



مبادئ أساسية في تطوير سياسات داخلية في أماكن العمل للحد من التحرش الجنسي



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقف وعزم وعَمَل: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

مبادئ أساسية في تطوير سياسات داخلية في أماكن العمل للحد من التحرش الجنسي



الأمم المتحدة
بيروت

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)،
البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،
صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

الرسائل الرئيسية

- أن وضع سياسات داخلية واضحة وشاملة في المؤسسات لمكافحة التحرش الجنسي هو أمر أساسي لضمان بيئة عمل آمنة وصحية. هذه السياسات تكمل القوانين الوطنية وتعزز التزام المؤسسات بحماية الموظفين والموظفات، وتساهم في الوقاية والاستجابة الفعالة.
- إن ارتكاز السياسات على نهج شامل يشمل الوقاية عبر التوعية والتدريب، إلى جانب وجود آليات إبلاغ آمنة وسرية تضمن عدم تعرض الضحايا للانتقام، مع إجراءات تحقيق عادلة وسريعة وعقوبات رادعة، هو الوسيلة الأمثل لضمان فاعلية السياسات.
- يبقى الالتزام من رأس الهرم الإداري بتطبيق سياسة "عدم التسامح مطلقاً" مع التحرش، ومتابعة تنفيذ السياسة التي تم تبنيها عبر تدريب دوري وتقييم مستمر، هو مفتاح بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الاحترام والمساواة، ويعزز الثقة بين الموظفين/الموظفات وأصحاب العمل.
- أن وجود سياسات واضحة وآليات إبلاغ وحماية فعالة يشجع الفئات الأكثر هشاشة، وخاصة النساء، على التبليغ دون خوف من الوصم أو الانتقام. بذلك، تصبح السياسات الداخلية أداة لتعزيز العدالة والمساواة داخل بيئة العمل، وشهم في خلق مساحة آمنة للجميع.

المحتويات

iii	الرسائل الرئيسية
1	مقدمة
3	1. أهمية تطوير سياسة التحرش الجنسي في مكان العمل
3	ألف. الركيزة الأولى: تفعيل الإطار القانوني للتصدي للتحرش والتحصين ضده
3	باء. الركيزة الثانية: ضمان بيئة عمل آمنة وصحية
4	جيم. الركيزة الثالثة: تعزيز العدالة والمساواة
4	دال. الركيزة الرابعة: تعزيز المسؤولية المشتركة
5	2. الحماية من التحرش الجنسي في المنطقة العربية باعتماد قوانين وسياسات واستراتيجيات ملائمة
5	ألف. مراجعة للتشريعات ذات الصلة
7	باء. أمثلة من الجهود العربية على مستوى البرامج
9	3. مقترح نموذجي حول مكوّنات سياسة التصدي للتحرش الجنسي والحماية منه

مقدمة

اللائق، بل يساعد المؤسسات على معالجة المشكلات قبل أن تتفاقم وتتحول إلى قضايا قانونية مكلفة.

وكثيرة هي الدول التي عالجت التحرش الجنسي باعتماد قوانين للتصدي له، إلا أن اعتماد النهج القانوني من دون استكمال تدابير داخلية قد يؤدي إلى إساءة تقدير المشكلة ونطاقها الحقيقي. كما أن النهج القانوني يغفل علاقات العمل غير المتكافئة، وهذا يعزز الحاجة إلى وجود وسائل انتصاف مدنية وحلول داخلية تتيح للضحايا بدائل خارج الإطار الجزائي. من هنا، يصبح تطبيق القوانين عبر اعتماد سياسات داخلية ضرورة جوهرية تعبر عن التزام أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش، تفادياً للعواقب القانونية والإنسانية المترتبة عليها.

في غالبية دول المنطقة نقض في النصوص القانونية التي تلزم أصحاب العمل إدراج بنود خاصة في أنظمة العمل الداخلية للحماية من التحرش داخل مكان العمل أو في أثناء ممارسة العاملين مهامهم. لذلك، تُعد صياغة سياسات واضحة هدفها التصدي للتحرش في أماكن العمل خطوة أساسية نحو حظر العنف والتمييز، وتوفير إجراءات فعالة للإبلاغ عن التحرش ومكافحته، وتحديد العواقب الناجمة عنه.

تشير الأبحاث إلى أن التحرش الجنسي يخلف آثاراً نفسية وصحية سلبية تشمل انخفاض الإنتاجية

شدّت المعايير الدولية على أهمية توفير بيئات عمل آمنة بهدف التصدي لظاهرة التحرش الجنسي من خلال وضع استراتيجيات وأدوات شاملة ومتكاملة. فقد دعت الدول إلى اعتماد نهج يراعي المساواة بين الجنسين بهدف منع العنف والتحرش في أماكن العمل والقضاء عليهما¹. ويتطلب هذا النهج توفير إطار قانوني يحظر العنف والتحرش، وتبني سياسات تستهدف هذه الظاهرة، وتنفيذ تدابير عملية وآليات رصد وإنفاذ تضمن الفاعلية في تطبيقها.

ومن بين أبرز المعايير الدولية، توصي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 باعتماد نهج شامل يدمج الجوانب المرتبطة بالقوانين والسياسات العامة. وفقاً للمادة التاسعة من الاتفاقية، ينبغي اعتماد سياسة خاصة في مكان العمل تشمل دمج التصدي للعنف في إجراءات السلامة المهنية والصحية، واتخاذ تدابير وقائية، والتدريب على مواجهة المخاطر، وضمان الحماية الفعالة. ونظراً لانتشار التحرش الجنسي في أماكن العمل، تؤكد هذه المعايير على دور القطاع الخاص في التصدي للعنف في مكان العمل، لا سيما في ظل علاقات القوى غير المتكافئة بين العاملين وأصحاب العمل. وللتحرش الجنسي آثار واضحة تشمل تراجع الروح المعنوية، وتدني الإنتاجية، وارتفاع معدل تسرب الموظفين والموظفات. لذا، فإن اعتماد سياسات داخلية لا يقتصر على حماية الموظفين والموظفات من التحرش والسلوك غير

1. Sexual harassment in the world of work https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

وتردّي الأداء والرضا الوظيفي، وارتفاع حدّة التوتر، وتدني احترام الذات. ويعاني أصحاب العمل من خسائر بسبب ارتفاع معدل تسرّب الموظفين والموظفات، وتدني الإنتاجية، وسوء السمعة، كلفة التقاضي، أضف إليها عدم التصدي للتحرش الجنسي الذي يفاقم العوائق التي تواجه الفئات المهمّشة، وخصوصاً النساء، في سوق العمل ولجهة الترقّي الوظيفي.

في هذه الورقة الفنية، نستعرض أهمية صياغة سياسات داخلية للمنظمات أو المؤسسات أو الشركات من أجل التصدي للتحرش الجنسي استناداً إلى المعايير الدولية. كما نسلط الضوء على ضرورة تطوير هذه السياسات بما يراعي الخصوصيات القانونية لمؤسسات القطاعين الخاص والعام. ورغم اختلاف الإطار القانوني بين القطاعات، يجب أن تشمل أي سياسة فعّالة مكونات أساسية منها إجراءات الشكوى وآليات التنفيذ.

1. أهمية تطوير سياسة التحرش الجنسي في مكان العمل

على ذلك من علانية وتوقيف وعقوبة مقيدة للحرية) قد يغيب عمليا أيّ فرضية للمحافظة على بيئة عمل سليمة أو حتى على استمرارية العمل بحدّ ذاتها.

في السياق ذاته، يواجه ضحايا التحرش والعنف في غالب الأحيان خطر التعرّض للوصم عند التماس التعويضات عن طريق القضاء الجنائي، بسبب التمييز في مراكز الشرطة، وعبء الإثبات الثقيل على الضحايا، وعلنيّة الجلسات، وعلى مستوى المدعين العامين والقضاة.. كذلك تواجه النساء تحديات في الوصول إلى العدالة بسبب غياب تحقيقات فعالة تراعي خصوصية القضايا، وعدم كفاءة الجهات المختصة، وقلة الموارد، بالإضافة إلى التمييز، والسياسات النمطية التي يمارسها مسؤولو القضاء والأجهزة المعنية بإنفاذ القانون. من هنا، تُعتبر ترجمة القوانين إلى سياسات داخلية مساراً مهماً لتعزيز الأثر التشريعية المتعلقة بالحماية من التحرش.

باء. الركيزة الثانية: ضمان بيئة عمل آمنة وصحية

يُعَدُّ تنفيذ سياسات للتصدي للتحرّش خطوة حاسمة نحو توفير بيئة عمل آمنة وصحية لكلّ موظف. فالسياسة الواضحة توفّر بيئة عمل تضمن بدورها الجودة والكفاءة والإنتاجية، فتحتّ أصحاب العمل على منع التحرش، وحماية موظفيهم من المعاناة والاضطرابات غير الضرورية، وتقليل المخاطر القانونية المحتملة. تشكّل سياسة التصدي للتحرّش،

على مر السنين، اكتسبت صياغة سياسة للتصدي للتحرّش في مكان العمل أهمية متزايدة بهدف منع السلوك غير اللائق. فهي تعكس التزام جميع الأطراف المعنية الاعتراف بأهمية التصدي للتحرّش في مكان العمل باعتماد سياسة مكتوبة. وتنطلق أهمية تطوير سياسة للتصدي للتحرّش في مكان العمل من أربع ركائز أساسية هي التالية:

ألف. الركيزة الأولى: تفعيل الإطار القانوني للتصدي للتحرّش والتحسين ضده

تبذل دول المنطقة جهوداً هدفها التصدي للتحرّش وذلك باعتماد القوانين اللازمة، ولكنّ النظام القانوني، على أهميته، لا يكفي للحد من التحرش أو منعه. فالالتزام بالمتطلبات القانونية ضروري ولكنه غير كافٍ لدفع التغيير اللازم للتصدي لهذه الظاهرة. فالمقاربة العقابية في معالجة التحرش تغلب في قوانين دول المنطقة، من دون إيلاء القضاء المدني أو الدوائر المختصة في نزاعات العمل أو الوساطة الدور الكافي في قضايا حساسة كهذه.

ينبغي التنويه هنا بأهمية اللجوء إلى وسائل بديلة لحلّ مثل هذه النزاعات قبل اضطرار الضحية للجوء إلى القضاء الجزائي مباشرة، نظراً إلى أهمية وجهة نظر الضحية بشأن الفعل المقترف، وأهمية المحافظة على استقرار العلاقات الاجتماعية، لا سيّما علاقات العمل. فسلوك الطريق الجزائي مباشرة (مع ما يترتب

إن كانت قوية، رادعاً فعلاً يساهم في بث الوعي وثقافة عدم التساهل مع التحرش.

القطاعات شديدة التأنيث التي يشغل فيها الرجال المناصب القيادية.

تُحدّد السياسات المكتوبة السلوكيات التي تُعتبر تحرشاً، وتضع أمام الموظفين والموظفات خيارات للإبلاغ عنها. تساعد هذه السياسات في التقليل من مخاطر التحرش، وفي معالجته عند حدوثه، وحماية الموظفين والموظفات من أي سلوك غير مرحّب به. كما أنها تعزّز الشفافية والتواصل، وتؤكد على أهمية احترام السلوك المهني. إنّ تطبيق هذه السياسات يدعم التنوع، ويشجّع على الشمول والإنتاجية في أماكن العمل، حيث يشعر الموظفون بالأمان والراحة في أثناء العمل، وهذا يرفع مستويات أدائهم، ويساهم في تحسين الإنتاجية والإبداع.

يمكن أن يتخذ التحرش في مكان العمل أشكالاً متعددة، بدءاً بالسلوكيات المبطنة التي تؤثر على الترقيات والأجور، وصولاً إلى جعل بيئة العمل معادية بحيث تؤثر سلباً على الصحة النفسية والكرامة. يؤثر التحرش على إنتاجية الضحايا، وقد يدفعهم إلى تقليل ساعات العمل أو ترك الوظائف، وهذا يؤدي إلى تحديات اقتصادية واجتماعية. كما قد يواجه الضحايا الذين يبقون في أماكن العمل صعوبات تمنعهم من التقدّم الوظيفي. بالتالي، فإن التصدي للتحرش في مكان العمل يعزّز العدالة ويحدّ من التمييز، ويدعم بيئات العمل بمقومات التوازن والفعالية.

دال. الركيزة الرابعة: تعزيز المسؤولية المشتركة

لا يمكن إلقاء مسؤولية التصدي للتحرش على الدولة وحدها، بل يجب تحميل المؤسسات والشركات مسؤولية وضع سياسات داخلية تضمن الأمان في بيئة العمل. فهذه السياسات تساهم في تخفيف الأعباء عن الضحايا، مثل تكبّد تكاليف اللجوء إلى القضاء، وتوفير بدائل عملية وعادلة للتعامل مع هذه القضايا.

في هذا السياق، تُبرز مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان أهمية التزام المؤسسات احترام الحقوق الإنسانية باعتماد سياسات واضحة وإجراءات فعّالة. فهذه المبادئ لا تفرض التزامات قانونية مباشرة، غير أنها تؤكد على ضرورة تجنّب المؤسسات انتهاك حقوق الإنسان ومعالجة أي آثار سلبية يُحتمل أن تنجم عن سياساتها. وتُظهر التجارب أنّ دمج حقوق الإنسان في السياسات المؤسسية يساهم في تعزيز سمعة المؤسسة ودعم بلوغ أهداف التنمية المستدامة، وهذا بدوره يجعل المؤسسات شريكاً رئيسياً في بناء مجتمعات أكثر عدالة.

من ناحية أخرى، يمكن أن تنتهي بيئة العمل العدائية إلى مشاكل ومسؤوليات كبيرة في أي مؤسسة. فقد ترتفع معدلات ترك الموظفين والموظفات طوعاً بسبب انعدام الثقة ببيئة العمل، وهذا يسبب خسائر كبيرة للمؤسسة. إنّ بناء إطار واضح لما هو مقبول وما هو غير مقبول يساعد في تحسين الثقة بين أصحاب العمل والموظفين والموظفات، ويعزّز ثقافة العمل الإيجابية، ويزيد من الرضا الوظيفي. فالأشخاص يبحثون عن عمل في بيئات تعزّز الإنصاف، وتحفظ كرامة الجميع في التعامل، وهذا يجعل السياسات المناهضة للتحرش ركيزة رئيسية من ركائز تعزيز قيمة المؤسسات.

جيم. الركيزة الثالثة: تعزيز العدالة والمساواة

يُعَدّ التحرش في مكان العمل مظهراً خطيراً من مظاهر التمييز، وانتهاكاً للحقوق الأساسية. وهو يستند في غالبية الأحيان إلى إساءة استخدام السلطة، وتكون النساء الفئة الأكثر عرضة للتحرش، لا سيّما في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور أو في

النظام الخاص بالتصدي للتحرش الجنسي الذي اعتمد
في عام 2018 بموجب المرسوم الملكي رقم م/96 في
المملكة العربية السعودية

برز في المنطقة العربية حديثاً توجّه نحو تشريع قوانين تجرّم التحرش الجنسي. فقد اعتمدت بعض الدول مجموعة أولى من القوانين تجرّم التحرش الجنسي في الأماكن العامة، وشدّدت على التحرش الجنسي في أماكن العمل باعتباره أحد أبرز أشكال التحرش الجنسي في السنوات الأخيرة، بينما جرّمت دول أخرى التحرش الجنسي بموجب الأحكام العامة لقانون العقوبات. بالمقابل تعالج دول أخرى التحرش الجنسي ضمن التشريعات الخاصة بالعمل. ففي لبنان مثلاً، أصدر البرلمان في كانون الأول/ديسمبر 2020 القانون رقم 205 الذي يعاقب على التحرش الجنسي في الأماكن الخاصة والعامة، بما فيها مكان العمل². وفي المملكة العربية السعودية، يجرّم القانون التحرش الجنسي بتطبيق نظام³ من ثماني مواد أقرّ في عام 2018. وفي الجزائر، يعاقب قانون العقوبات لعام 2012 بموجب المادة 341 مكرّر بالسجن من شهرين إلى سنة وبغرامة من 20,000 إلى 100,000 دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تحرّش بامرأة في مكان عام بأي فعل أو إيماءة أو

كلمة من شأنها أن تضرَّ بالحياء⁴. وفي مصر، يعاقب **قانون العقوبات** لعام 2021 في المادة 306 مكرَّر الأفراد الذين يقومون بإيماءات جنسية أو فاحشة بأي شكل من الأشكال، في الأماكن العامة أو الخاصة، بما في ذلك وسائل الاتصال الحديثة، وإذا ارتكبت الجريمة بنية الجاني الحصول على منفعة جنسية من الضحية، فإن هذا يعتبر تحرُّشاً جنسياً⁵. بدورها، تجرِّم الإمارات العربية المتحدة بموجب المادة 413 من **قانون الجرائم والعقوبات** لعام 2021 التحرُّش الجنسي في الأماكن العامة بكلمات أو أفعال أو

<https://manshurat.org/node/14677> .5

تشريعات أخرى نافذة. وفي البحرين أيضاً، لم يتطرق قانون العقوبات إلى التحرش الجنسي تحديداً، ولكن يمكننا الرجوع إلى العديد من المواد التي تجرم الأفعال غير اللائقة، غير أن **المرسوم الصادر بموجب القانون رقم 59 لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم 36 لسنة 2012** يعاقب أي عامل يتحرش جنسياً بأي من العاملين معه، سواء جسدياً أو لفظياً أو بالإشارة أو بأي وسيلة أخرى. وفي العراق، يمكن تطبيق المواد 400 و401 و402 من **قانون العقوبات** لعام 1969 التي تجرم ارتكاب أي شخص فعلاً مخالفاً بالحياء، لكن التحرش الجنسي مجرم بموجب أحكام المادة 10 من **قانون العمل** لعام 2015. وفي جيبوتي، يحظر **قانون العمل** المعدل في 25 حزيران/يونيو 2018 بموجب المادة 4 منه التحرش الجنسي الذي لا يتناوله قانون العقوبات، حيث يقتصر هذا الأخير على معالجة الإهانة العلنية. وفي الصومال، ووفقاً للمادة 24 (5) من **الدستور المؤقت** لعام 2012، يتمتع جميع العمال، ولا سيما النساء، بحق خاص في الحماية من الاعتداء الجنسي والفصل والتمييز في مكان العمل. وفي بونتلاندا، يحظر قانون الجرائم الجنسية لعام 2016 التحرش الجنسي، ويحظر مشروع قانون الجرائم الجنسية الفيدرالي التحرش الجنسي. وفي جزر القمر، لم يتناول قانون العقوبات التحرش الجنسي، ولكن وفقاً للمادة 2.2 من **قانون العمل** المعدل في سنة 2012، يُمنع التحرش الجنسي أو الأخلاقي منعاً باتاً. أما في ليبيا، ووفقاً للمادة 12 من **قانون علاقات العمل** لسنة 2010، لا يجوز لأي عامل، القيام شخصياً أو من خلال غيره، بأي عمل محظور بموجب القانون أو القواعد أو اللوائح المعمول بها، أو ارتكاب فعلٍ يعتبر تحرشاً جنسياً أو التحريض على ارتكابه.

وأما المجموعة الثالثة من القوانين فتشمل تلك المطبقة في عُمان ودولة فلسطين واليمن والجمهورية العربية السورية، وهي الدول التي لا تتعامل مع أحكام

إشارات ذات طبيعة جنسية لأغراض جنسية⁶. كذلك، تجرم المادتان 191 و192 من **قانون الجزاء** الكويتي (عام 1960) التحرش الجنسي. وفي تونس تنص المادة 226 ثالثاً من **المجلة الجزائية** المعدلة في عام 2005 على سجن أي شخص يرتكب تحرشاً جنسياً. كذلك، تحت المادة 11 من **قانون القضاء على العنف ضد المرأة** لعام 2017 جميع وسائل الإعلام على أن تكون على دراية بالعنف ضد المرأة وسُبل مكافحته. وفي السودان، تمّ في عام 2015 تعديل **القانون الجنائي** لعام 1991 لكي يشمل التحرش الجنسي. في المغرب، ووفقاً **لل قانون رقم 103-13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء**، يُجرّم التحرش في الأماكن العامة بكلمات أو أفعال أو إشارات ذات طبيعة جنسية لأغراض جنسية؛ وكذلك الرسائل المكتوبة أو الرسائل الهاتفية أو الإلكترونية أو السجلات أو الصور ذات الطبيعة الجنسية لأغراض جنسية.

أما المجموعة الثانية من القوانين فتجرّم الأفعال المخلة بالحياء وتحيلها إلى قوانين العقوبات، وتجرّم التحرش الجنسي بموجب قانون العمل. ونذكر في هذا المجال التشريع الأردني الذي كان في السابق يجرّم الأفعال التي تشكّل فعلاً من أفعال التحرش الجنسي باعتبارها من ضمن السلوكيات الجنسية غير المرغوب فيها في قانون العقوبات. ولكن التعديل الأخير **لقانون العمل** في عام 2023، تناول التحرش الجنسي بشكل أوضح ضمن نصوصه، وفرض غرامة مالية على المتحرش جنسياً في **أماكن العمل** ووفقاً لهذا التعديل، إذا تبين للوزير اعتداء صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو **التحرش الجنسي** على المستخدمين لديه، يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامة لا تقل عن ألفي دينار أردني (2,800 دولار أميركي)، ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أردني (7,000 دولار أميركي)، وتضاعف الغرامة في حال التكرار مع مراعاة أحكام أي

أما على مستوى الاستراتيجيات الوطنية الخاصة بمناهضة العنف ضد المرأة، فوحدها ثمانية من بلدان المنطقة اعتمدت سياسات وطنية بشأن العنف ضد المرأة وهي لبنان، ودولة فلسطين، ومصر، والمغرب، وتونس، والإمارات العربية المتحدة، والعراق، والصومال. وقد تناول بعضها التحرش الجنسي في أماكن العمل سواء باقتراح إقرار قوانين خاصة به أم بتعزيز الوعي حول التحرش الجنسي، ولكنه لم يتناول مسألة اعتماد السياسات الداخلية كمسار داعم لباقي التدخلات والجهود الوطنية.

باء. أمثلة من الجهود العربية على مستوى البرامج

- طوّرت وزارة العمل في الأردن دليلاً إرشادياً بشأن التصدي للتحرش الجنسي حمايةً لحقوق العاملين في القطاع الخاص وفقاً للمعايير الأخلاقية العالية ومعايير العمل اللائق الوطنية منها والدولية. والهدف من الدليل توعية أصحاب العمل والمفتشين القيمين على الأعمال بمفهوم التحرش في أماكن العمل، وآلية التعامل معه ضماناً لبيئة عمل آمنة. يتناول الدليل موجبات أصحاب العمل للاحقة توفير بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من جميع أشكال العنف والتحرش الجنسي، وضمان حماية العمال منهم من خلال اتخاذ جميع الإجراءات والاحتياطات اللازمة لتعزيز مبادئ عدم التمييز، وكفالة حقهم بالتظلم أو تقديم الشكاوى⁸.
- أنجزت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، إعداد سياسات داخلية نموذجية

محددة خاصة بالتحرش الجنسي، ولكنها تجرّم ارتكاب أفعالٍ مخلّة بالآداب العامة، أو ارتكاب فعلٍ فاضح للحياء، أو القيام بمحاولات غير لائقة، أو الاعتداء على امرأة في مكان عام.

فهذه القوانين، على أهميتها تبقى غير كافية لأسباب عدة من بينها أن قلة قليلة من دول المنطقة التي عالجت في قوانينها موضوع التحرش الجنسي في مكان العمل تناولت مسألة اعتماد السياسات الداخلية. كذلك لا يمكن إغفال ضعف المعرفة بالقوانين، إضافة إلى التحديات أمام إحقاق العدالة للأفراد الأكثر ضعفاً. وتتفاقم هذه التحديات عند الحديث عن التحرش الجنسي إذ وعلى الرغم من وجود القوانين قد تتردد النساء في اللجوء إلى القضاء خوفاً من التداعيات القانونية، أي من مقاضاتهنّ بتهمة التشهير و/أو التمييز أو الانتقام، أضف إلى أن اللوم يلقى، في معظم الأحيان، على الضحايا. لذلك، تعمل سياسة التصدي للتحرش الجنسي كمبدأ توجيهي للضحايا والشهود، حيث يشجّع الضحايا على الحديث وطلب الانتصاف. إنّ الغرض الحقيقي من سياسة التصدي ليس ترجمة لالتزام شكلي. فسياسة التصدي الفعالة للتحرش الجنسي تضمن معرفة الضحايا أنهم في مكان آمن، ويمكنهم حماية أنفسهم من هذا التحرش. كما يشجّع الضحايا على الإبلاغ عن السلوك غير اللائق وغير المرغوب فيه⁷. ولا شك في أن سياسة التصدي للتحرش يجب أن تتوافق مع جميع قوانين الدولة، ولكن يمكنها بالطبع توفير حماية أقوى للموظفين مما يسمح به القانون. إنها تسمح للجميع بمعرفة ما هو مقبول وما هو غير مقبول. وإذا أساء أحدهم التصرف، فمن الأسهل بكثير الإشارة إلى سياسة معينة بدلاً من الإشارة إلى قانون قد يكون الموظف قد سمع أو لم يسمع به من قبل.

7. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519453/>

8. الدليل الإرشادي لمكافحة العنف في بيئة العمل-النسخة النهائية https://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_HomePage/1.pdf

والتحرُّش الجنسي. وقد تضمنت آلية التبليغ للحماية من أيّ استغلال أو اعتداء جنسي داخل بلدية بيروت، وكيفية التصدي للانتهاكات والتعامل معها. وقد أطلقت هذه السياسة¹¹ بالشراكة مع اليونيسف، بعد مراجعة شاملة للقواعد والمعايير الدولية والأطر القانونية اللبنانية. أنشأت الجامعة الأمريكية في القاهرة مكتب التكافؤ المؤسسي بهدف التصدي للتحرُّش الجنسي وحماية المجتمع منه، والتعامل مع شكاوى التحرُّش الجنسي والتمييز التي يقدمها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والموظفات. يعزّز المكتب ويدعم سياسة التصدي للتحرُّش وعدم التمييز التي تتبناها الجامعة، وكذلك الالتزام بالقانون المصري ذي الصلة، وقنوات الإبلاغ عن حوادث التحرُّش في الجامعة. وقد أطلقت الجامعة تدريباً إلزامياً شمل جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين والموظفات والطلاب.

في القطاعين العام والخاص. تتضمن هذه السياسات، التي سيتم إطلاقها في وقت قريب، آلية ترمي إلى الوقاية من التحرُّش الجنسي في العمل، ومعاقبة مرتكبيه.

- أصدرت هيئة الرقابة المالية في جمهورية مصر العربية الكتاب الدوري رقم (7) لسنة 2021. الهدف من الكتاب حث الشركات المقيّدة بالبورصة المصرية والعاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية على الالتزام بنود الميثاق الأخلاقي لمنع التحرُّش والعنف والمضايقات في بيئة العمل⁹. وصدر عن وزير النقل القرار رقم 2021/237 القاضي بإصدار المدونة القومية لقواعد السلوك للمستخدمين والمشغلين والعاملين في مرافق ووسائل النقل. وقد تضمنت حرصاً على مناهضة كافة أشكال التحرُّش والعنف والمضايقات في مرافق ووسائل النقل¹⁰.
- أطلقت بلدية بيروت في 19 أيلول/سبتمبر 2022 سياسة هدفها الوقاية من الاستغلال والاعتداء

9. اتحاد هيئات الأوراق المالية العربية، الرقابة المالية تحث الشركات المقيمة بالبورصة والجهات والشركات العاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية على الالتزام بالميثاق الأخلاقي لمنع التحرُّش والعنف والمضايقات داخل بيئة العمل، 2021.

10. <https://ahmedazimelgamel.blogspot.com/2021/08/237-2021.html>.

11. <https://www.unicef.org/lebanon/ar/media/9546/file/PSEAH%20Policy%20Beirut%20Mun%20AR.pdf>.

3. مقترح نموذجي حول مكوّنات سياسة التصدي للتحرش الجنسي والحماية منه

1. التعريفات

قد يكون التحرش متعمّداً أو عرضياً، ومن هنا تبرز أهمية تضمين السياسة المعتمدة في المنظمة أو المؤسسة أو الشركة تعريف التحرش الجنسي بالتفصيل باعتماد تعريف واضح وموسّع وشامل يكفل تأطير مكوّنات التحرش الجنسي، اللفظي منه وغير اللفظي، تأطيراً جيداً. وفي المادة 1 من الاتفاقية 190 من اتفاقيات مؤتمر العمل الدولي تعريف التحرش الجنسي حيث يرد أن مصطلحي العنف والتحرش في بيئة العمل يشيران إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. ولكن تجدر الإشارة إلى أن المنظمات والمؤسسات والشركات قد تسترشد بالتعريف المتوفر في النصوص التشريعية المتوفرة في دولها. وتسهم هذه التعريفات بتبيان أي من المسلكيات أو التعليقات أو الإجراءات تكون غير لائقة في بيئة معينة، حيث يمكن أن لا يدرك بعض من الموظفين والموظفات أنهم يجعلون زملائهم في العمل يشعرون بعدم الارتياح أو بعدم الأمان. فالتحرش يعتمد على تصوّر الضحية وليس على نيّة المتحرش. وتسهم التعريفات الدقيقة المتصلة بالواقع

لا بد أن تركز سياسات التصدي للتحرش الجنسي والحماية منه إلى نهج يركّز على الوقاية من التحرش بشكل أساسي، وعلى الناجين والناجيات من التحرش. إنّه النهج الذي يضع مصلحة الناجين والناجيات وكرامتهم واحتياجاتهم في صميم آلية وعملية إدارة المظالم التي تُعدها المنظمات والمؤسسات والشركات بأكملها، بما فيها التحقيق في الحوادث المزعومة. فالنهج الذي يركّز على الناجين والناجيات يُعيد السلطة إلى الضحية، ويسهل العملية التي يمكن أن تصبح فيها الضحية ناجية. وقد يؤثر الابتعاد عن هذا النهج على صحة موظفي وموظفات المنظمة أو المؤسسة أو الشركة وسلامتهم ورفاههم الوظيفي. أخيراً، يهدف النهج المرتكز على الناجين والناجيات من خلال عملية التحقيق إلى ضمان موافقة الضحية القائمة على المعرفة والوعي قبل اتخاذ أي تدابير رسمية، بالرغم من أنّ ظروفًا معينة قد تلزم صاحب العمل وفقاً لواجب رعاية موظفيه اتخاذ إجراءات من دون موافقة الضحية.

أما في ما يتعلق بالمكوّنات، فلا وجود لسياسة نموذجية، إذ يمكن تصميم سياسة التصدي للتحرش الجنسي بطرق عديدة، بحيث تتخذ هذه الأخيرة أشكالاً عديدة في مكان العمل. ولكن، تبقى بعض المكوّنات المهمة المشتركة في سياسة التصدي للتحرش الجنسي في الشركات والمؤسسات¹².

¹² - <https://legal.thomsonreuters.com/en/insights/articles/company-sexual-harassment-policy#:~:text=Not%20only%20will%20such%20a,they%20escalate%20into%20costly%20litigation>

أو المؤسسة أو الشركة. ينبغي أن تشمل السياسة الموظفين والموظفات بدوام كامل أو بدوام جزئي، والمتدربين والمتطوعين والمتقدمين إلى الوظائف والاستشاريين في مقر المنظمة أو المؤسسة أو الشركة أياً كان منصبهم الوظيفي. كما يحتاج العمال المهاجرون الذين يعملون في شركات القطاع الخاص، إما على أساس تعاقدى أو على أساس دوام جزئي أو كامل، إلى الحماية التي تستطيع أن تقدمها شركات القطاع الخاص المحلية.

كذلك تبرز ضرورة تطبيق السياسة الخاصة بالتصدي للتحرش على أطراف ثالثة، مثل العملاء أو مقدمي الخدمات، حيث يجب التأكد من أنها تشمل جميع حالات التوظيف المتعلقة ببيئة العمل، بما في ذلك النقل والإقامة التي يوفرها صاحب العمل، والأنشطة الاجتماعية التي ينظمها صاحب العمل، أو البرامج التدريبية، أو المكالمات الهاتفية المتعلقة بالعمل، ورسائل البريد الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي.

أمثلة على الرسائل التي يمكن إدراجها في مواد الاتصال تعبيراً عن التزامات المؤسسة

- تعتبر سياستنا لمكافحة التحرش عن التزامنا بالحفاظ على مكان عمل خالٍ من التحرش، حتى يشعر موظفونا بالأمان والسعادة.
- لن نتسامح مع أي شخص يقوم بتهريب أو إذلال الآخرين في مكان عملنا.
- إذا كان الفعل ذا طبيعة جنسية، أو غير مرغوب فيه، أو مهين، أو مخيف، فهو تحرش جنسي. أبلغ الآن عبر القنوات التالية.
- لا تتردد/تخش التقدم. أبلغ عن التحرش الجنسي عندما تراه أو تتعرض له.

وعند صياغة السياسة الخاصة بالتصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل، ينبغي تحديد حدود مكان العمل التي تمتد إلى ما هو أبعد من الحدود الجغرافية للمكتب. وبالتالي، قد يشمل مكان العمل أي مساحة يتم فيها تنفيذ المهام المتعلقة بالعمل مثل أماكن

الخاص بكل دولة في توفير بيئة عمل أفضل خالية من التحرش، وفي توضيح التوقعات من سلوك الموظفين والموظفات في المنظمات أو المؤسسات أو الشركات.

2. مبدأ عدم التمييز

يجب أن تتضمن أي سياسة خاصة بالتصدي للتحرش أو بالحماية منه مبدأ عدم التمييز على أساس العمر، أو العرق، أو الدين، أو الإعاقة أو المستوى الوظيفي أو أي سبب آخر. ويمكن ربطها بأي سياسات داخلية أخرى تتعلق بعدم التمييز.

3. الالتزام (عدم التسامح والتعاطي مع قضايا التحرش بجديّة)

ينبغي أن تنطلق أي سياسة حول التصدي للتحرش الجنسي من مفهوم عدم التسامح مطلقاً مع فعل التحرش الجنسي. ويتضح هذا الموقف من لهجة السياسة والرسائل التي تعبّر عن ثقافة المنظمة أو المؤسسة أو الشركة، والتزامها الحقيقي بالتصدي للتحرش الجنسي والوقاية والحماية منه. كذلك، يجب أن تركز أي سياسة التعاطي بجديّة في التصدي لأي حالة تحرش جنسي، بحيث تعرف الضحية أن شكاوها ستؤخذ على محمل الجد، وأن هويتها ستكون محمية، وأنها لن تُعاقب على الإبلاغ. فالدراسات تشير إلى أن العديد من الموظفين والموظفات يترددون في الإبلاغ عن التحرش بسبب قلقهم من أن مديري الموارد البشرية قد لا يتعاملون مع الشكاوى بما يتوافق مع حقوق الضحية. لذلك، يجب أن تتضمن أي سياسة التزاماً بالتحقيق في كل حادث من الحوادث ومعالجته.

4. النطاق (المكان والأفراد)

يجب تحديد الجهة التي تتمتع بالحماية بموجب سياسة التصدي للتحرش الجنسي الخاصة بالمنظمة

الموظفين والموظفات، وتعزيز ثقافة الاحترام والمساواة¹³.

الإبلاغ عبر القنوات الرسمية وغير الرسمية

يمكن للموظفين الذين تعرّضوا للتحرش الجنسي اختيار اللجوء إلى قنوات الإبلاغ غير الرسمية في الحالات التي يعتقدون فيها أنّ الحادث قابل للتسوية بشكل ودي، أو إذا كانوا يسعون فقط إلى إيجاد حل من دون المرور بالإجراءات الرسمية، أو عندما لا يرغبون في استخدام القنوات الرسمية لأسباب شخصية.

أما الإبلاغ من خلال القنوات الرسمية فهو خيار متاح يسمح للضحايا تقديم شكاوى عبر القنوات الرسمية المحددة في سياسة الشركة المتعلقة بالتحرش الجنسي. ويجب أن تكون هذه القنوات واضحة ومفضّلة ومتاحة لجميع الموظفين والموظفات لضمان سهولة الوصول إليها. وتجدر الإشارة إلى أن الضحايا ليسوا ملزمين باللجوء إلى الإبلاغ عبر القنوات غير الرسمية قبل تقديم شكوى عبر القناة الرسمية، إذ يمكنهم اختيار القناة الأنسب لظروفهم واحتياجاتهم.

6. مسار الإبلاغ عن التحرش الجنسي (كيفية تقديم الشكاوى)

تتطلب سياسة التصدي للتحرش تقديم معلومات واضحة حول آليات الإبلاغ عن الشكاوى، تشمل أسماء المسؤولين عن استلامها، ومواقعهم، ومعلومات بشأن الاتصال بهم. ويجب أن تتضمن هذه السياسة نموذجاً موحداً لتقديم الشكاوى، وتعليمات مفضّلة حول كيفية الإبلاغ بالحوادث. لذلك ينبغي أن تتضمن هذه السياسة مختلف الخيارات المتاحة التي تجنّب الضحية الإحراج، خاصة إذا كان الجاني مشرفاً مباشراً عليها، والقنوات الرسمية وغير الرسمية لتقديم الشكاوى، وإمكانية الإبلاغ بصفة المجهول بما يضمن حماية الخصوصية، ويعزّز ثقة الضحايا بالنظام.

الاجتماعات والمؤتمرات ونزهات أفرقة العمل والأماكن التي تُنظّم فيها الأنشطة المتعلقة بالعمل و/أو مقارّ العملاء. أما حوادث التحرش الجنسي التي تحدث خارج ساعات العمل والتي يرتكبها صاحب العمل أو المشرف أو الزميل أو المروّوس فينبغي أيضاً أن تتولى المنظمة أو المؤسسة أو الشركة معالجتها نظراً إلى انعكاسها على عمل الضحية في أثناء ساعات العمل.

5. مستويات العمل والتدخل

تتضمن السياسات الفعالة الهادفة إلى الحدّ من التحرش الجنسي في المؤسسات ثلاثة مستويات مترابطة هي التالية: الوقاية، والحماية، والتصدي. فالوقاية تشمل توفير بيئة عمل آمنة وخالية من كافة أشكال التمييز والعنف والتحرش، والتوعية بمفهوم العنف والتحرش والتمييز، والتأكيد على سياسة عدم التسامح مع هذه السلوكيات. أما الحماية، فتشمل دور المنظمات والمؤسسات والشركات في توفير آليات إبلاغ آمنة وسريّة للضحايا، وضمان عدم تعرّضهم لأي نوع من أنواع الانتقام أو التمييز نتيجة تقديم الشكاوى، وتقديم الدعم النفسي والقانوني للناجين والناجيات من التحرش الجنسي. وأما التصدي فيتناول ضرورة توافر إجراءات واضحة للتحقيق في الشكاوى، وضمان السريّة والحيادية، وفرض عقوبات مناسبة على المتحرشين. ويُعدّ التدريب المتخصص الذي يشمل جميع أعضاء لجان التحقيق في الشكاوى ضرورةً لضمان كفاءة هذه العمليات وفعاليتها. فالدراسات التي تناولت هذا الموضوع تشير إلى أن بعض الشركات تعتمد برامج تدريبية إلزامية لجميع الموظفين والموظفات بهدف زيادة الوعي بمخاطر التحرش الجنسي وكيفية الوقاية منه. وهذه الخطوات أساسية لضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وهي تعكس التزام المؤسسات بحماية حقوق

خارجي لضمان الحياد التام في التحقيق. كما يجب أن تحدّد السياسة بشكل واضح الشخص أو الفريق المسؤول عن التعامل مع حالات التحرش، وعن إجراء التحقيقات، وعن إمكانية إشراك فريق تحقيق خارجي يمتلك الخبرة التقنية المتخصصة.

مثال

التعريفات الواردة في سياسة الوقاية من التحرش الجنسي والتصدي له والمعاينة عليه في إطار العمل في القطاعين العام والخاص في الجمهورية اللبنانية (الهيئة الوطنية للمرأة اللبنانية غير منشورة)

في ما يلي بعض من الأمثلة على السلوك الذي يشكل تحرشاً جنسياً على سبيل المثال لا الحصر.

التحرش الجسدي: الاتصال الجسدي غير المرغوب به، أو اللمس، أو التقبيل، أو المعاينة، أو الوقوف عند مسافة قريبة جداً من الشخص، أو التحديق، أو القرص، أو المداعبة، أو أي حركة لها طابع جنسي.

التحرش اللفظي: التعليقات غير المرغوب فيها، أو الإشارات إلى المظهر الخارجي لشخص معين، أو الهمسات، أو النكات ذات الطابع الجنسي، أو القصص الجنسية، أو الدعوات الاجتماعية المتكررة غير المرغوب فيها، أو الدعوات إلى مواعيد حميمية، أو التلّفظ بكلمات ذات مضمون جنسي.

التحرش غير اللفظي: عرض المواد الجنسية الصريحة أو الموحية، مشاركة صور أو مقاطع فيديو غير لائقة جنسياً، الغمز، الإيماءات الجنسية، التصفير، إرسال رسائل عبر الهاتف، أو البريد الإلكتروني أو عبر أي وسيلة من وسائل التواصل الاجتماعي تحتوي على مضمون جنسي.

كذلك يمكن الشركات أو المؤسسات أن تستحدث وظيفة أمين المظالم أو ديوان المظالم. فهذه الآليات تهدف إلى توفير بيئة محايدة وسريّة تنحصر فيها حيثيات القضية بأمين المظالم أو بضابط الاتصال المعين. وهي تُعزّز تمكين الضحايا عبر توفير المعلومات والمساحة اللازمة لهم للتفكير في خياراتهم، واتخاذ القرار بشأن الإجراء الذي يرغبون

إضافةً إلى ذلك، يمكن أن تشجّع السياسة الضحايا على اتخاذ خطوات أولية، مثل مواجهة الجاني شفهيّاً أو كتابياً لإبلاغه بأن الفعل غير مقبول. مع ذلك، يجب أن تُراعى الظروف التي قد تجعل هذه الخطوة غير ممكنة، خصوصاً في حالات عدم تكافؤ السلطة أو الخوف من التداعيات السلبية. ففي مثل هذه الحالات، ينبغي أن تكون آليات الإبلاغ عبر القنوات غير الرسمية واضحة ومفضّلة في سياسات الشركة، وموكلّة إلى موظفين مدربين على التعامل مع هذه القضايا.

في حال تقديم الشكوى عبر القناة الرسمية، يُفترض أن تبدأ إجراءات التحقيق فوراً، حيث تتعامل معها لجنة تحقيق داخلية أو مسؤولون مختصون في الموارد البشرية. ويجب أن تُبسّط الإجراءات لضمان وضوحها وسهولة الوصول إليها، وأن تُحدّد الإجراءات المحظورة والتدابير المترتبة على كل شكوى تحديداً واضحاً. كذلك، ينبغي أن تتماشى هذه السياسات مع المعايير الدولية للعمل، وأن تأخذ في الاعتبار قوانين وسياسات التوظيف المحليّة، مع التركيز على ضمان المساواة بين الجنسين وحماية الضحايا من الانتقام.

باختصار، يجب أن تُصمّم إجراءات الإبلاغ عن التحرش الجنسي بطريقة تضمن سهولة الوصول إليها، وفهمها، وشموليّتها. كذلك ينبغي توفير خيارات متنوعة للتبليغ، سواء من خلال القنوات الرسمية أو غير الرسمية. كما ينبغي أن تكون هذه الإجراءات مرنة، وأن تتناسب مع احتياجات كافة العاملين، بمن فيهم ذوو الإعاقة، وأن توفر بيئة آمنة ومطمئنة تتيح للضحايا الإبلاغ بحرية ومن دون تردّد.

7. الجهة المعنيّة بالسياسة

تُعَدُّ سياسات التصدي للتحرش الجنسي جزءاً أساسياً لضمان بيئة عمل آمنة وعادلة. ويجب أن تنص هذه السياسات بوضوح على أن كل شكوى ستخضع لتحقيق دقيق وشفاف. ويمكن الاستعانة بمستشار

الإجراءات يعود إلى صانعي السياسات داخل المؤسسة، فإن وجود سياسة واضحة أمر ضروري. فهذا الوضوح يساعد المؤسسات على التعامل بكفاءة مع الحالات المتكررة، ويمنحها إطاراً منظماً لمعالجة الشكاوى، حتى في الحالات التي تتكرر فيها الشكاوى ضد الفرد نفسه.

أمثلة على بعض الإجراءات التأديبية

- التحذير الشفهي أو الكتابي.
- الفصل من العمل.
- تعليق العمل.
- خفض الرتبة.
- فرض غرامة مالية.
- تخفيض الأجر.
- الفصل الفوري من العمل (في بعض حالات التحرش الجنسي الخطيرة للغاية).
- إلزام الموظف المرتكب للتحرش الجنسي بحضور ورش عمل تدريبية حول التحرش الجنسي.

كذلك ينبغي أن تتضمن السياسة التدابير المؤقتة التي يمكن اتخاذها في أثناء التحقيقات، مثل نقل الجاني المزعوم إلى مكان عمل آخر، أو منحه إجازة إدارية. وفي الوقت ذاته، يجب إيلاء السياسة اهتماماً كبيراً لحماية الضحايا ودعمهم. ويشمل ذلك تقديم المشورة النفسية، ودعم المدير المباشر، وتوفير سُبل الانتصاف، والتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية حسب الاقتضاء.

9. مبادئ التحقيق ومعايير السرية

تُعَدُّ السرية من المبادئ الأساسية التي يجب أن تنص عليها السياسة بوضوح عند التعامل مع حالات التحرش الجنسي والعنف الجنسي. وينبغي التعامل مع هذه القضايا بأقصى قدر من الحساسية والسرية، حيث قد تكون العلنية عواقب خطيرة على حياة الضحايا، مثل التأثير على فرص الزواج أو السمعة الشخصية والعائلية، خاصة في بعض الثقافات.

في اتخاذه، بما في ذلك تقديم الشكاوى ضد مرتكب الجريمة. ويُفَضَّل أن تُحدَّد السياسة بوضوح مسار عمل هذه الجهات، والأوقات التي يجب أن تعمل خلالها.

ينبغي أن تصمَّم عمليات التحقيق والتصدي بما يراعي منظور المساواة بين الجنسين، وتركز على احتياجات الضحايا، وتضمن استقلاليتها عن التسلسل القيادي داخل المؤسسة. وتُعَدُّ هذه الاستقلالية عاملاً أساسياً لضمان رفاه الضحايا والشهود، وتعزيز الثقة في النظام. كذلك، يجب أن تكون الإجراءات عادلة، وهذا يعني أن منح الجناة حق الحصول على محامٍ أو ممثل نقابي يجب أن يقابله تمتُّع الضحايا والشهود بالحق ذاته.

وفي حال اختيار المؤسسة تشكيل لجنة تحقيق للنظر في الشكاوى الرسمية، يُفَضَّل أن تتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل. فإلى جانب كبار موظفي الموارد البشرية، يمكن أن تشمل اللجنة خبراء خارجيين و/أو موظفين يُعَيِّنهم كبار المسؤولين في الموارد البشرية. وينبغي ضمان تحقيق التوازن بين الجنسين في تشكيل اللجنة، وفي حالة اقتصرها على ثلاثة أعضاء، يُفَضَّل أن يكون ثلثاهم من النساء.

أخيراً، يجب أن يحصل جميع أعضاء اللجنة على تدريب متخصص يؤهلهم للتعامل مع مثل هذه القضايا بكفاءة ومهنية، وهذا يضمن تعزيز النزاهة والشفافية في عمليات التحقيق، ويعكس التزام المؤسسة بخلق بيئة عمل آمنة ومحترمة.

8. الإجراء القياسي

ينبغي أن تحدّد السياسة بوضوح ما يحدث إذا انتهك أحد الموظفين والموظفات إرشادات أو سياسات التصدي للتحرش التي وضعتها المؤسسة. ويجب أن تتضمن تفاصيل واضحة حول العقوبات التي ستفرض على الجاني. وعلى الرغم من أن مدى تفصيل

11. المرونة في السياسات

السياسات الواضحة لا تعني غياب المرونة. لذا، من الضروري أن تتيح السياسة إمكانية تحديثها دورياً بما يواكب المستجدات القانونية والاجتماعية. ويمثل مسار تطوير سياسة المنظمة أو المؤسسة أو الشركة خطوة محورية. فهو يختلف بين دولة وأخرى وبين مؤسسة وأخرى، ولكن الخطوات الأساسية تساهم في صياغة سياسة فعالة. ومن بين الخطوات التي ينبغي اتخاذها إجراء مشاورات شاملة مع الموظفين والموظفات ومع أصحاب المصلحة، ومراجعة التجارب الدولية والممارسات الفضلى، وضمان توافق السياسة مع الأطر القانونية والثقافية المحلية.

12. التدريب

يُعدّ وضع سياسة فعّالة للتصدي للتحرش الجنسي خطوة أساسية، تليها ضرورة التوعية بها بفعالية وتنفيذها بشكل مستمر على مستوى المؤسسة أو الشركة ككل. لذا يتطلب التصدي والتحرك الفعال ضد التحرش الجنسي في بيئة العمل برامج تدريبية تشمل جميع الموظفين والموظفات وأصحاب العمل على حدّ سواء. ويُعتبر توفير تدريب إلزامي ومستمر حول التصدي للتحرش من أكثر الوسائل فعالية لضمان حماية الموظفين والموظفات وتفعيل السياسات.

من الضروري أولاً نشر السياسة وتسهيل اطلاع جميع الموظفين والموظفات عليها، والحرص على دراية كل فرد في مكان العمل بها. يجب توزيع السياسة باللغات التي يفهمها الموظفون، وتوفيرها بتنسيق يسهّل الاطلاع عليها، مثل تضمين الصور التوضيحية. كما ينبغي عرض السياسة وإرفاقها بأرقام خطوط الاتصال لطلب المساعدة في أماكن بارزة داخل المؤسسة، وتوفير نسخ منها على البطاقات أو النشرات التي يسهل قراءتها خارج أوقات العمل.

وعلى الرغم من أن المؤسسات لا تستطيع ضمان السرية المطلقة، يمكنها أن تلتزم معالجة الشكاوى بأعلى درجات السرية الممكنة، وأن تضمن حماية المعلومات الشخصية وتحصرها بالأشخاص المخوّلين التعامل مع القضية.

لا يشكّل مبدأ السرية التزاماً قانونياً وحسب، بل هو التزام أخلاقي أيضاً وواحد من مكونات أخلاقيات العمل. هو يهدف إلى حماية جميع الأطراف المعنية، بما فيها الضحايا والشهود والمتهمين. فالسرية تمنع الوصول إلى المعلومات الحساسة باستثناء الأشخاص المحدّدين والمعتمدين من المؤسسة.

يساعد مبدأ السرية في حماية المشتكين، والضحايا، والشهود من الإيذاء أو الانتقام، ويضمن حماية خصوصيتهم إلى أقصى حد ممكن. ويجب أن تحرص الشركات على عدم تعرّض أي شخص يتقدّم بشكوى إلى أي رد فعل انتقامي أو تأثير سلبي على وظيفته، أو سمعته، أو فرص تقدّمه الوظيفي. إنّ الالتزام بهذه المعايير يعزّز الثقة في نظام التصدي للتحرش داخل المؤسسة، ويضمن بيئة عمل آمنة وعادلة للجميع.

10. الإطار الزمني

نظراً إلى التأثير العميق الذي تلحقه حوادث التحرش الجنسي بالضحايا وبحالتهم النفسية والعاطفية، يُفضّل أن يتجنّب أصحاب العمل وضع إطار زمني صارم للإبلاغ عن مثل هذه الحوادث. فتحديد فترة زمنية قصوى للإبلاغ عن الحوادث يمكن أن يؤدي إلى فرض ضغوط وأعباء غير ضرورية على الضحايا. وبدلاً من ذلك، يمكن أن يشجّع أصحاب العمل على الإبلاغ الفوري عن الحوادث لضمان معالجتها بسرعة وفعالية، وأن يؤكدوا أنّ التعامل مع جميع البلاغات، بغض النظر عن وقت تقديمها، سيتم بحدية وفقاً لسياسة الشركة.

وقد أثبتت الدراسات أنَّ التدريب الذي يهدف إلى تغيير المواقف والثقافات يجب أن يكون تفاعلياً فيُنظَّم حضورياً لضمان فعاليته¹⁵.

13. آليات المتابعة والمراجعة

يُعَدُّ تنفيذ سياسة فعّالة وشاملة للتصدي للتحرش الجنسي في المؤسسات خطوة حيوية لضمان بيئة عمل آمنة ومحترمة. وهذا يتطلب وضع آليات متابعة ومراجعة مستمرة لضمان فعالية هذه السياسات ونجاحها في الوقاية من التحرش وفي حماية الضحايا. ويشمل هذا تقييم السياسة بشكل دوري لضمان استمرار ملائمتها وفعاليتها. فالتقييم يُبنى على مؤشرات الأداء القابلة للقياس، مثل عدد الشكاوى المقدّمة، ونتائج التحقيقات، ومدى رضا الموظفين عن بيئة العمل، والتدريب وتوعية الموظفين والموظفات بمفهوم التحرش الجنسي المعتمد ضمن المؤسسة، وإجراءات التبليغ.

14. تخصيص الموارد اللازمة

من جهة أخرى، يجب رصد الموارد البشرية والمالية الكافية لتنفيذ السياسة وذلك تأكيداً على التزام المؤسسة أو المنظمة أو الشركة بتنفيذ السياسة، وتعزيز بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي. فتنفيذ السياسة يتطلب توفير الموارد المالية لتغطية التكاليف الخاصة بحملات التوعية داخل المنظمة أو المؤسسة أو الشركة، وتوفير القنوات الآمنة للإبلاغ عن حالات التحرش، وتخصيص فريق مؤهل ومدرب للتعامل مع قضايا التحرش الجنسي، واستلام الشكاوى، وإجراء التحقيقات، ودعم الضحايا.

كذلك، من المهم تعزيز سياسة المؤسسة بالمهارات والتقنيات اللازمة من أجل تفعيل الاتصال حتى يتمكن الموظفون من التعامل مع النزاعات والمواقف المزعجة أو التهديدات بطريقة محترمة. ومن خلال التدريب المتسق والملائم، يمكن للموظفين والمديرين فهم ماهية التحرش وكيفية التعرّف عليه في بيئة العمل، وسبل التعامل مع التفاعلات غير المرغوب فيها. كذلك يُسهم التدريب في تعزيز شعور الموظفين والموظفات بالأمان ويساعد في تعديل مواقفهم تجاه الزملاء في العمل، وهذا يساهم في توفير بيئة عمل قوامها التماسك والأمان.¹⁴ كذلك يساعد التدريب في تمكين الموظفين والموظفات من التصدي لحوادث التحرش الجنسي، ويعزّز ثقافة المسؤولية لحماية بيئة العمل من أي تصرفات غير لائقة، أضف إلى أنه يساهم في زيادة الوعي بالموارد المتاحة للضحايا وبالخطوات التي يمكن اتخاذها في حال التعرّض للتحرش.

في الختام، يُعَدُّ التدريب أداة أساسية من أدوات تفعيل السياسات الداخلية وزيادة الوعي بحماية الموظفين والموظفات من العنف. وعلى الرغم من عدم وجود منهج تدريبي واحد أو مسار موحد، لا بدّ أن يستهدف التدريب جميع الموظفين والموظفات المعنيين بتنفيذ السياسات الداخلية للتصدي للتحرش الجنسي، وأن يركّز على المسؤولين التنفيذيين في المؤسسة. ويجب أن يبدأ بناء الثقافة الصحيحة من أعلى مستويات الإدارة، بما فيها مجلس الإدارة، حيث يجب أن يتخذ كبار الزملاء دوراً ريادياً في تحديد النهج المعتمد وتعزيز القيادة في التعامل مع قضايا العنف والتحرش الجنسي. كذلك، ينبغي أن يكون التدريب دورياً ومعتمداً على الأدلة، حيثما كان ذلك مناسباً، وأن يركّز على المعرفة التجريبية للمشاركين.

14. <https://www.go1.com/blog/the-importance-of-sexual-harassment-policies-in-the-workplace>

15. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Discussion-paper-Towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment-en.pdf>



تستعرض هذه الوثيقة أهمية صياغة سياسات داخلية وتطبيقها في مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وذلك استناداً إلى المعايير الدولية التي تشدد على ضرورة توفير بيئات عمل آمنة. وهي تدعو إلى تبني نهج شامل في التصدي للعنف والتحرش ضمن إطار قانوني نافذ، وإلى تبني سياسات فعّالة، وتدابير وقائية وآليات ترصد ضمان تنفيذ هذه التدابير والسياسات تنفيذاً فعّالاً.

وتسلط الوثيقة الضوء على الجهود التي تبذلها دول المنطقة في التصدي للتحرش الجنسي من خلال تشريعات وسياسات وبرامج، وتحلّل الأسباب التي تستدعي تعزيز التشريعات الحالية بسياسات داخلية تُسهم في حماية الضحايا. وتؤكد على ضرورة إدراج هذه السياسات في أنظمة العمل الداخلية في القطاعين العام والخاص، رغم اختلاف الإطار القانوني بينهما. وتخلص الوثيقة إلى إطار نموذجي يتضمن المكونات الأساسية لسياسات التصدي والتحرش الجنسي في أماكن العمل.

