكل اتهام.

الباب الأول: التعريفات

1.1 التحرش الجنسي (أنواعه)

يعرف التحرش الجنسي بأنه أي سلوك غير مرحب به ينطوي على طابع جنسي أو يتضمن انتهاكًا للكرامة الجسدية أو النفسية للشخص سواء وقع بشكل جسدي أو لفظي أو غير لفظي أو إلكتروني. ويمكن أن يتخذ الأشكال التالية:

● التحرش الجسدي

كل تلامس جسدي غير مرغوب فيه أو غير مرحب به، ويشمل: اللمس المتعمد، أو الملاطفة المفرطة، أو القرص، أو الاحتضان، أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجسدي ذي الطابع الجنسي. يشمل أيضًا الإقحام القسري في المساحة الشخصية للفرد بطريقة تحمل إيحاءات جنسية.

● التحرش غير اللفظي

أي سلوك جسدي أو إشاري ذو طابع جنسي غير مرحب به لا ينطوي على تلامس مباشر مثل:

- النظرات الفاحصة أو التحديق غير اللائق في الجسد
- الإيحاءات أو الإشارات ذات الإيحاءات الجنسية (مثل الغمز أو لحس الشفاه)
- عرض مواد أو صور ذات محتوى جنسي دون موافقة

● التحرش اللفظي

كل تعبير لفظي غير مرحب به ينطوي على طابع جنسي أو ينتهك الخصوصية أو يسبب شعورًا بعدم الراحة أو الخوف مثل:

- التعليقات الجنسية أو التلميحات المسيئة المرتبطة بالمظهر أو الجسد أو الهوية الجندرية أو الحياة الخاصة
- التعبيرات التي تصدر بالوجه وتحمل طابعًا جنسيًا أو تلميذًا ذا طابع جنسي (مثل اللحس، الغمز، إلخ)
- الإلحاح بطلبات التواصل أو التقرب الشخصي رغم الرفض الواضح

ويمكن للتحرش الجنسي أن يأخذ أشكالاً مختلفة منفردة أو مجتمعة. يشمل التحرش أيضًا الابتزاز أو التهديد بالكشف عن مسائل جنسية أو خاصة، ويشمل الابتزاز والتهديد بهدف الحصول على مردود جنسي.

ليس شرطاً أن يكون التحرش ذا طبيعة جنسية فقط، بل يمكن أن يشمل الملاحظات المهينة حول جنس الشخص؛ إذ يشمل مثلاً توجيه تعليقات مهينة عن النساء بشكل عام إلى امرأة، أو التعليق على هوية شخص الجندرية أو عرقه أو لونه أو ما شابه بشكل مسيء.

● التحرش الإلكتروني

التحرش الإلكتروني هو أي سلوك غير مرغوب فيه ذو طبيعة جنسية أو مهينة يتم عبر الوسائل الرقمية (مثل الرسائل النصية، أو البريد الإلكتروني، أو منصات التواصل الاجتماعي)، ويشمل إرسال محتوى جنسي صريح، أو توجيه تعليقات أو نشر منشورات مسيئة، أو الملاحقة الرقمية المتكررة، أو التهديد والابتزاز بشكل عام أو بكشف أمور جنسية أو خاصة بما في ذلك التهديد أو الابتزاز بهدف الحصول على مردود جنسي، أو مشاركة صور/مقاطع فيديو حمية دون موافقة، مما ينتهك خصوصية الفرد ويجعله يشعر بعدم الأمان أو الإهانة.

1.2 استغلال السلطة والنفوذ

يعتبر استغلالاً للسلطة والنفوذ استخدام التهديدات والمكافآت المتعلقة بالعمل من أجل الحصول على مردود جنسي سواء بدر هذا الفعل من الموظفين المرتبطين بعقود عمل دائمة أو مؤقتة أو من الحاصلين على المنح الذين يستغلون طبيعة تلك المنح للحصول على مردود جنسي (مثال استغلال تجارب الأداء أو ما شابه).

1.3 التتبع والملاحقة وتعتمد الإزعاج

تعامل معاملة التحرش الدعوات المتكررة للمواعدة أو الاتصال الجسدي الحمي على عكس رغبة الطرف الآخر، وكذا إرسال رسائل جنسية (عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني أو غيرها من وسائل الاتصال) وكل سلوك يقلق راحة الشخص وطمأنينته.

1.4 الاغتصاب ومحاولة الاغتصاب

الاغتصاب

يعد الاغتصاب كل فعل جنسي - سواء كان كاملاً أو ناقصاً - يتم ارتكابه ضد إرادة شخص آخر أو دون موافقته الحرة والواعية. ويمكن أن يحدث ذلك باستخدام القوة الجسدية أو التهديد (سواء كان التهديد جسدياً أو نفسياً أو مالياً أو اجتماعياً) أو من خلال استغلال ضعف الضحية مثل حالات الإعاقة أو فقدان الوعي نتيجة السكر أو التخدير أو الاضطرابات النفسية التي تؤثر على الإدراك. كما يشمل ذلك استغلال مواقع السلطة أو علاقات التبعية مثل العلاقة بين رئيس ومروؤوس أو مدرب ومتدرب أو فنان ومبتدئ. ويشمل الاغتصاب على وجه الخصوص الاتصال الجنسي القسري - سواء المهبل أو الشرجي أو الفموي - أو إدخال أي أداة أو جزء من الجسد في الأعضاء التناسلية للضحية دون موافقتها الصريحة والحرة.

● محاولة الاغتصاب

تشمل محاولة الاغتصاب كل فعل يشترع في تنفيذه بنية الاغتصاب حتى إن لم يكتمل نتيجة ظروف خارجة عن إرادة الجاني مثل مقاومة الضحية أو تدخل طرف ثالث أو ظروف طارئة.

وتعد الموافقة على أي علاقة جنسية صحيحة فقط إذا كانت:

- صادرة عن شخص بالغ (بلغ السن القانوني للموافقة: حسب السن القانوني في كل بلد)
- ناتجة عن إرادة حرة دون ضغط أو تهديد أو خداع أو استغلال
- صادرة عن شخص مدرك وواع تماماً لماهية الفعل وغير متأثر بأي مادة مخدرة أو حالة عقلية تضعف الحكم أو القدرة على الرفض

وفي حالتي الاغتصاب ومحاولة الاغتصاب يجري توجيه الضحية إلى إبلاغ الجهات القضائية المختصة لاتخاذ اللازم جنائياً. ولا تحقق "آفاق" ولا اللجان المستقلة في تلك الجرائم نظراً لجسامتها و لأنها تستدعي عقوبات مقيدة للحرية لا تملك "آفاق" سلطة إنزالها، كما تحتاج قبل تلك الجرائم إلى خبرات فنية متخصصة ومحايدة كالطب الشرعي لاستيفائها.

1.5 العنف الجسدي

تناهض "آفاق" كذلك العنف الجسدي وتعتبر أن كل سلوك أو فعل يقصد به إلحاق الأذى أو الألم أو أي نوع من أنواع المعاناة لشخص (مثل الضرب أو الركل أو الصفع أو شد الشعر وكل أشكال استخدام القوة البدنية أو ما شابه) سواء عن طريق الأذى البدني أو التهديد به هو من قبيل العنف الجسدي.

1.6 تعريفات الأطراف (الشاكي/ة، المشكو في حقه/ا، المتحرش/ة)

● الشاكي/ة

كل شخص - سواء كان على صلة عمل أو صلة تعاقدية مع "آفاق" - يتعرض لأي من الانتهاكات سابقة الذكر بما يشمل جميع أشكال العنف أو التحرش أو المضايقة أو التمييز أو الإساءة في مكان العمل أو بمناسبة عمل، وكل شخص تعرض لواقعة تحرش في مقرات "آفاق" أو فروعها أو الأماكن التي تدجزها لاستضافة فاعلياتها.

المشكو في حقه/ا

كل شخص من العاملين في "آفاق" أو من تربطهم بها علاقة تعاقدية - ويشمل هؤلاء الحاصلين على منح "آفاق" والخبراء ومقدمي الخدمات وكل من ينخرط في أعمال "آفاق" - ظهرت في حقه شهادة تحرش أو استغلال سلطة وذلك خلال الفترة ما بين الاتهام وبين صدور قرار في التحقيقات. ويسري ذلك على كل شخص اتهم بارتكاب فعل تحرش أثناء تواجده في أحد مقرات "آفاق" أو المساحات المفتوحة التي تستضيف فاعلياتها.

● المتحرش/ة

كل شخص من العاملين في "آفاق" أو من تربطهم بها علاقة تعاقدية أو مكانية صدر في حقه قرار قضائي بالإدانة أو قرار بالإدانة من لجنة تحقيق مشهود لها بالنزاهة والحياد.

الباب الثاني: الشكاوى والتحقيق

لا تقبل "آفاق" توظيف شخص متحرش ولا تقبل استمرار موظف متحرش ضمن فريق العمل، كما لا تقبل العمل المشترك مع شخص متحرش، وبناء على هذا المبدأ الراسخ تسري مبادئ مناهضة التحرش والعنف الجسدي التي تعتمدها "آفاق" على:

- جميع الأعضاء والموظفين والمتدربين والمتطوعين داخل "آفاق"، كما تسري على أي شخص يتعامل معها سواء بشكل دائم أو مؤقت.
- وتسري هذه القواعد مكانياً دون اعتبار وظيفي داخل مسار "آفاق" وفروعها والمساحات التي تستأجرها مؤقتاً لاستضافة فاعلياتها أو المساحات التي تستأجر لتنظيم فاعليات بالاشتراك مع جهات أخرى أو الفاعليات الإلكترونية التي تكون بشأن العمل أو بسببه.

2.1 لجنة الشكاوى (الانضباط)

ونفاذاً لذلك تشكل "آفاق" لجنة دائمة لتلقي الشكاوى والبلاغات، تتكون من ثلاثة أعضاء مشهود لهم بالنزاهة والحياد، تمثل "آفاق" بعضو واحد منهم، وتُنظر في جميع الشكاوى الخاصة بكل الانتهاكات المنصوص عليها في اللائحة ما عدا الاغتصاب ومحاولة الاغتصاب.

دورة عمل هذه اللجنة ثلاث سنوات، على أن يجري التصويت لاختيار عضوين جديدين أو التمديد للعضوين الحاليين بمعرفة فريق عمل "آفاق" بالأغلبية البسيطة (50% + 1). وتتلقي هذه اللجنة الشكاوى على [البريد الإلكتروني](#) المنشور في "لائحة مناهضة التحرش والعنف الجسدي والجنسي". ويتم إعلان النتائج النهائية للتحقيقات بدون تفاصيل، بل فقط بصيغة وقف التعامل مع المشكو في حقه/ بسبب إخلاله بقواعد لائحة مناهضة التحرش مع ذكر تاريخ بداية العقوبة ومدتها.

تتولى هذه اللجنة المهام التالية:

- تلقي الشكاوى المكتوبة والشفهية
- إجراء تقييم أولي لنوع كل شكوى وما إذا كانت تمثل جرمية تحرش من عدمه
- إحالة الشكاوى وكل ما يتعلق بها إلى لجنة التحقيق بعد موافقة الشاكي/ة

- إعادة النظر في استمرار عقوبة الشخض المدان بعد انتهاء مدتها، واتخاذ قرار بتديد العقوبة لمدة أخرى من عدمه حسب ظروف كل حالة وحسب سلوك الشخض المعني
- النظر في أسباب نتائج التحقيقات الرسمية أو القضائية وإذا ما كان القرار نابغاً من أسباب تخص الفعل نفسه أو بسبب عيوب إجرائية أو شكلية

تشكل لجنة الشكاوى لجنة تحقيق مكونة من ثلاثة أعضاء مع التأكيد على عدم وجود أي صلة مباشرة أو غير مباشرة بين أي من الأعضاء والطرف الشاكي أو الطرف المشكو في حقه. ويفضل أن يكون الأعضاء من خارج "آفاق" وممن لديهم خبرة سابقة في التحقيق في ادعاءات وقضايا التحرش وممن يشهد لهم بالنزاهة والاستقلالية. كما يراعى في اختيارهم التوازن الجندري؛ بحيث تتنوع أجناسهم مع التمييز الإيجابي لصالح هوية الشاكي/ة الجندرية. ويكون لديهم إلمام بالسياق الثقافي والاجتماعي الذي ينتمي إليه كل من الشاكي/ة والطرف المشكو في حقه/ها يضمن حساسية أكبر في التعامل مع الوقائع محل التحقيق.

الاعتراض على لجنة التحقيق

يطلع طرفا الشكاوى على أسماء أعضاء لجنة التحقيق. إذا أبدى أي من الطرفين تحفظاً مسبباً على الأعضاء خلال سبعة أيام من تلقي الأسماء لزم على كل من الطرفين تسمية عضو واحد في مدة لا تتجاوز أسبوعاً، ثم يتفق العضوان على تسمية عضو ثالث. تكون هذه التشكيلة نهائية، فلا يحق لأي من الطرفين الاعتراض عليها.

أما في حالة رفض المشكو في حقه/ها آلية التحقيق فتكون نتائج التحقيق ملزمة له فيما يخص التعامل مع "آفاق" وتسري في حقه كافة النتائج والمواعيد.

تضع لجنة الشكاوى والانضباط للجنة التحقيق جدولاً زمنياً تنهي فيه أعمالها وتقدم التوصيات على أن يكون هذا الجدول واضحاً واقعياً يتناسب مع نطاق التحقيق.

إجراءات التعامل مع التحقيقات الخارجية

وفي هذا الإطار لـ "آفاق" أن تعتمد نتائج التحقيقات التي تم خارجها بمعرفة شخصيات مشهود لها بالنزاهة في اعتبار شخص ما متحرشاً، وتطبق عليه القواعد المعمول بها، ولـ "آفاق" أن تجري تحقيقاً إضافياً إذا دعت الضرورة لذلك.

لا يخل التحقيق القضائي أو الحكم الجنائي باستمرار هذا التحقيق الذي تجريه "آفاق" ولا على نتائجه.

تتلقى "آفاق" كافة الشكاوى والبلاغات بكافة طرق الاتصال والتواصل ضد أي شخص من العاملين فيها أو المتعاملين معها بشكل دائم أو مؤقت أو أي شخص يتهم بارتكابه فعل تحرش أثناء حضوره فاعلية في مساحة خصصتها "آفاق" لذلك.

وأيضاً تلتزم إدارة "آفاق" بعدد من المبادئ عند تلقيها أي شكوى، وعلى وجه الخصوص: الحفاظ على معايير الخصوصية والسرية في التعامل مع الشكوى وعدم الإفصاح عن هوية الشاكي/ة أو تفاصيل الواقعة محل الشكوى وعدم اتخاذ أي إجراء إلا بعد موافقة الشخص المعني وفي حدود هذه الموافقة.

تلتزم إدارة "آفاق" بعدم إفشاء أسرار التحقيق وكل ما يتعلق به من أقوال أو مراسلات أو صور أو شيء آخر إلى حين إعلان نتيجة التحقيق والإجراءات والقرارات المترتبة عليه.

2.2 سرية التحقيق

يلتزم جميع أعضاء لجنة الشكاوى والتحقيق وكذلك أي شخص يطلع على معلومات التحقيق (مثل الإدارة والشهود والأطراف المعنية) بالحفاظ على السرية التامة لكل ما يتعلق بالشكوى وأدلتها بما في ذلك:

- هوية الشاكي/ة والمشكو في حقه/ا
- محتوى الشهادة أو الأدلة المقدمة
- أي وثائق أو تسجيلات أو مراسلات مرتبطة بالتحقيق

حالات انتهاك السرية

يعتبر انتهاكاً للسرية أي فعل من الأفعال التالية:

- نشر معلومات التحقيق عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو أي منصة عامة أو خاصة
- إفشاء التفاصيل لأشخاص غير مخولين (حتى داخل "آفاق") دون موافقة صريحة من الشاكي/ة
- استخدام معلومات التحقيق لتهديد أي من الأطراف أو ابتزازهم

العقوبات على الإفشاء

في حال ثبوت انتهاك السرية تتخذ الإجراءات التالية بحق المخل بالسرية:
 • إذا كان عضوًا في اللجنة:

1. الفصل الفوري من عضوية اللجنة
 2. منعه من المشاركة في أي لجان مستقبلية في "آفاق"
 3. تطبيق نفس العقوبة المقررة للمتحرش عليه (حسب نوع الشكوى التي تم إفشاء معلوماتها)
- إذا كان موظفًا أو متعاقدًا مع "آفاق":
 إنهاء عقده فورًا (مع تطبيق عقوبة مالية إذا كان التعاقد يسمح بذلك).

وفي جميع الأحوال لا تقدم "آفاق" منحة لشخص متحرش، ويشترط للقبول في أي منحة أو الاستمرار فيها ألا يكون الشخص قد سبقت إدانته بالتحرش أو سبق له رفض التحقيق في اتهام وجه إليه بالتحرش أو سبق اتهامه ولم يفصل في الاتهام بعد. و يسري في هذا الشأن قواعد الفقرة 3.2 بخصوص آلية مراجعة العقوبة و مدتها.

2.3 آلية تقديم شكوى

- على الشاكي/ة مراسلة complaints@arabculturefund.org وتضمن الرسالة تفاصيل حول الحادثة (متى وأين وقعت)، وهوية المشكو في حقه/ا أو المتحرش/ة وأيّة معلومات إضافية ذات صلة.
- تتواصل لجنة الشكاوى مع الشاكي/ة في مدة أقصاها أسبوع.

الباب الثالث: العقوبات

تصدر قرارات لجنة التحقيق مشتملة الأسباب والدلائل التي استندت إليها في إدانة الشخص المشكو في حقه، وذلك كله في حدود ما تقتضيه حماية معايير الخصوصية وتحقيق الأمان للشاكي/ة، وهذا كله مسألة تقديرية للجنة التحقيق في ضوء القواعد العامة لهذه اللائحة ومعايير حقوق الإنسان وحماية النساء المعنفات.

3.1 أنواع العقوبات

للجنة التحقيق أن تصدر الجزاءات التالية مسببة:

- الإلذار الشفوي
- الإلذار الكتابي
- الخصم من الأجر
- الإيقاف المؤقت عن العمل
- الفصل من العمل
- إنهاء التعاقد سواء كان منحة أو تعاقدًا مؤقتًا مع رد باقي المنحة إذا كان القرار صدر قبل نهاية مدة التعاقد

وتراعي في ذلك أن هذه الجزاءات واردة على سبيل المثال لا الحصر وتقبل القياس عليها أو الإضافة إليها حسب ظروف كل شكوى على حدة وحسب السلطة التقديرية للجنة التحقيق.

تؤكد "آفاق" على حرية الشخص المعني في اتخاذ إجراءات التقاضي أمام قضاء الدولة التي حدثت الواقعة على أراضيها سواء كان ذلك قبل التحقيق الذي تجريه "آفاق" أو بعده، وتنظر اللجنة في أسباب الأحكام ومدى تماشيها مع اللائحة.

3.2 تدرج العقوبات حسب نوع المخالفة

للجنة كامل الحرية في تحديد العقوبات مع تسببها، وتدرج العقوبات وآثارها حسب نوع الاتهام.

ففي حالات التحرش اللفظي أو تعمد الإزعاج لا تتعدى مدة المنع من التعامل مع "آفاق" عامين مع مراجعة القرار بمعرفة اللجنة بعد انتهاء المدة للتأكد من تغير سلوك المشكو في حقه/ا.

أما في حالات استغلال السلطة والتحرش الجسدي فتكون مدة المنع من عامين بحد أدنى إلى خمسة أعوام بحد أقصى مع مراجعة القرار بمعرفة اللجنة بعد انتهاء المدة.

أما إذا ثبتت معاودة المشكو في حقه/ا ارتكاب أيًا من الأفعال المنصوص عليها في اللائحة - سواء كانت جهة الإثبات اللجنة أو لجان خارجية أو أحكام قضائية - فيمنع التعامل مع هذا الشخص منعًا تامًا.

في حالات الاغتصاب يتم إيقاف المشكو في حقه/ا إلى حين الفصل القضائي في القضية. وفي حالة ثبوت الاتهام عليه يتم فصله إذا كان موظفًا أو منع التعامل معه مدى الحياة إذا كان من المتعاقدين.

الباب الرابع: قواعد عامة

4.1 جزء من عقود العمل

تعتبر هذه اللائحة جزء لا يتجزأ من عقد العمل أو الشراكة وتعد شرطاً من شروط صحة انعقاده واستمراره، ويجب إطلاع جميع العاملين والمتدربين وغيرهم ممن يشتركون مع "آفاق" في عمل ما عليها، والتوقيع منهم على ما يفيد بذلك أو إرسال رسالة مكتوبة بأي وسيلة تفيد علمهم بها وموافقتهم عليها كشرط أساسي لبدء واستمرار أي عمل مشترك بين "آفاق" وبين شخص آخر.

4.2 واجبات العاملين والمشاركين

يعاقب كل شخص اطلع على أسرار التحقيق ثم أفشاها بأي طريقة بذات العقوبة المقررة للمتحرش على الأقل أو أي جزء آخر تراه لجنة الشكاوى مناسباً.

يراعى اتباع قواعد السرية والقواعد العامة المتعلقة بحماية المجني عليهم والشهود عند سؤال الشهود، ويجب احترام رغبتهم في إخفاء شخصياتهم عند نشر الوقائع.

تطلب "آفاق" من جميع العاملين والمشتغلين معها بشكل دائم أو مؤقت المساعدة في إبلاغها بما يصل إلى علمهم من وقائع التحرش والعنف البدني والجنسي المتعلقة بأشخاص يعملون معها حتى تتنبه الإدارة لتلك الممارسات وتتخذ الإجراءات بشأنها مبكراً. وتسري قواعد الفقرة 2.2 بشأن السرية على أي شخص من العاملين يتلقى شكوى، ويجب على متلقي الشكوى إحالتها إلى لجنة الشكوى فوراً.

4.3 اجتماعات العمل وتجارب الأداء أو ما شابهها

يحظر على جميع العاملين في "آفاق" والمتعاقدين معها استغلال نفوذهم الوظيفي أو الأدبي لفرض علاقة شخصية أو طلب علاقة شخصية.

يحظر على كل من تربطه بـ"آفاق" علاقة تعاقدية استغلال أماكن العمل لتحقيق غرض أو طلب جنسي، ويحظر استغلال السلطة لفرض إرادة ذات طابع جنسي على شخص آخر خصوصاً من هم أقل رتبة منه.

يجب أن تعقد الاجتماعات الخاصة بالعمل في أماكن عامة. ويجب ألا تقام تجارب الأداء أو ما شابهها في أماكن خاصة مثل منزل صاحب العمل أو المخرج أو أي شخص له علاقة بالعمل، وأن يحضرها شخص آخر واحد على الأقل مع المتقدم والمسؤول عن تقييم الأداء.

تلتزم "آفاق" باتباع مجموعة من الإجراءات الوقائية لضمان بيئة عمل آمنة خالية من جميع أشكال التحرش سواء في مقر العمل أو في أماكن انعقاد الفاعليات التي تنظمها أو تشارك فيها. تنبع هذه الإجراءات من إيمان "آفاق" العميق بأن الوقاية هي حجر الأساس في بناء ثقافة مهنية قائمة على الاحترام والمساواة، وتنضوي هذه الإجراءات تحت أربعة محاور رئيسية:

أولاً: التدريب الإلزامي

تعقد "آفاق" ورشاً تدريبية سنوية لكافة العاملين والمتطوعين والمتعاقدين بهدف تعزيز الوعي بمعايير السلوك المهني الآمن. وتشمل هذه الورش:

- التعرف ببنود لائحة مناهضة التحرش الداخلية بما في ذلك أنواع التحرش المباشرة وغير المباشرة (مثل الإيحاءات أو التعليقات اللفظية أو السلوك غير اللائق)
- شرح آليات الإبلاغ المتاحة ومسارات التحقيق وحقوق جميع الأطراف المعنية
- تسليط الضوء على مسؤوليات الأفراد في رصد أي سلوك غير لائق داخل "آفاق" أو أثناء الفاعليات الممثلة فيها ومنعه

كما يحصل أعضاء لجنة التحقيق على تدريب متخصص يشمل مبادئ العدالة الإجرائية وكيفية التعامل مع الناجين بحساسية ومهنية وآليات جمع الأدلة وحفظها سواء كانت رقمية أو مكتوبة.

ثانياً: تنظيم الفاعليات والورش

تضمن "آفاق" تطبيق لائحة مناهضة التحرش في جميع فاعلياتها سواء كانت حضورية أو إلكترونية. ويشمل ذلك:

- الإعلان الواضح عن التزام "آفاق" بهذه اللائحة في بداية كل فاعلية مع توضيح وسائل الإبلاغ المتاحة وسرية المسارات
- تعيين مراقب محايد في الجلسات التي قد تتسم بالحساسية أو الخصوصية مثل تجارب الأداء والورش الليلية والسفر المشترك
- وضع قواعد واضحة للسلوك أثناء الورش الإبداعية مثل منع التصوير دون إذن صريح من المشاركين واحترام المساحات الشخصية وضمان عدم عقد جلسات في أماكن خاصة (مثل المنازل أو الفنادق) إلا بوجود إشراف مباشر

ثالثًا: الدعم النفسي والقانوني

تحرص "آفاق" على توفير بيئة داعمة وآمنة من خلال تقديم موارد وخدمات للناجين من أي انتهاك، تشمل:

- توزيع قائمة محدثة بجهات تقدم دعمًا نفسيًا وقانونيًا موثوقًا وإتاحتها لجميع العاملين
- توفير إمكانية الإحالة إلى مختصين في التعامل مع حالات العنف الجنسي من خلال شراكات قائمة مع جمعيات ومنظمات محلية مختصة
- تقديم تسهيلات عملية للناجين خلال فترة التحقيق مثل منح إجازة مدفوعة الأجر أو إعادة توزيع المهام مؤقتًا لمراعاة لحالتهم النفسية وسلامتهم المهنية

رابعًا: الشفافية والمتابعة

تعتمد "آفاق" مبدأ الشفافية في التعامل مع قضايا التحرش، وتحرص على أن تكون السياسات المتبعة مفهومة ومتاحة للجميع. ولهذا الغرض:

- تنشر لائحة مناهضة التحرش في أماكن ظاهرة داخل مقرات "آفاق" وعلى موقعها الإلكتروني.
- تجرى مراجعة سنوية شاملة لدى فاعلية اللائحة بناء على التقارير الدورية الصادرة عن لجنة التحقيق وملاحظات العاملين بما يضمن التحديث المستمر وتحسين الاستجابة للشكاوى.

الباب الخامس:مراجعة اللائحة وتحديثها

المراجعة الدورية

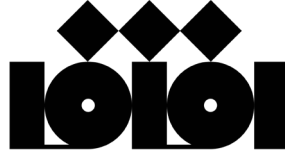
- تراجع هذه اللائحة كل ثلاث سنوات على الأقل أو في الحالات الاستثنائية التالية:
- تغيير التشريعات المحلية أو الدولية ذات الصلة
 - وقوع حوادث أو ثغرات تكشف عن حاجة ملحة للتعديل بسبب وجود ثغرات
 - ورود توجيهات من أغلبية العاملين أو المتعاقدين في صورة اقتراح مكتوب

مسؤولية المراجعة

تشكل لجنة مراجعة مؤقتة من:

1. عضو من إدارة "آفاق" أو قسم الشؤون القانونية فيها
2. عضو من لجنة الشكاوى القائمة وقت المراجعة
3. خبير قانوني مستقل (إذا لزم الأمر)

تعمم مسودة التعديلات على جميع العاملين للمشاركة بالملاحظات قبل اعتمادها.



**AFAC — Arab Fund
for Arts and Culture**
الصندوق العربي
للثقافة والفنون

Harassment and Physical and Sexual Violence Prevention Bylaws

Issued in: September 2025
Upcoming Review: August 2028

Table of contents

Introduction	2
1. DEFINITIONS	3
1.1 Sexual Harassment	3
1.2 Abuse of Authority or Influence	4
1.3 Stalking and Deliberate Annoyance	4
1.4 Rape and Attempted Rape	5
1.5 Physical Violence	6
1.6 The Parties	6
2. COMPLAINTS & INVESTIGATION PROCESSES	7
2.1 Complaints (Disciplinary) Committee	7
2.2 Confidentiality	10
3. PUNISHMENT	11
3.1 Forms of Punishment	11
3.2 Graduated Punishment	12
4.GENERAL TERMS	13
4.1 Incorporation by Reference	13
4.2 Duties of Staff & Participants	13
4.3 Work Meetings, Auditions or Other Similar Activites	13
5. BYLAWS REVIEW & UPDATES	16

Harassment, and Physical and Sexual Violence Prevention Bylaws (Harassment Prevention Bylaws)

AFAC believes that a safe space is a prerequisite to a productive, creative environment, where everyone feels safe and secure in the knowledge that their rights are protected. As such, AFAC affirms its commitment to providing a safe environment for its staff, permanent and temporary contractors, and guests, where they equally enjoy their rights and fulfill their duties regardless of their gender, race or religion.

This set of Bylaws is a testament that AFAC is a safe place. The Bylaws are set forth to ensure the protection of AFAC's staff, as well as those contracted with it or attending any of its events – whether organized solely by AFAC or jointly in collaboration with other entities.

The framework of the Bylaws is that all complaints are equally valued and regarded with utmost seriousness by AFAC. As such, a zero-tolerance policy is applicable should a violation or assault take place. Therefore, relevant judicial rulings and external investigations will be considered as part and parcel of AFAC's investigation processes. In regards to judicial rulings, the ratio decidendi must be noted in both convictions and acquittals, given that an acquittal can be granted due to a mistrial or failure of witnesses to be present at the hearing. In such cases, it must be noted that an acquittal does not disprove that the violation was committed, but rather signifies nullified legal proceedings or the failure to present positive evidence.

Furthermore, AFAC hereby adopts a graduated punishment scheme, which upholds AFAC's belief in justice while refraining from handing life sentences down to offenders, who, given the chance, might genuinely rectify their behaviour. As such, this scheme allows for re-evaluation after the relevant punishment terms are served.

1. DEFINITIONS

1.1 Sexual Harassment

Sexual harassment is any unwelcome act, that is of a sexual nature or which violates another person's physical or psychological dignity. Sexual harassment can be physical, verbal, non-verbal or electronic, and may occur in the following forms:

Physical Harassment

Any unwanted or unwelcome physical contact, including intentional touching, excessive caressing, pinching, hugging or any other form of physical assault that is of a sexual nature. Physical harassment also includes forcibly violating another person's personal space in a sexually suggestive manner.

Non-verbal Harassment

Any unwelcome physical gesture that is of a sexual nature and does not involve direct contact, such as:

- leering or inappropriate staring at another person's body;
- gesturing or signalling in a sexually suggestive manner (e.g. winking or licking lips); or
- showing sexually explicit materials or visuals without prior consent.

Verbal Harassment

Any unwelcome verbal expression, which is of a sexual nature or which violates another person's privacy or causes them to feel uneasy or intimidated, such as:

- sexual comments or offensive innuendos related to a person's appearance, body, gender identity or private life;
- sexually suggestive facial expressions (e.g. licking, winking, etc.); or
- persistent requests for communication or relationship advances despite a clear rejection.

Sexual harassment can take different forms, occurring separately or jointly. Moreover, harassment also includes blackmail or threats to reveal sexual or private matters, including blackmail and threats in pursuit of sexual favors.

Harassment is not exclusive to acts of a sexual nature. It can include demeaning remarks about a person's gender – for example, making demeaning remarks about the female gender to a woman or offensively commenting on a person's gender identity, race, color or the like qualifies as harassment.

Electronic Harassment

Electronic harassment is any unwanted behavior, whether of a sexual or demeaning nature, that is communicated digitally (via text messages, email, social media platforms, etc.). It includes sending explicitly sexual content, offensive comments or posts, recurring digital stalking, blackmail and threats to reveal sexual or private matters, including blackmail and threats in pursuit of sexual favors, and sharing intimate photos/videos without prior consent, which violates an individual's privacy and causes them to feel unsafe or insulted.

1.2 Abuse of Authority or Influence

Abuse of authority or influence is the manipulation of work-related threats and rewards in exchange for sexual favors. This applies to permanently and temporarily contracted employees as well as grant recipients who may exploit their position to get sexual favors, such as exploiting auditions and the like.

1.3 Stalking and Deliberate Annoyance

Harassment includes repeated invitations for either romantic dates or physical intimacy acts against the other person's desire. It also includes sending messages of a sexual nature (via phone, email or other means of communication), as well as any behaviour that disturbs another person's peace of mind.

1.4 Rape and Attempted Rape

Rape

Any sexual act, whether complete or incomplete, committed against the will of another person or without their voluntary and conscious consent. It includes the use of physical force or threats (whether physical, psychological, financial or social); the exploitation of the victim's vulnerabilities, such as disabilities, loss of consciousness due to alcohol or substance intoxication, or mental disorders that affect awareness; and the abuse of authority or subordination, such as the relationship between a manager and a subordinate, a trainer and a trainee, or an artist and a novice. Rape, in particular, entails forced sexual intercourse, whether vaginal, anal or oral, or the insertion of any instrument or body part into the victim's genitals without their explicit and voluntary consent.

Attempted Rape

Any act initiated with the intention of committing rape, even if not completed due to circumstances beyond the perpetrator's control, such as the victim's resistance, the intervention of a third party or other unforeseeable circumstances.

Consent to any sexual act is deemed valid only if the below conditions are jointly met:

- It is given by an adult who has reached the legal age for consent.
- It is voluntary and given without any form of pressure, threat, deceit or exploitation.
- It is given by a person who is fully conscious and equally aware of the nature of the act, meaning that the consenting person must not be under the influence of any substance or impaired mentally in a way that weakens their judgment or ability to reject.

In both rape and attempted rape, the victim should be instructed to file an official criminal report with the relevant authorities. Neither AFAC nor any independent committees may investigate such crimes due to their seriousness. This is predominantly because said criminal

cases may entail custodial sentences, which AFAC does not have the authority to impose. It is also because, in order for such crimes to be prosecuted, specialized and neutral technical expertise, such as forensic medicine, is required.

1.5 Physical Violence

AFAC stands firmly against physical violence and considers any behavior or action carried out with the intention of inflicting harm, pain or any other type of suffering on a person (such as beating, kicking, slapping or hair pulling, as well as resorting to any form of physical force or the like) to be a form of physical violence. This definition is applicable in the case of actual infliction of physical harm or the threat of it.

1.6 The Parties

Complainant

Any person, whether an employee or contractor of AFAC, who is subject to any of the aforementioned violations, including all forms of violence, harassment, abuse or discrimination, whether at the workplace or in the course of assuming their job duties. A complainant is also any person who is harassed at any of AFAC's headquarters, branches or locations at which it hosts its events.

Alleged Offender

Any of AFAC's staff or contractors, which include grantees, experts, service providers or anyone engaged in AFAC's work, who is accused of harassment or abuse of authority; they are an alleged offender starting when an accusation is made until a decision is reached by the investigation committee. This definition also applies to any individual who is accused of committing harassment while at a headquarters that belongs to AFAC or an open space where an AFAC event was held.

Harasser

Any of AFAC's staff or contractors, or any person in the vicinity of AFAC, who has been found guilty and convicted by either a judicial body or a competent independent investigative committee.

2. COMPLAINTS & INVESTIGATION PROCESSES

AFAC stands firmly against both hiring a harasser and continuing to employ one. It also refuses any form of collaboration with harassers. As such, AFAC's unwavering principles on harassment and physical violence prevention apply to:

- all its members, employees, trainees and volunteers, as well as any collaborator, whether permanent or temporary; and
- any person within AFAC's headquarters, branches, spaces booked temporarily for AFAC events, spaces booked temporarily for joint events with other entities or virtual work and work-related events, regardless of whether or not they hold a position at AFAC.

2.1 Complaints (Disciplinary) Committee

To enforce the Bylaws, AFAC is to form a standing committee responsible for receiving relevant complaints and reports. The committee is composed of three members well-known for their integrity and impartiality. AFAC is to be represented through one of these three members. The committee is responsible for reviewing complaints in regards to any of the violations stipulated herein, except for rape and attempted rape complaints.

The committee's term of office is three years, after which AFAC's staff shall either elect two new members or renew the term of the current two members by a simple majority vote (50% + 1).

This committee is to receive complaints via the [email address](#) listed in the "Harassment and Physical and Sexual Violence Prevention Bylaws". The announcements of investigation findings shall withhold any details. Said announcements shall be in the following format: "AFAC is hereby announcing that it will cease to collaborate with the harasser, since they are found to be in violation of the Harassment Prevention Bylaws." The commencement and end dates of punishments are to be referenced in said announcements.

The committee is to undertake the following tasks:

- receiving written and verbal complaints;
- conducting a preliminary assessment of each complaint to determine whether it constitutes an act of harassment;
- referring relevant complaints, complete with collaterals, to the investigation committee after securing the complainant's approval;
- reassessing the need for punishment renewal and taking decisions to extend punishments for additional terms on a case-by-case basis and considering the conduct of the person in question;
- reviewing rationes decidendi to determine whether an official ruling was based on examining the act in question itself or if it was due to a mistrial.

The complaints committee forms an investigation committee made up of three members, ensuring that none of them have any direct or indirect connection to either the complainant or the accused. Ideally, the members should be from outside the institution, have experience in investigating harassment cases and be known for their integrity and impartiality. Gender balance should also be taken into account; members shall be of mixed genders, with a positive bias towards the complainant's gender. They should also be familiar with the cultural and social backgrounds of both the complainant and the alleged offender, ensuring greater sensitivity in considering the events under investigation.

Challenges to the investigation committee

The names of the investigation committee members would be shared with both parties. If either party objects to the proposed members within seven days, stating the grounds for their objection, then each party may select one member within a period not exceeding seven days, and those two members would agree on a third. In this case, neither party would be able to object to the final composition of the committee.

If the alleged offender objects to the investigation mechanism, its findings and punishment terms would still be binding on them with regards to their collaboration with AFAC.

The complaints and disciplinary committee would also set a clear and realistic timeline for the investigation and submission of recommendations, taking into consideration the scope of the case.

Considering external investigations

Moreover, AFAC may adopt findings of external independent investigations, conducted by figures well-known for their integrity, which conclude that a certain person is a harasser. In this case, the relevant rules herein apply. AFAC may choose to conduct an additional investigation if it deems necessary.

The initiation of official investigations or issuing of official rulings shall not interfere with any investigations undertaken by AFAC or the findings thereof.

Through all means of communication, AFAC is to receive all complaints and reports against any of its staff members, permanent or temporary collaborators, or any person who is accused of carrying out an act of harassment while attending an event at an AFAC-designated space.

AFAC's management shall adhere to a set of rules upon receiving a complaint. It shall meet privacy and confidentiality standards in handling complaints, it shall refrain from disclosing the identity of a complainant or the details of the incident, and it shall refrain from taking any action before securing the consent of the person concerned, and even in this case, remain within the limits of such a consent.

AFAC's management undertakes not to disclose any information about investigations, including related statements, correspondence, images or anything else, until the findings, procedures and rulings of any investigation in question are announced.

2.2 Confidentiality

All members of the complaints and investigation committee, as well as any person who becomes aware of investigation-related information (such as management, witnesses and concerned parties), are obligated to maintain strict confidentiality regarding the complaint in question and any attached evidence, including:

- the identity of the complainant and alleged offender;
- the content of testimonies or evidence presented; and
- any documents, recordings or correspondence relevant to the investigation process.

Breach of Confidentiality

The following acts constitute a breach of confidentiality:

- Publishing investigation-related information on social media platforms or any other public or private platform.
- Disclosing investigation information to unauthorized persons, even if within AFAC, without the explicit consent of the complainant.
- Using investigation-related information to threaten or blackmail any of the parties.

Punishment for Disclosure

In the event of a proven breach of confidentiality, the following measures are to be taken against the breacher:

- If they are a member of the committee:
 1. Immediate dismissal from the committee.
 2. Prohibition from being part of any future committees at AFAC.
 3. Inflicting the same punishment prescribed to the harasser (based on the type of the disclosed complaint in question).
- If they are an employee or contractor of AFAC:

Immediate termination of their contract, including the application of a financial penalty, if contractually permitted

In all circumstances, AFAC shall not award grants to a harasser. To qualify for a grant or to continue with an already-awarded grant, a person must not have been previously convicted of harassment, have previously refused to submit to an investigation into a harassment accusation, or be under an ongoing harassment investigation.

2.3 Submitting a Complaint

- The complainant should send an email to complaints@arabculturefund.org, providing details about the incident (including when and where it took place), the identity of the alleged offender/harasser, and any other relevant information.
- The Complaints Committee will contact the complainant within one week of receiving the complaint.

3. PUNISHMENT

The investigation committee's decisions must be reasoned, citing the relevant causes and evidence thereof. Said reasoning must uphold the complainant's privacy and safety. The investigation committee shall proceed with the aforementioned at its own discretion, within both the framework of the Bylaws, and the applicable standards of human rights and protection of abused women.

3.1 Forms of Punishment

The investigation committee at AFAC may hand down the following punishments, with reasoning:

- Verbal warning
- Written warning
- Salary deduction
- Temporary suspension from work
- Termination of employment contract
- Termination of temporary contract or grant award. In the case said decision is handed down before the full term of a grant, the remaining grant amount is to be repaid to AFAC.

The above punishments are illustrative and not exhaustive. The investigation committee, at its own discretion, may hand down other punishments by analogy or addition.

AFAC acknowledges the right of an affected party to resort to the official authorities in the country where the incident in question took place, be it before or after AFAC's investigation is conducted. The investigation committee shall review the rationes decidendi of official rulings in line with the Bylaws.

3.2 Graduated Punishment

The committee hands down punishments at its own discretion, with reasoning. Punishments and the impacts thereof are to be graduated in relevance to the nature of the wrongdoing.

In cases of verbal harassment and deliberate annoyance, the temporary halt of collaboration with AFAC shall not exceed two years. The committee shall review the decisions at the end of said decisions' terms, with the purpose of confirming the change in behavior on the harasser's side.

In cases of abuse of authority and physical harassment, the temporary halt of collaboration with AFAC shall be a minimum of two years and a maximum of five years. The committee shall review the decisions at the end of said decisions' terms.

In cases of repeat harassers, a permanent halt of collaboration with AFAC shall apply. Any convictions of repeat harassers, whether by the committee, external committees or judicial rulings, are to be considered.

In cases of alleged rape, the alleged offender shall be suspended from work until a judicial ruling is reached in the case in question. Shall the alleged offender be officially convicted, their employment/ collaboration contract is to be permanently terminated by AFAC.

4. GENERAL TERMS

4.1 Incorporation by Reference

The Bylaws shall be deemed an integral part of any employment/ collaboration contract and a condition precedent to the validity and continued enforceability thereof. All staff, trainees and other collaborators with AFAC shall acknowledge the Bylaws in writing, either by signing a copy thereof or sending a written confirmation of acknowledgement and agreement that the Bylaws are a condition precedent to the validity and continued enforceability of any collaboration between AFAC and other parties.

4.2 Duties of Staff & Participants

Similar punishments as harassers or harsher, shall be handed down to those who divulge confidential investigation information; this shall be decided by the complaints committee.

Confidentiality and victim and witness protection rules are to be upheld during witness questioning sessions. Anonymity wishes are to be met in relation to public announcements.

Staff and permanent and temporary contractors are urged to report any harassment or physical or sexual violence incidents that come to their knowledge to AFAC, as long as an employee/contractor thereof is concerned. This allows AFAC to take necessary action in due time.

4.3 Work Meetings, Auditions or Other Similar Activities

AFAC staff and contractors are prohibited from exploiting their authority, influence or position to solicit or impose any personal relationships.

AFAC staff and contractors are prohibited from exploiting work premises to undertake any act of a sexual nature or ask for sexual favors. Abuse of authority by said staff and contractors with the aim

of imposing any behaviour of a sexual nature upon another person, especially subordinates, is also prohibited.

Work-related meetings must be held in public places. Auditions and the like must not be held in private places such as the houses of employers, directors or other team members. A third person, other than the casting person and the applicant, must always be present during any audition.

The initiation of official investigations or issuing of official rulings shall not interfere with any investigations undertaken by AFAC or the findings thereof.

AFAC is hereby committed to undertaking the forthcoming set of preventative measures, with the aim of achieving a safe work environment that is free of all forms of harassment. This is applicable within AFAC's headquarters as well as places where it organizes or co-hosts events. AFAC firmly believes that preventative measures are the cornerstone of fostering a work culture that is based on respect and equality. Said preventative measures can be categorized as follows:

First: Mandatory Training

AFAC shall host annual training workshops for its staff, volunteers and contractors. Said workshops shall raise awareness about the applicable standards of safe, professional workplace conduct. The workshops are to cover the following:

- Introducing the Harassment Prevention Bylaws, as well as explaining the direct and indirect forms of harassment (innuendos, insinuations or unacceptable behaviour).
- Detailing the available reporting mechanisms, investigation processes and rights of all parties involved.
- Highlighting the concept of individual responsibility in regards to observing and preventing any unacceptable behaviour within AFAC and during any of the events it is a part of.

Members of the investigation committee shall receive specialized training that covers the principles of procedural justice, professional and considerate manners of dealing with survivors and mechanisms of collecting and compiling digital and documentary evidence.

Second: Organizing Events and Workshops

The Harassment Prevention Bylaws are applicable across all AFAC events, be they in-person or virtual. This entails the following:

- An unequivocal announcement by AFAC as to its commitment to the Bylaws at the beginning of each event, along with detailing the available reporting channels and the confidentiality of the processes.
- The appointment of a neutral supervisor to attend any and all sessions that can be of a sensitive or private nature, such as auditions, evening workshops and mixed travel trips.
- Establishing clear rules of conduct that are applicable across all creative workshops, including the prohibition of photography without the explicit consent of participants, minding personal spaces and refraining from holding said sessions in private places (e.g. homes or hotel rooms) unless directly supervised.

Third: Psychological and Legal Support

AFAC is committed to maintaining a supportive and safe environment by providing survivors of any form of violation or abuse with essential resources and services, including the following:

- Circulating, to its staff, an updated contact list of trusted entities that offer psychological and legal support.
- Providing referrals in cases of sexual violence to experts in the field, as part of its ongoing collaboration with local, specialized associations and organizations.
- Offering facilitations to survivors for the duration of relevant investigations, including paid leave of absence or temporary reassignment of their duties to colleagues, with the aim of ensuring their mental and professional well-being.

Fourth: Transparency & Follow-up

AFAC upholds transparency pertaining to addressing harassment cases. As such, AFAC shall ensure the availability and intelligibility of the applicable policies to all, which entails the following:

- Displaying the Harassment Prevention Bylaws in visible locations across AFAC's headquarters as well as posting them on its website.
- Conducting a comprehensive annual efficacy review of the Bylaws in light of the periodical reports issued by the investigation committee and the observations of the staff. This shall ensure the continued updating of the Bylaws, which in turn enhances AFAC's response to complaints.

5. BYLAWS REVIEW & UPDATES

Periodic Review

The Bylaws are to be reviewed every three years at a minimum, as well as in the following exceptional circumstances:

- Changes in relevant local or international legislation.
- The occurrence of complications or incidents that expose loopholes that indicate an urgent need for an amendment.
- Suggestions proposed by the majority of the staff or contractors, as long as they are submitted in writing.

Review Duties

A temporary review committee is to be formed of the following:

- A member of AFAC's management or AFAC's legal affairs team.
- A member of the current complaints committee.
- An independent legal expert, if needed.

A draft of the proposed amendments is to be shared with AFAC's staff, asking for their feedback before said amendments are adopted.

