



مركز الدراسات النسوية
Women's Studies Centre

دليل

أفضل الممارسات والآليات للوقاية من العنف
المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم
العمل ومعالجته والقضاء عليه



WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

Brot
für die Welt

فهرس المحتويات

2	فهرس المحتويات
4	الجزء الأول: مدخل الى الدليل
5	ما هو هذا الدليل؟
6	لماذا هذا الدليل؟
7	لمن هذا الدليل؟
8	الجزء الثاني: أفضل الممارسات التشريعية لمناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل
10	المعالجة التشريعية للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل
10	2.1. الحظر القانوني للعنف والتحرش
10	2.2. تعريف العنف، والعنف المبني على النوع الاجتماعي، والتحرش
11	2.3. ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا، كتقييم اضرار المعاناة النفسية للضحايا
12	2.4. اعتبار السلطة الوظيفية من أسباب تشديد عقوبة الجاني
13	2.5. خضوع الجاني للتأهيل والتدريب
13	2.6. عكس عباء اثبات التحرش على صاحب العمل
14	الجزء الثالث: أفضل الممارسات فيما يتعلق بالتزامات أصحاب العمل في مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل
15	3.1. تعزيز ثقافة قيادة المؤسسة وإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع الإبلاغ عن العنف في عالم العمل
17	3.2. الالتزام بمبادئ التقييم والوقاية والرصد والاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل
18	3.3. تطوير السياسات ومدونات السلوك وتعديمها
19	3.3.1. تعريف عالم العمل والإعدادات التي تطبق عليها المدونة
20	3.3.2. معيار العمل الدولي واللائق لتعريف العامل
20	3.3.3. تحديد مصطلح العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة وما يشمله، مع أمثلة محددة للسلوك.
21	3.3.4. تحديد العقوبات والإجراءات التأديبية لانتهاك مدونة قواعد السلوك
22	3.3.5. توفير السياسات ومدونات السلوك لجميع الموظفين

22	3. انشاء اليات تظلم وإجراءات التحقيق تمكن من الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة بطريقة امنة وسرية
23	3.4.1 آليات تظلم للعاملين/ات وآليات تظلم لمستخدمي الخدمة وأعضاء المجتمع
24	3.4.2 نشر هذه المعلومات وإتاحتها بسهولة في جميع الأوقات
25	3.5. تعين شخص مؤهل لقيادة استجابة المؤسسة
25	3.5.1 يجب تحديد نقطة اتصال للعنف المبني على النوع الاجتماعي داخل المؤسسة/ الشركة.
26	3.5.2 توزيع المعلومات حول حقوق الضحايا
26	3.5.3 وجود شخص قائد مدرب على كيفية الاستجابة الى الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي
27	3.6. تقديم التدريب وزيادة الوعي بين العمال وبين مستخدمي الخدمة
27	3.6.1 إقامة شراكات مع أصحاب المصلحة الذين يمكنهم تقديم الدعم للعنف القائم على النوع الاجتماعي
27	3.6.2 البرامج التدريبية
28	3.7. استجابة النقابات للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل
29	الجزء الرابع: أفضل الممارسات في دعم النساء اللواتي يبلغن عن التحرش الجنسي في عالم العمل
30	1. توفر الوصول إلى خيارات الدعم الفوري
30	2. تركز على الناجين
31	3. توفر مستويات من الدعم للنساء
32	المصادر والمراجع

فهرس المحتويات

الجزء الأول

مدخل الى الدليل

بعد العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل ومن صوره التحرش الجنسي، من القضايا التي تؤثر على جميع قطاعات القوى العاملة، وهذا يشمل القطاعات الحكومية، والقطاعات غير الربحية، وقطاعات المساعدة الدولية، والقطاعات التعليمية، وقطاعات الأعمال التجارية الخاصة. وقد أجرت منظمة العمل الدولية (ILO) دراسة استقصائية عام 2014 على عينة من 981 امرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة يعملن في وظائف مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر في قطاعات التوظيف المختلفة، ركزت الدراسة على ثلاثة أنواع رئيسية من العنف: التحرش الجنسي، والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، والإكراه الجنسي، بموجب هذه الدراسة أفاد 22.8% منهم تعرضوا لشكل من أشكال العنف خلال الأشهر الـ 12 الماضية.

وبالرغم من أن التحرش الجنسي يلحق الضرر الأكبر بضحاياه، إلا أن المؤسسات التجارية تتකب بعض التكاليف المرتبطة بالتسامح مع هذه الظاهرة، وغياب أو عدم وجود تدابير وقائية وتحقيقية وعلاجية فعالة. على سبيل المثال، فإن التحرش الجنسي يقوض المساواة في عالم العمل من خلال التشكيك في سلامة الفرد ورفاهية العمل؛ إنه يضر المؤسسة من خلال إضعاف الأساس الذي تُبنى عليه علاقات العمل ويضعف الإنتاجية، إذ يضر بالإنتاجية عن طريق زيادة التوترات في عالم العمل، والتي قد تعيق العمل الجماعي والتعاون وأداء العمل، قبل أن يؤدي في النهاية إلى زيادة التغيب وانخفاض الإنتاجية.

وبينما يحد وجود حالات التحرش، والاستغلال، والاعتداء الجنسي في أماكن العمل، من مهنية المؤسسة بشكل عام، ويؤثر على معنويات الموظفين/ات وانتاجيتهم/ان، فإن الحد من التحرش الجنسي في عالم العمل سيعود بالفائدة على الاعمال، ويحسن من سمعة المؤسسة/الشركة، ويقلل المخاطر القانونية والمالية والمخاطر المتعلقة بالسمعة. من هنا جاءت فكرة هذا الدليل الذي يعمل على تزويد المؤسسات والشركات في القطاع الخاص والمجتمع المدني بإطار لأفضل الممارسات لمنع التحرش الجنسي في عالم العمل والاستجابة له.

ما هو هذا الدليل؟

هذا دليل لأفضل الممارسات الدولية والإقليمية والمحلية لمنع العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش الجنسي في عالم العمل. يقدم الدليل فهماً لمهنية العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والأشكال المختلفة التي يمكن أن يتخلها، وأسبابه الجذرية والظروف التي يمكن أن يحدث فيها، بالإضافة إلى توضيح الآثار السلبية التي يمكن أن يحدثها العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة على رفاهية العمل والعاملات وأفراد المجتمع ومستخدمي الخدمة، والآثار غير المباشرة التي يمكن أن تحدث على الشركات والمستثمرين.

ويقدم الدليل كذلك المبادئ التي تحتاج إلى دعم جميع الجهود التي تبذلها الشركات والمستثمرون لتقييم ومنع ومراقبة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والاستجابة له بشكل آمن وفعال. بالإضافة إلى فهم كيفية فحص العمليات والمشاريع والاستثمارات بحثاً عن مخاطر العنف المبني على النوع الاجتماعي، وتقييم قدرة المؤسسة/الشركة ومواردها لمنع العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والاستجابة له ومعرفة متى تطلب دعم الخبراء.

لماذا هذا الدليل؟

بينما يعتبر الاعتداء الجنسي والاغتصاب أكثر الأشكال شيوعاً للعنف ضد المرأة، فإن التحرش الجنسي يعتبر أحد أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي. وتعترف الاتفاقية الدولية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 بأن العنف والتحرش في عالم العمل يشكلان انتهاكاً لحقوق الإنسان، وهو ما يهددان تكافؤ الفرص، وهو ما أمران غير مقبولين وغير متواافقين مع العمل اللائق. كما شددت الاتفاقية على أهمية تعزيز "جو عام لا يتسامه إطلاقاً" مع العنف والتحرش ضمن معايير العمل اللائق، كما اعتبرت العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتمييز ووجود علاقات قوة غير متكافئة ضرباً من ضروب العنف في عالم العمل الذي ينبغي القضاء عليه.

تبعد تأثيرات العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل على عدد من المستويات:

أولاًً: الآثار على العاملين/ات

تتعدد الآثار على صحة العاملين/ات (Mehra, 2005)، فمنها:

• **الآثار الفسيولوجية:** تشمل الآثار الفسيولوجية الشائعة الغثيان وفقدان الشهية والمداع والإرهاق، مما قد يؤدي إلى زيادة التغيب عن العمل. يمكن أن تؤدي الصدمة المرتبطة بالتحرش الجنسي أيضاً إلى الإجهاض عند النساء الحوامل. علاوة على ذلك، في حالة عدم وجود أنظمة دعم مناسبة، بما في ذلك الاستشارة النفسية والرعاية الطبية، يمكن أن تؤدي الآثار الفسيولوجية للتحرش إلى مرض مزمن، مما يزيد من إضعاف قدرة الضحية على العمل ونوعية حياتها بشكل عام.

• **الآثار النفسية:** تشمل الآثار النفسية الشائعة للتحرش الجنسي الإذلال والعار والغضب والخوف والقلق والاكتئاب وانخفاض الدافع. في الحالات القصوى، قد تؤدي الصدمة الناتجة إلى انتحار الضحايا. وقد تؤدي المعاناة النفسية إلى فقدان الاهتمام بالعمل، أو إلى الخوف منهك من الخروج أو بقاء الضحية بمفردها.

• **الآثار الاجتماعية - الاقتصادية:** يسبب التحرش الجنسي المعاناة للضحايا من الناحية الاقتصادية أيضاً. حيث يؤثر فقدان التركيز وبالتالي الإنتاجية على فرص التقدم، مما يؤدي بدوره إلى خفض القدرة على الكسب، خاصة بالنسبة لأولئك الذين يتلقون رواتبهم يومياً أو على أساس الإنتاج المُنْتَج. ولعل الأسوأ من ذلك كله هو وصفة العار الاجتماعية المرتبطة بالتحرش الجنسي للنساء اللواتي يتعرضن له، والتي يتربّط عليها عزوف النساء عن المشاركة في سوق العمل، وعدم مطالبتهن بحقوقهن نتيجة لهذه الوصفة فيجدن أن الأفضل هو السكوت.

ثانياً: الآثار على الشركات والمنشآت التجارية.

• قد يؤدي التحرش الجنسي في عالم العمل إلى اتخاذ ضحايا التحرش إجراءات قانونية ضد الشركات والمطالبة بالتعويض. كما قد تتعرض الشركات إلى تكاليف غير متوقعة من خلال التقاضي، وإلى فقدان الثقة بين المستثمرين والشركاء، وتضرر العلاقات مع المجتمعات المحلية ومستخدمي الخدمة، بالإضافة إلى زيادة التغيب عن العمل بين العمال/العاملات، وصعوبة تأمين العمال للمناوبات، وانخفاض الصحة والسلامة، وصعوبة

• ويمكن أن تؤدي الآثار الصحية الجسدية والعقلية للعنف القائم على النوع الاجتماعي على الأفراد إلى ضعف الأداء في العمل، وزيادة التغيب عن العمل للتعافي من الإصابة أو حضور الموعيد الطبي، أو تجنب شخص ما يضايقهم/ن في عالم العمل أو في تنقلاتهم، قد يتشتت العامل/ة الذي يعاني من العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة أيضاً بسبب الألم أو الضيق العاطفي، مما قد يؤثر على تركيزه ويقلل من جودة عمله. كل من هذه العوامل يمكن أن تقلل من إنتاجية الشركة.

• إذا ظل التحرش الجنسي منتشرًا أو غير معترف به، فقد يتعرض الضحايا لصدمة شديدة لدرجة ترك وظائفهم. في مثل هذه الحالات، من المحتمل أن تفقد المؤسسة التجارية عاملين/ات ذوي قيمة يجب استبدالهم، وبالتالي تكبّد تكاليف غير ضرورية في إعادة تعيين غيرهم وتدربيهم.

ثالثاً: الآثار على المجتمع

• تتعرض المرأة التي تقع ضحية للتحرش الجنسي للضغط أو الإهانة أو العداء الذي لا يضطر زملاؤها الذكور لتحمله. إذ يقوض التحرش الجنسي الكراهة الإنسانية المتأصلة في ضحاياه، فهو يهدف إلى إذلال الضحية، وإن لم يكن التصرف بحد ذاته ذا طبيعة جنسية (ILO, 2014).

• في سياق العمل، تحرم النساء العاملات اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي من حقهن في بيئة عمل آمنة ومأمونة. وقد يؤثر ذلك على مستويات إنتاجيتهم، والذي قد يؤدي إلى فصلهن، وبالتالي حرمانهن من الحق في العمل والمعيشة. نظرًا لأن جميع الحقوق مترابطة، فإن هذا الوضع سيؤدي أيضًا إلى انتهاك حقوق أخرى بالمثل.

• يؤدي التحرش الجنسي إلى استمرار عدم المساواة بين الرجل والمرأة، وتعزيز الفجوة وعلاقات الهيمنة والتبعية.

لمن هذا الدليل؟

هناك اعتراف متزايد بأن المشغلين في القطاع الخاص وقطاع المجتمع المدني بحاجة إلى فهم أفضل لنطاق الظروف التي يمكن أن يحدث فيها العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل، ومعالجته بشكل استباقي، وذلك بهدف منع الأذى الجسدي والجنساني والعاطفي والمالي الذي يسببه العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل، فضلًا عن المخاطر المالية والقانونية والمتصلة بالسمعة التي يسببها للشركات والمستثمرين. يقترح هذا الدليل إرشادات لشركات القطاع الخاص للتصدي للتحرش الجنسي في عالم العمل، ويشكل خطوة إلى الأمام نحو تزويدتها بالأدوات العملية لمعالجة القضية. و تستطيع أي مؤسسة/شركة استخدام هذا الدليل، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني وأو شركات القطاع الخاص، وأو المهتمون بإنشاء برنامج للتصدي لحالات التحرش، والاستغلال، والاعتداء الجنسي في أماكن عملهم.

الجزء الثاني

أفضل الممارسات التشريعية لمناهضة
العنف المبني على النوع الاجتماعي
ضد المرأة في عالم العمل

تعرف اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التابعة لمكتب المفوض السامي للأمم المتحدة (CE-DAW) العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة بأنه "عنف موجه ضد المرأة لأنها امرأة أو الذي يؤثر على المرأة بشكل غير مناسب (CEDAW) التوصية 19؛ فالعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة هو مصطلح شامل يغطي مجموعة من السلوكات، بما في ذلك الاعتداء الجنسي والجسدي والنفسي والاقتصادي. ويتميز عن الأنواع الأخرى من العنف والتحرش بأنه موجه إلى الأشخاص بسبب جنسهم، وأو بتأثيره بشكل غير مناسب على الأشخاص من جنس معين.

وتعرف اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) التمييز ضد المرأة بأنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقيد يتم إجراؤه على أساس الجنس يكون له أثر أو غرض يعيق أو يبطل الاعتراف أو التمتع أو الممارسة من قبل المرأة، بغض النظر عن حالتها الزوجية، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي مجال آخر".

بعد سنوات من اعتماد هذا التعريف، وضعت اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) بالتفصيل العنف المبني على النوع الاجتماعي كشكل من أشكال التمييز ضد المرأة على النحو التالي: "يشمل تعريف التمييز العنف المبني على النوع الاجتماعي، أي العنف الموجه ضد المرأة لأنها امرأة أو الذي يؤثر على المرأة بشكل غير مناسب. ويشمل الأفعال التي تلحق الأذى أو المعاناة الجسدية أو العقلية أو الجنسية، والتهديد بمثل هذه الأفعال، والإكراه، وغير ذلك من أشكال الحرمان من الحرية" (CEDAW, 1992). وقد عرفت الاتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل بأنه مجموعة من السلوكات 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. وفسرت الاتفاقية مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" بأنه العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير مناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

وتنص اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 على ضرورة النص على تعريف العنف، و العنف المبني على النوع الاجتماعي، والتحرش، المعرفين في أحکامها وتضمين تلك التعريف في متن القوانين والنص على عقوبات رادعة. كما أكدت على ضرورة أن تعتمد الدول الأعضاء نهجاً شاملاً ومتاماً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، بحيث يشمل ذلك الحظر القانوني للعنف والتحرش، وضمان توفير سبل الانتصار والدعم للضحايا، والنص على عقوبات. إلا أن التشريعات الوطنية المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة تبيّن بشكل كبير. فلا يوجد لدى العديد من الدول قوانين بشأن التحرش الجنسي في عالم العمل، على الرغم من أن العديد منها لديها على الأقل بعض التشريعات المعتمد بها في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي. كما عرفت منظمة العمل الدولية (ILO) العنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل بأنه "أي شكل من أشكال السلوك العنيف أو التهديد الذي يحدث في العمل ويشمل القتل والاعتداء والاغتصاب والتحرش الجنسي وسلوك التهديد والتسلط والإساءة اللفظية".

المعالجة التشريعية للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل:
يجب أن تعتمد الدول نهجاً شاملاً ومتاماً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، ومن الممارسات الفضلى في هذا الخصوص، اشتغال التشريعات الوطنية صراحة على:

1. الحظر القانوني للعنف والتحرش.

يجب أن تنص التشريعات على حظر العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في عالم العمل، وتفرض على المخالفين عقوبات رادعة.

من الأمثلة على حظر التحرش الجنسي في تونس فرض قانون العقوبات عقوبة التحرش الجنسي منذ عام 2004، حيث أصبحت عقوبة التحرش الجنسي بموجب هذا القانون تصل إلى الغرامة والسجن لمدة سنة، وهذا النص له تطبيق عام ولا يأخذ في الاعتبار خصوصية العلاقات المهنية (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD، 2018)). كذلك، حظر القانون رقم 205 لتجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه اللبناني لعام 2020 التحرش الجنسي. ويمكن القانون من توجيه تهم جزائية للمعتدين، ويمكّن ل أصحاب العمل والمؤسسات من فرض تدابير تأديبية، ويمكن ضحايا التحرش الجنسي المطالبة بتعويضات إضافية عن الضرر الذي لحق بهم (جبور والزير، 2022). ومن الأمثلة على حظر التحرش تعديل قانون العقوبات الجزائري لعام 2004 الذي يعاقب مرتکبي التحرش بالسجن لمدة تتراوح بين شهرين إلى سنة واحدة وغرامة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD، 2018)).

2. تعريف العنف، والعنف المبني على النوع الاجتماعي، والتحرش.

بحيث يشمل تعريف العنف المبني على النوع الاجتماعي أي عمل مؤذٍ يرتكب رغمًا عن إرادة المرء، ويقوم على التمييز الاجتماعي بين الذكور والإإناث (النوع الاجتماعي). وهو يشمل الأفعال التي تتضمن أعمالاً تسبب بالأذى أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، أو التهديد بارتكاب مثل هذه الأعمال، أو إكراه الطرف الآخر عليها، أو أي شكل من أشكال الحرمان من الحرية.

كما يجب أن يشمل تعريف التحرش الجنسي اعتباره أحد أشكال العنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي، وتوضيح الأفعال التي تندرج ضمن هذا المفهوم، بحيث يتضمن أي فعل صريح أو ضمني ذا طابع جنسي، بأي شكل من الأشكال، غير مرحب به أو غير مرغوب فيه، على نحو يجعل الشخص الآخر يشعر بالإهانة أو التحفيز أو الترهيب أو الإذلال أو التهديد أو الخوف.

من الأمثلة على تعريف التحرش في التشريعات الوطنية، التعريف الذي أخذ به قانون الحقوق المدنية لعام 1964، وقانون التمييز القائم على العمر في العمل لعام 1967 (ADEA)، وقانون الأمريكيين من ذوي الإعاقات عام 1990 (ADA)، والذي يعتبر التحرش أحد أشكال التمييز التي تنتهك التوظيف. ويعد التحرش سلوكاً غير مرحب به يقوم على أساس العرق، أو اللون أو الدين أو الجنس (بما في ذلك الحمل) أو الأصل القومي أو العمر (40 عاماً أو أكبر) أو الإعاقة أو المعلومات الوراثية. يتحول التحرش إلى فعل غير قانوني إذا 1) تحول تحمل السلوك المهني إلى شرط للاستمرار في العمل أو 2) كان السلوك شديداً أو متفشياً إلى حد أن يخلق بيئة عمل يعتبرها الشخص العاقل مهددة أو عدائية أو مهينة. تحظر قوانين لمكافحة التمييز أيضاً التحرش ضد الأشخاص كرد فعل انتقامي نتيجة لرفع شكوى ضد التمييز، أو الإدلاء بشهادته، أو المشاركة بأي طريقة في تحقيق أو إجراء قضائي أو دعوى قضائية بموجب هذه القوانين، أو ممارسات مناهضة للتمييز، التي يعتقدون لسبب معقول أنها تمييز ضد الأفراد وانتهاك لهذه القوانين.<https://www.eeoc.gov/ar/althrsh>.
أما على المستوى الإقليمي، فمن الأمثلة على تعريف التحرش الجنسي في تونس، ما أورده قانون العقوبات منذ عام 2004، من اعتبار جريمة التحرش الجنسي تقوم عند قيام أي شخص بمضايقة شخص آخر من خلال أفعال أو كلمات أو إيماءات مهينة أو مسيئة يقصد بها أن تمثل للضحية مقدمات جنسية أو إلى شخص ثالث (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2018)).

3. ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا، كتقييم أضرار المعاناة النفسية للضحايا.

تتضمن الممارسات التشريعية الفضلى إمكانية توفير سبل الانتصاف والدعم لضحايا، استناداً إلى تقييم للأضرار التي لحقت بالضحايا، بحيث يتم الحكم للضحايا بتعويضات، إضافة إلى الحكم بتأهيل الضحايا على نفقة الحكومة، ومن سبل الانتصاف كذلك اعتبار جريمة التحرش الجنسي ماسة بالشرف، وبالتالي يحرم مرتكبها من ممارسة حقوقه السياسية.

ومن الأمثلة على ممارسات تشريعية تمكن من توفير سبل الانتصاف للضحايا، قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك، والذي يعاقب على جريمة التحرش الجنسي، حيث يمكن الحكم على مخالفيه بعقوبات مدنية تصل إلى 250 ألف دولار، ويمكن تقييم أضرار المعاناة النفسية وأشكال أخرى من إنصاف الضحية (مفوضية حقوق الإنسان، د.ت.).

وفي لبنان، يجرم القانون رقم 205 لتجريم التحرش الجنسي وتتأهيل ضحاياه الذي أقره مجلس النواب اللبناني في كانون الأول 2020 التحرش الجنسي وينشئ صندوقاً خاصاً في وزارة الشؤون الاجتماعية لإعادة تأهيل ضحاياه. وبالإضافة إلى توجيه تهم جزائية، يمكن لأصحاب العمل والمؤسسات الآن فرض تدابير تأدبية، كما يحق لضحايا التحرش الجنسي المطالبة بتعويضات إضافية عن الضرر الذي لحق بهم (جبور والزير, 2022). أما عن التجربة في الأردن، فقد صرخ قانون العمل منذ عام 2008 للموظف الذي وقع ضحية التحرش بانهاء عقده والحصول على تعويض كامل، وللمحكمة ان تقرر اغلاق المؤسسة اذا تكررت هذه الانتهاكات كما يعتبر النظام الأساسي للخدمة المدنية لعام 2007 التحرش الجنسي جريمة ضد الشرف (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2018)). أما في ليبيا أجاز قانون العمل للموظفة التي تعرضت للتحرش الجنسي الاستقالة من وظيفتها والاحتفاظ بحقوقها في تعويض نهاية الخدمة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2018)).

4. اعتبار السلطة الوظيفية من أسباب تشديد عقوبة الجنسي.

شددت بعض التشريعات في العالم العقوبات على مرتکبی جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل، باعتبار ذلك إساءة لاستخدام السلطة. وعاقبت بعض الدول أصحاب العمل عند عدم اتخاذهم تدابير وقائية مناسبة.

ومن الأمثلة على الممارسات الفضلى بشأن التشديد على دور أصحاب العمل في الوقاية من التحرش، استخدام السوابق القضائية للمحكمة الفيدرالية العليافى البرازيل لتحميل أصحاب العمل المسئولية المدنية عن أفعال الموظفين الذين يضايقون زملاءهم جسدياً أو جنسياً عندما لا يتخذ أصحاب العمل تدابير وقائية مناسبة.(Neville, Salam, Naidu, & Fraser).

ومن الأمثلة على تشديد العقوبات على مرتکبی التحرش بسبب سلطتهم الوظيفية تعديل قانون العقوبات الجزائري لعام 2004 ليعاقب من يسيئون استخدام سلطتهم من خلال إصدار الأوامر أو التهديد أو فرض قيود أو ممارسة ضغوط على شخص آخر للحصول على مزايا جنسية بالسجن لمدة تتراوح بين شهرين إلى سنة واحدة وغرامة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD 2018)). وصدرت أول إشارة صريحة في قانون العقوبات المصري في العام 2014 لاعتبار "السلطة الوظيفية" من أسباب تشديد عقوبة الجنسي في جريمة التحرش بإضافة مادة جديدة 306 مكرر ب، والتي ذكرت لأول مرة كلمة "التحرش" في قانون العقوبات المصري. وقررت الفقرة الثانية من المادة 306 مكرر ب، تشديد العقوبة في حالة "... أو كانت له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجنى عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسة" لتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه. إلا ان المشرع لم يتبه في هذا القانون لمعالجة بعض الجوانب المتعلقة بالطبيعة الخاصة لجرائم العنف الجنسي داخل أماكن العمل؛ حيث يصعب إثبات أغلب تلك الواقائع لحدودها داخل أماكن خاصة ومغلقة؛ وبالتالي صعوبة وجود شهود على تلك الواقع (محمود، 2020). أما قانون العقوبات المغربي، فقد عاقب الأشخاص الذين يسيئون استغلال مراكزهم في السلطة لمضايقة شخص ما بغضون الحصول على مزايا جنسية بالسجن لمدة سنة أو سنتين، فضلاً عن الغرامة. ويعتبر قانون العمل المغربي التحرش الجنسي لموظفي من قبل صاحب العمل تحريضاً على الفجور وجريمة خطيرة، وبناء على ذلك، فإن استقالة الموظفة بسبب هذه الأفعال يعتبر على أنه إنهاء خدمتها فصلاً من الخدمة دون سبب معقول (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD 2018)).

5. خضوع الجاني للتأهيل والتدريب.

من الممارسات التشريعية الدولية الفضلى في مكافحة التحرش الجنسي، الحكم على مرتكبي التحرش الجنسي بالخضوع لإعادة التأهيل والتدريب، أو إصدار أحكام بالخدمة العامة في المجتمع المحلي.

ومن الأمثلة على ذلك ما نص عليه قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك من إمكانية الحكم بالخضوع مرتكبي التحرش لإعادة التأهيل والتدريب، أو فرض سبل إنصاف أخرى مثل الخدمة العامة في المجتمع المحلي (مفوضية حقوق الإنسان ، د.ت).

6. عكس عباء إثبات التحرش على صاحب العمل.

عكست بعض الممارسات التشريعية الفضلى في مجال مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل قواعد إثبات بخصوص إثبات التحرش على صاحب العمل؛ للتيسير على ضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل؛ بحيث وضعت هذه التشريعات عباءً إثبات عدم حصول تحرش جنسي على صاحب العمل، وهي عكس القاعدة السارية في قوانين الإجراءات الجزائية.

ومن الممارسات الفضلى في عكس عباء إثبات، ما نص القانون اليوناني رقم 3896/2010 من وجوب إثبات عدم حدوث تحرش جنسي على صاحب العمل، وليس الموظف، الأمر الذي لا ينطبق على الإجراءات الجنائية .(Neville, Salam, Naidu, & Fraser)

الجزء الثالث

أفضل الممارسات فيما يتعلق بالتزامات
 أصحاب العمل في مناهضة العنف المبني
 على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم
 العمل

شددت الاتفاقية الدولية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 على ضرورة وجود تدابير حماية خاصة وفعالية لمنع العنف على ألا تؤدي هذه التدابير إلى تقييد مشاركة النساء والفئات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، هذا وشددت على ضرورة أن يكون أحد التدابير الازمة لمنع العنف في عالم العمل تعزيز المفاوضة الجماعية على المستويات كافة كوسيلة لمنع العنف والتحرش ومعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل.

ويمكن للمستثمرين والشركات اتخاذ إجراءات لمنع العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في عالم العمل، ويكون دمج التدابير في الأنظمة الحالية أسهل وأكثر فاعلية من خلال:

1. تعزيز ثقافة قيادة المؤسسة وإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع الإبلاغ عن العنف في عالم العمل.

تتضمن الممارسات التشريعية الفضل إمكانية توفير سبل الانتصاف إن إظهار المؤسسات والشركات التزامها الحقيقي ضد التحيز الجنسي والعنف، أمر ضروري للنساء ضحايا العنف المبني على النوع الاجتماعي، لأنه يمكن أن يساعدهن على التمكين والمساعدة والحد من شعورهن بالعزلة، ويسمح ببدء عملية الشفاء، ويساهم الضحايا الثقة الكافية للكشف عن وضعهن، وعلى المدى الطويل منع العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة تماماً (CARVE, n.d). وفي هذا الصدد، لا بد من الالتزام بمعالجة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة وإنشاء ثقافة إيجابية تشجع الإبلاغ عن العنف في عالم العمل، من خلال مجلس إدارة الشركة، حتى لا يكون هناك تسامح مع العنف، وحتى يشعر العمال بالارتياح في إثارة مخاوفهم (Neville, Salam, Naidu, & Fraser).

يمكن للشركات اتخاذ خطوات عملية لتعزيز قيادتها وثقافتها، من حيث:

1.1. فهم مخاطر العنف المبني على النوع الاجتماعي على الشركة من قبل الإدارة العليا والمديرين التنفيذيين، ومعرفة كيف يمكن دمج هذه المخاطر في نظام إدارة المخاطر. كما أن من المهم أيضاً أن يفهم القادة الالتزامات القانونية والمتطلبات الازمة لتوحيه جهود المنع والاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل.

1.2. منح الوقت الكافي للإدارة العليا للتصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي وتطوير ثقافة تنظيمية داعمة.

من الأمثلة الدولية على التزام المؤسسات الإيجابي بمكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي ما نصت عليه مدونة قواعد السلوك لـ World Fuel Services من حماية الموظفين من الانتقام في حال تقديمهم بلاغ بنية حسنة، وتوضح المدونة إجراءات الإبلاغ عن التمييز أو التحرش واخذ هذه البلاغات على نحو شديد الجدية. وتحدد الجهة التي يتم الإبلاغ إليها (خدمات الوقود العالمية، 2019).

أما على المستوى المحلي، فينص دليل الموظف لشركة يونيبيال على أن "تحارب الشركة أي تحرش جنسي بحق الموظفة وذلك ما تم الإشارة إليه في سياسة مكافحة التحرش الجنسي في العمل من قبل شركة أبيك. (دليل الموظف، شركة يونيبيال)، كما تم إعداد دراسة بحثية لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين عام 2021 حول التمييز الجنسي والعنف ضد المرأة في عالم العمل، وبناء عليها، تم تطوير سياسة مناهضة للعنف المبني على النوع الاجتماعي، ومدونة قواعد سلوك لشركات أنظمة المعلومات. وقامت العديد من شركات الاتحاد بتبنيتها والتوجيه إليها. (أمانى معدى، المديرة التنفيذية لاتحاد شركات أنظمة المعلومات-بيتا، مقابلة بتاريخ 18/5/2022).

1.3. وتشمل طرق تعزيز القيادة التنظيمية وثقافة المؤسسة/الشركة تكرييم العمال الذين يبذلون الجهد للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي، واعتماد الممارسات الجيدة، أو الثناء في الاجتماعات، وتضمين التقارير السنوية للمؤسسة أقساماً واضحة حول العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة لتتبع التحسين والتقدير.

1.4. يساهم اتخاذ خطوات لتطوير هيكل تنظيمي إيجابي وشامل، وتنوع التمثيل على مستوى الإدارة العليا ومجلس الإدارة، في تقليل مخاطر التعرض للعنف القائم على النوع الاجتماعي، وخاصة التحرش الجنسي في عالم العمل.

1.5. يساهم تخصيص ميزانيات كافية للوقاية والتشجيع على الإبلاغ والاستجابة في اتخاذ مزيد من الإجراءات لمنع العنف المبني على النوع الاجتماعي، وتحسين سمعة المؤسسة/الشركة فيما يتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة بين المجتمعات ومستخدمي الخدمة والشركاء المحتملين والمستثمرين (لكي تدعم قيادة الشركة ثقافة تنظيمية يشعر فيها الناس بالراحة في Neville, Salam, Naidu, & Fraser) التحدث عن العنف القائم على النوع الاجتماعي ويشعرون بالدعم في هذه العملية، من المهم أن نفهم أولاً لماذا قد يشعر الناس حالياً بأنهم غير قادرين على القيام بذلك.

عند تصميم آليات جديدة أو تحديث الآليات الحالية، سوف تحتاج الشركات إلى تحديد العوائق التي قد يواجهها الأشخاص للإبلاغ عن العنف القائم على النوع الاجتماعي ووضع آليات تساعد في التغلب على هذه الحواجز.

تشمل الحواجز الشائعة ما يلي:

- الشعور بالخجل والإحراج من الاضطرار إلى وصف ما حدث ومن معرفة الآخرين به.
- الشعور بالضيق والصدمة وعدم الرغبة في تكرار عيش ما مرروا به.
- الافتقار إلى الثقة في أن العملية سيتم التعامل معها بشكل عادل وسري و/أو الافتقار إلى الثقة بأنه سيتم تصديقهم.
- القلق بشأن اللوم والوصم للتسبيب في المتاعب و/أو إثارة السلوك الذي مرروا به.
- بالنسبة للعاملين والعاملات الذين لديهم مخاوف بشأن وضعهم الصعب، الخشية من تأثير الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي على فقدان عملهم الحالي والترقيات المحتملة.
- معرفة الجناة ومدى القدرة على الاعتماد على دعم الآخرين.
- الخوف من المزيد من العنف أو المضايقة، سواء من حيث الانتقام من قبل الجناة ومن يدعمهم، أو الخوف من لوم أفراد الأسرة.

2. الالتزام بمبادئ التقييم والوقاية والرصد والاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل.

يجب أن تكون إجراءات التقييم والوقاية والرصد والاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل مدعومة بعدد من المبادئ الأساسية من أجل تجنب إلحاق المزيد من الضرر (Neville, Salam, Naidu, & Fraser).

حيث تكون هذه التدابير:

- 2.1. تركز على الناجين، وتعطي الأولوية لحقوقهم، وتستخدمها كنقطة انطلاق لجميع القرارات المتعلقة بجهود تقييم ومنع ومراقبة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والاستجابة له.
- 2.2. تحافظ على السرية، وتعزز معاملة الناجين بكرامة واحترام.
- 2.3. آمنة بالنسبة للناجين/ات والشهود والمبلغين عن العنف المبني على النوع الاجتماعي.
- 2.4. متعددة في فهم شامل للسياق المحلي.
- 2.5. تعاونية، وذلك بمشاركة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين على نطاق أوسع، مما يعزز التعلم وتبادل الأفكار ويزيد من فعالية التدابير.
- 2.6. شاملة لكافة المجموعات المعرضة للخطر وفقاً للمكان والسياق.
- 2.7. متكاملة، فمعالجة العنف ضد المرأة ليس ممارسة لمرة واحدة، وإنما يجب دمج الجهود المبذولة لتقييم ومنع ومراقبة العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له قدر الإمكان في العمليات وأنظمة الإدارة الحالية، مثل الصحة والسلامة المهنية، وأنظمة إدارة الأمان، وأنظمة الإدارة البيئية والاجتماعية، وسياسات وإجراءات الموارد البشرية.

- 2.8** غير تمييزية، وتعامل مع جميع الناجين على قدم المساواة.
- 2.9** مبنية ومطلعة على الخبرات ذات العلاقة لا سيما عند وضع آليات التظلم وإجراءات التحقيق للتأكد من أنها مناسبة وذات صلة وآمنة في السياق المحلي، وعند إجراء تقييمات معمقة لتحديد مخاطر العنف المبني على النوع الاجتماعي، والخبرة القانونية للاستجابة بأمان لنقارير العنف المبني على النوع الاجتماعي، وعند إجراء أي تحقيقات من قبل محققين مدربين تدريباً كاملاً.

3. تطوير السياسات ومدونات السلوك وتعديدها.

تختار بعض المؤسسات والشركات تطوير سياسة محددة للعنف المبني على النوع الاجتماعي، بينما تتعامل شركات أخرى مع هذا النوع من العنف كجزء من مجموعة أوسع من سياسات الشركة. لكن يفضل أن تقوم المؤسسات والشركات بالتعاون مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين كالنقابات العمالية والمنظمات المجتمعية ومجموعات مستخدمي الخدمة، وخبراء المنظمات غير الحكومية المتخصصة في العنف ضد المرأة، لوضع سياسات تنص بشكل واضح على الالتزامات وقواعد السلوك، وتأخذ في الاعتبار منع العنف المبني على النوع الاجتماعي، والكشف عنه، ودعم الضحايا. مع التأكيد على عدم التسامح مطلقاً، وإبراز الخطوات التي سيتم اتخاذها في حالة ظهور عنف مبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، وبالتالي الحد من فرص العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة.(Neville, Salam, Naidu, & Fraser).

من الممارسات الفضلى في تطوير مدونات السلوك بطريقة تشاركية، وضعت رابطة مزارعي الصادرات في زامبيا (ZEGA) مدونة قواعد السلوك الخاصة بها كجزء من اتفاقية مفاوضة جماعية بين اتحاد صناعة البستنة ورابطة أرباب العمل في المزارع الزامبية. من الحوار الجاري، أضافت ZEGA إيساءات، بما في ذلك الاعتداء الجنسي، إلى القانون وتضمنت آلية التظلم بشأن التحرش الجنسي Barrientos, S., Dolan, C. and (Tallontire, A. 2001).

يجب أن تفصل هذه السياسات الحقوق المهنية المقدمة، وكذلك كيف يمكن للموظفين المطالبة بها، وأن تضمن سرية المعلومات المقدمة وأمن الموظفة عن طريق الحفاظ على سرية البيانات الشخصية (مثل رقم الهاتف وعنوان المنزل والبريد الإلكتروني) (CARVE, n.d). ويجب أن يتم تعديدها بهذه السياسات وقواعد السلوك في داخل المنظمة وخارجها واتخاذ الإجراءات لضمان تنفيذها.

ومن الممارسات الإيجابية المحلية، قيام منظمة العمل الدولية بتوقيع اتفاقية مع مركز الدراسات النسوية، وقامت بالتعاون مع كل من الاتحاد العام لعمال فلسطين، وشركة كهرباء الشمال بتوقيع مذكرة خاصة باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 حول التحرش في العمل، وقد تم توقيع الاتفاقية من قبل الشركة ونقابة عمال الشركة، والاتحاد العام لنقابات العمال، ومنظمة العمل الدولية، في كانون الثاني 2022 (الرئيس، 2022). كما طورت شركة الاتصالات الفلسطينية، وهيئة سوق رأس المال، وسلطة النقد، وجامعة بيرزيت، والإغاثة الزراعية مدونات سلوك مهنية ولائحة عقوبات تشير إلى عقوبة العنف بين الموظفين/ات وخاصة التحرش الجنسي (الرئيس، 2022). كذلك، قامت مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي بتطوير سياسة لمنع التحرش الجنسي بكل أشكاله، استناداً للميثاق العالمي لحقوق الإنسان والذي تدرج ضمنه مؤسسة تامر وتلتزم به، واستناداً للإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة، وأخيراً لفلسفة مؤسسة تامر في العمل المجتمعي (الموقع الإلكتروني لمؤسسة تامر للتعليم المجتمعي، 2022).

ويجب أن تشتمل مدونة السلوك على:

3.1. تعريف عالم العمل وإعدادات التي تنطبق عليها المدونة.

استحدثت اتفاقية 190 معياراً جديداً لتعريف عالم العمل الذي يحظر العنف والتحرش في فضائه حيث عرفته بأنه: عالم العمل، والأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة لتناول الطعام أو يستخدم مرافق صحية أو مرافق للغسل أو لتغيير الملابس، وخلال الرحلات المتعلقة بالعمل والسفر والتدريب، والأحداث أو الأنشطة الاجتماعية، وعمليات التواصل المرتبطة بالعمل ومنها تقنيات المعلومات والاتصالات، وفي أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، وعند الذهاب من وإلى العمل.

من الممارسات العالمية الفضل المتعلقة بإعدادات العمل التي تنطبق عليها مدونة السلوك، نص قانون الأخلاقيات لشركة MOODY'S على انتهاك حظر التحرش على جميع أشكال التمييز والتحرش التي تؤثر على بيئة العمل سواء حدث بالمكاتب أم خارجها (مثال في المعاملات ذات الصلة بالعملاء أو بالشركة أو الفعاليات بعد ساعات العمل)، أو من خلال استخدام وسائل الاتصال الإلكتروني، بما في ذلك البريد الإلكتروني، والبريد الصوتي، والرسائل النصية، وأدوات التعاون، ووسائل التواصل الاجتماعي والإنترنت، حتى إن تم هذا الاستخدام على الأجهزة الشخصية وفي غير ساعات العمل. وتحظر الشركة التمييز والتحرش ليس فقط الخاصة بالموظفين، ولكن أيضاً تجاه مقدمي الطلبات فيما يختص بالتوظيف، والمتدربين سواء بأجر أم دون أجر، وغير الموظفين، والعملاء، والبائعين، والمقاولين الذين يقدمون خدمات لصالح الشركة في عالم العمل. وقد يكون المتحرش رئيساً في العمل، أو مسؤولاً، أو زميلاً، أو أي شخص في عالم العمل بما في ذلك المقاول المستقل، أو العامل بعقد، أو البائع، أو العميل، أو الزائر. كما يحظر كذلك التمييز والتحرش من غير موظفي الشركة مثل العملاء والمتعاقددين المستقلين والبائعين. وفي حال أبلغ أحد الموظفين الشركة بأنه قد تعرض لتمييز أو تحرش أو شاهد شخصاً غير عامل بالشركة يرتكب هذه الأفعال في عالم العمل، سيتم اتخاذ الإجراءات المناسبة. (قانون أخلاقيات الأعمال، 2021).

وعلى المستوى المحلي، تنص سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة لشركة بيها على الأماكن التي تغطيها السياسة، والتي تشمل أي شكل من أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش الجنسي الذي يحدث داخل أروقة المؤسسة في وقت العمل الرسمي أو خارج ساعات الدوام الرسمي إذا ما كان هناك أي علاقة ما بين الأشخاص والمؤسسة كما هو الحال مع مهامات العمل الرسمية والمناسبات الرسمية المرتبطة بالمؤسسة أو السفر في مهمة رسمية أو نتيجة لأي تواصل اقتضته ظروف العمل (سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي لشركة بيها).

3.2. معيار العمل الدولي واللائق لتعريف العامل.

تضمنت اتفاقية 190 معياراً جديداً ضمن معايير العمل الدولي واللائق لتعريف العامل بهدف حماية العمال والموظفين بغض النظر عن وضعهم التعاقدى، ومنهم الخاضعين للتدريب، والمتدربين، والعمال الذين أنهيت خدمتهم، والمتطوعين، والباحثين عن عمل، ومقدمي طلبات الحصول على عمل. وأقرت الاتفاقية بأن "من يمارس سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته" يمكن أن يتعرض أيضاً للعنف والتحرش كما تقرّ بأن العنف والتحرش قد ينطويان على طرف ثالث بمن في ذلك الزبائن والعملاء ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

من الممارسات المحلية الفضلى لتعريف العامل الذى تنطبق عليه سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعى، سياسة اتحاد شركات أنظمة المعلومات- بيتا الأطراف الذين تنطبق عليهم هذه السياسة بأنهم:1) العاملين/ات فى المؤسسة، وأعضاء وعضوات مجلس إدارتها، المتدربين/ات، المتطوعون/ات، وجميع من يؤدون/ين خدمات للمؤسسة بشكل حر مقابل أجر ويشمل ذلك عمال وعاملات النظافة والاستشاريين/ات ومقدمي الخدمات المختلفة وغيرهم 2) جميع المترددين/ات على المؤسسة، والمشاركين/ات فى أنشطتها وفعالياتها والمستفيدين/ات من خدماتها (سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعى، اتحاد شركات أنظمة المعلومات- بيها).

3.3. تحديد مصطلح العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة وما يشمله، مع أمثلة محددة للسلوك.

من الأمثلة على الممارسات الدولية لتعريف العنف المبني على النوع الاجتماعي في مدونات السلوك ما عرفته مدونة سلوك ميرسي كور سوء التحرش الجنسي في عالم العمل، حيث تعرف العنف المبني على النوع الاجتماعى بأنه يتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، التمهيدات الرومانسية أو الجنسية غير المرحب بها، وطلبات الحصول على خدمات جنسية وغيرها من السلوكيات اللفظية أو الجسدية ذات الطابع الرومانسي أو الجنسي، حيث ينطبق أحد ما يلي:1) المعاوضة لتوظيف الفرد، عندما يتم وضع الخصوص لمثل هذا السلوك سواء بشكل صريح أو ضمني شرطاً تعينه أو أن يتم استخدام ردة فعل الفرد على هذا السلوك كأساس لاتخاذ قرارات التوظيف/التعيين التي تؤثر على هذا الفرد؛أو التدخل في أداء عمل الفرد، أو انتهائـكرامته أو التعدي. او 2) بيئـة العمل: حيث يكون غرضـ هذا السلوك أو تأثيرـه عليهاـ، أو خلقـ بيئـة عمل مخيفـةـ، أو مهـينةـ، أو عـدائـيةـ، أو جـارـحةـ (ميرسي كور. 2021).

وفي السياق المحلي، عرفت سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي اتحاد شركات أنظمة المعلومات بيتا التحرش الجنسي بأنه: أي سلوك جسدي أو لفظي أو غير لفظي ذا طبيعة جنسية، وأي سلوك آخر يؤثر على كرامة الموظفة أو الموظف ويكون غير مقبول ومهين للمتلقى، حيث يقوم الشخص برفض هذا السلوك او الخضوع له بشكل صريح أو ضمني كونه قد يؤثر على وظيفته/ها. والتحرش الجنسي هو انتهاءك لحقوق الانسان، تتنوع أنواعه لتشمل التحرش اللفظي، وغير اللفظي، والتحرش النفسي والتحرش الجسدي، البصري. وممكن أن يكون مكتوباً و/أو تواصلاً إلكترونياً أو هاتفياً، و/أو التنمّر والمطاردة الإلكترونية و/أو التمييز العنصري المبني على العرق واللون والدين والمذهب والطائفة والجنس وعجز ما.

تتعدد أشكال التحرش الجنسي:

- الشروع أو الاعتداء الجنسي المباشر، بما في ذلك الاغتصاب
- التلامس والاتصال الجسدي غير المهني وغير المرغوب به وذو الطبيعة الجنسية.
- الإيماءات والتلميحات الجنسية• النظرات والتحديق الذي يحملإيحاء جنسي.
- الحديث الذي يحمل إشارات أو تلميحات جنسية، ويشمل النكات غير اللائق، والتعليقات الجنسية حول المظهر واللباس وأجزاء الجسم.
- الإلحاح في طلب اللقاءات العاطفية أو الطلب الصريح بإقامة علاقة جنسية.
- الألقاب التي تحملإهانات ذات دلالة جنسية أو المبنية على النوع الاجتماعي.
- إرسال رسائل تحمل دلالات وإيحاءات جنسية.
- مشاركة صور أو مقاطع فيديو غير لائقه أو تحمل دلالات جنسية. (سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي اتحاد شركات أنظمة المعلومات بيتا).

3.4. تحديد العقوبات والإجراءات التأديبية لانتهاك مدونة قواعد السلوك.

حدّدت بعض الشركات ضمن مدونات السلوك تشكييل لجان من ضمن مهامها تلقي الشكاوى بشكل عام ومن ضمنها الشكاوى المتعلقة بالتحرش.

في السياق المحلي شركة جوال هناك لجنة تتبع وحدة الموارد البشرية من ضمن مهامها تلقي الشكاوى بشكل عام ومن ضمنها الشكاوى المتعلقة بالتحرش وفي حال ثبوت أي قضية تتعلق بالتحرش يتم فصلها.

كما أن سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي في اتحاد شركات أنظمة المعلومات- بيتا قد نصت على ضمان وجود نظام للشكاوى داخل المؤسسة يضمن استقبال ومتابعة الشكاوى ضمن إجراءات محددة تضمن السرية (بيتا سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي).

3.5. توفير السياسات ومدونات السلوك لجميع الموظفين.

يجب توفير السياسات ومدونات السلوك لجميع الموظفين مطبوعة، إما في كتيبات الموظفين أو يتم تقديمها في "حزم المبتدئين" للموظفين الجدد (CARVE, n.d).

من الممارسات الفضلى في السياق المحلي ما قام به اتحاد شركات أنظمة المعلومات- بيتا من تحديدًا مسؤولية الإدارة، والمكلفين/ات الإداريين/ات بالتأكد من نشر هذه السياسة ووجودها في أماكن في العمل ليسهل الاطلاع عليها والعلم بها، واعتبار هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التعرifية التي يجب الاطلاع عليها لكل من يتم التعاقد معه للعمل في المؤسسة سواء بعمل دائم أو جزئي، والتأكد من متابعة تنفيذ هذه السياسة من قبل دائرة الموارد البشرية واللجان المتخصصة التي قد تتبّع بسبب هذه السياسة. (سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي اتحاد شركات أنظمة المعلومات-بيتا).

4. إنشاء آليات تظلم وإجراءات التحقيق تمكن من الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة بطريقة آمنة وسرية.

تحتاج المؤسسات/الشركات إلى تطوير آليات التظلم، يشمل ذلك آلية تظلم للعمال، وآلية تظلم لمستخدمي الخدمة وأعضاء المجتمع تعكس سياق المجتمع المحلي. كما يجب على المؤسسات/الشركات وضع مجموعة واضحة من الإجراءات التي تحدد كيفية التعامل مع الحالات التي يتم التبليغ عنها، ومن قبل من، وضمن أي إطار زمني. ولاتباع نهج ثابت في التعامل مع التقارير والتحقيقات، تحتاج المؤسسات/الشركات إلى وضع إجراءات تحقيق واضحة، بما في ذلك آليات الاستئناف.

ومن الأمثلة على ممارسات إيجابية في السياق الإقليمي حول إنشاء آليات للتظلم، إنشاء جامعة القاهرة عام 2014، آلية لمناهضة التحرش لتكون بذلك أول جامعة مصرية تدشن سياسة لمناهضة العنف الجنسي. ووفقاً لهذه السياسة، تتشكل لجنة من تسعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من المهتممين والمتخصصين وممثل عن اتحاد الطلاب، على أن يكون 75% من أعضاء اللجنة من النساء، وتختص اللجنة بتنفيذ سياسات مناهضة التحرش في الجامعة وإدارة العمل اليومي ووضع خطط برامج التدريب والتوعية والتنسيق مع وحدة الدعم النفسي بكلية الآداب والوحدات المتخصصة (محمود، 2020).

وفي السياق المحلي: تعمل سلطة النقد الفلسطينية على تطوير آلية تبليغ تتعلق باستلام الشكاوى بما يليد أو عبر البريد الإلكتروني. وفي حال عدم الامتثال لأخلاقيات العمل المنصوص عليها في مدونة السلوك، يتعرض للإجراءات التأديبية المعتمدة في سلطة النقد (مدونة سلوك وأخلاقيات العمل الخاصة بموظفي سلطة النقد الفلسطينية 2012) مثل آخر، يوجد لدى شركة جوال نظام شكاوى مكتوب خاص بموضوع التحرش الجنسي في الشركة من خلال وحدة الموارد البشرية يتم إرسال إيميل أو عبر التلفون أو من خلال مقابلة شخصية.

ويمكن أن تشمل هذه الآليات على ما يلي:

٤.١. آليات تظلم للعاملين/ات وأاليات تظلم لمستخدمي الخدمة وأعضاء المجتمع.

يجب أن تشمل مدونات السلوك وسياسات منع التحرش الجنسي آليات تظلم للعاملين والعاملات ولمستخدمي الخدمة وأعضاء المجتمع، بما في ذلك من خطوط المساعدة المستقلة، أو عنوان بريد إلكتروني، أو خط لإبلاغ عن المخالفات، بالإضافة إلى ممثلي النقابات العمالية، ولجان الصحة والسلامة، بحيث تسهل آلية واحدة منها على الأقل إخفاء الهوية.

من الأمثلة على الأدوات الرقمية لإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي:

EthicsPointTM هو نظام إبلاغ سري عبر الإنترنت وقائم على الهاتف. يمكن لأي شخص لديه مخاوف بشأن سوء السلوك في عالم العمل تقديم بلاغ مجهول.

MySafeWorkplace® هو نظام إبلاغ تابع لجهة خارجية. يمكن للأشخاص الإبلاغ عن مخاوفهم بشأن العنف المبني على النوع الاجتماعي أو غيره من الانتهاكات الأخلاقية عبر الهاتف أو عبر الإنترنت.

وكذلك الامر بالنسبة لمستخدمي الخدمة وأعضاء المجتمع، حيث يجب على مدونة السلوك تحديد آلية تظلم بما في ذلك من صناديق الشكاوى، رقم هاتف مجاني، منظمة مجتمعية معينة، مجموعة مستخدمي الخدمة أو منظمة نسائية محلية. يجب أن تتضمن قنوات إبلاغ خيارات مجهولة المصدر (Neville, Salam, Naidu, & Fraser).

ومن الأمثلة على ممارسات دولية إيجابية بشأن آليات التظلم، ما توفره اتفاقية بنغلاديش كاتفاقية ملزمة قانوناً بين العلامات التجارية العالمية وتجار التجزئة والنقابات العمالية لتحسين السلامة في صناعة الملابس والمنسوجات. للعمال آلية تظلم مستقلة يمكنهم من خلالها إثارة مخاوفهم بشكل سري حول قضايا تشمل العنف في عالم العمل والحماية من الانتقام (Bangladesh Accord, 2019). وكذلك آلية التظلم المستقلة لمعالجة التحرش الجنسي والتي لديها سلطة التحقيق في الادعاءات وإجبار المصانع على تأديب أو فصل المخالفين، التي تم إنشاؤها في مصانع النسيج في ليسوتو، بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية .(The Guardian, 2019)

أما في السياق الإقليمي، فقد تم إنشاء مركز متعدد الأغراض للعمال لتوفير التدريب والرعاية الصحية ومساحة آمنة للعمال للحصول على المشورة القانونية والمشورة في حالة وقوع حوادث التحرش الجنسي في منطقة الحسن الصناعية في الأردن، لحوالي 80 في المائة من أكثر من 28000 عامل من المهاجرين من الهند وسريلانكا وبنغلاديش. في عام 2014. تساعد مؤسسة التمويل الدولية ومنظمة Better Work Jordan في إنشاء آلية تظلم خارجية مستقلة ومسار إحالة. (Better Work, (n.d)). وفي مصر، قامت مبادرة الطاقة الشمسية في بنبان، بالقرب من أسوان، بتقييم مخاطر العنف المبني على النوع الاجتماعي، وتم تحديد التحرش الجنسي والبلطجة في عالم العمل من ضمن أربعة مخاطر رئيسية تتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي. في غضون عام من التقييم، تم دمج موضوعات العنف المبني على النوع الاجتماعي في سياسات الموارد البشرية للعمليات والصيانة والتدريب التعريفي، وتم تحديث آليات تظلم العمال لتشمل تدابير محددة بشأن المظالم المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي، مثل تعين امرأة اتصال مستقلة واتخاذ تدابير خاصة بشأن السرية، وصار يُطلب من الوافدين المقيمين في شقق يوفرها صاحب العمل في أسوان تلقي تدريب على قواعد السلوك ومعلومات حول آلية التظلم. كما تمت إضافة تدريب المجتمع حول العنف المبني على النوع الاجتماعي إلى إستراتيجية المسئولية الاجتماعية للشركات، وتم تقديم تدريب تنشيطي على مدونة السلوك لفرق العمليات القادمة.

وفي السياق المحلي، حددت سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي لشركة بيتا مسؤولية الإدارة، والمكلفين/ات الإداريين/ات بضمان وجود نظام للشكاوي داخل المؤسسة يضمن استقبال ومتابعة الشكاوي ضمن إجراءات محددة تضمن السرية (سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي لشركة بيتا).

4.2. نشر هذه المعلومات وإتاحتها بسهولة في جميع الأوقات.

على المؤسسة/الشركة نشر هذه المعلومات للموظفين في ملصقات في مقر الشركة، معلومات على الإنترنت، معلومات عن تعريف كل موظف جديد وما إلى ذلك، لمعرفة من يجب الاتصال به، ومكان العثور على هؤلاء الأشخاص وما هو دورهم.

من الممارسات الإيجابية المحلية المتعلقة بتوفير المعلومات الخاصة بمدونة السلوك ومنع التحرش الجنسي في مكان العمل، البند رقم (10) من دليل الموظف لشركة يونيبال، الذي ينص على أن: "تحارب الشركة أي تحرش جنسي بحق الموظفة/ه وذلك ما تم الإشارة إليه في سياسة مكافحة التحرش الجنسي في العمل من قبل شركة أبيك (APIC) حيث تهدف هذه السياسة إلى حماية كافة الموظفين والموظفات من التحرش الجنسي أو الابتزاز في بيئة العمل." ويوجد لدى رئيس مجلس الإدارة سياسة الاتصال من خلاله مباشرة لأي موظف/ة في أي موضوع يرغب بتقديم شكوى به، في حال تعرض لأي اتهامات ومنها التحرش (دليل الموظف شركة يونيبال للتجارة العامة).

كذلك الأمر لدى شركة جوال التي تعرض أيضاً دليلاً للموظف حيث يتم إطلاع الموظفة عليه وعمل تدريب تعريفية له/ها عند توقيع العقد.

كما أن بنك الاستثمار الفلسطيني لديه مدونة السلوك التي تتعلق بأخلاقيات العمل وكذلك الأمر بالنسبة لسلطة النقد الفلسطينية حيث أن مدونة ضوابط ومعايير سلوك وأخلاقيات العمل في سلطة النقد تتضمن امتنال وتوقيع موظفي سلطة النقد على الالتزام بها.

كما أشارت أيضاً سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي التي تطبقها اتحاد شركات أنظمة المعلومات بيتا في مجال تطبيق هذه السياسة وفياطار المسؤوليات" اعتبار هذه السياسة جزء لا يتجزأ من الوثائق التعريفية التي يجب الإطلاع عليها لكل من يتم التعاقد معه للعمل في المؤسسة سواء بعمل دائم أو جزئي" (الاتحاد شركات أنظمة المعلومات بيتا سياسة مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي).

5. تعيين شخص مؤهل لقيادة استجابة المؤسسة.

5.1. يجب تحديد نقطة اتصال للعنف المبني على النوع الاجتماعي داخل المؤسسة/الشركة.
إما بتحديد عنوان بريد إلكتروني مجهول و/أو صندوق بريد، أو موظفين معينين مدربين على الرد على العنف ضد المرأة ومحروفيين لجميع الأفراد الذين يتحملون أن يتعاملوا مع الضحايا.

من الممارسات الدولية الإيجابية في تحديد نقطة اتصال للعنف المبني على النوع الاجتماعي داخل المؤسسة، ما يقدمه البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (EBRD) في تركيا، من مساعدة شركة توزيع الكهرباء وشركات البيع بالتجزئة Trakya Electric Distribution Corporation (TREDAS) و(TREPAS) Retail Sales Corporation لتحسين ممارسات الموارد البشرية للتعامل مع العنف المبني على النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين. بدءاً من مراجعة ممارسات الموارد البشرية، وتدريب أكثر من 800 موظف على منع العنف المبني على النوع الاجتماعي، والقيام بإجراءات لتحسين التوازن بين العمل والحياة وتكافؤ الفرص. (Where Women Work, 2018,)).

على الصعيد المحلي لدى شركة يونيبال لدى رئيس مجلس الإدارة قناعة اتصال مع الموظفين حيث يستطيع أي موظف من التواصل من خلال البريد الإلكتروني مباشرة للتبلغ عن أي مشكلة ومن ضمنها حالة تحريشان حصلت (مقابلة شركة يونيبال).

كما يتبع بنك الاستثمار الفلسطيني نظام شكاوى يشمل قضايا التحرش.
كذلك الأمر بالنسبة لشركة جوال، حيث أن هناك نظام شكاوى يمكن للموظف من إرسال بريد إلكتروني أو مقابلة اللجنة للتقدم بشكوى.

ونصت مدونة السلوك لسلطة النقد الفلسطينية على إمكانية التقدم ببريد إلكتروني أو باليد.

5.2. توزيع المعلومات حول حقوق الضحايا.

في حال عدم وجود موظفين متخصصين أو أشخاص مدربين لتقديم المساعدة والإرشاد، يجب على الأقل توزيع المعلومات حول حقوق الضحايا وخدمات المساعدة الحالية والخطوط الساخنة في الدولة (CARVE, n.d.).

ومن الممارسات الدولية الإيجابية المتعلقة بتوزيع المعلومات حول حقوق الضحايا، ما تقوم به بعض الشركات في إسبانيا، من توزيع مواد وملصقات للحملات ضد العنف ضد المرأة في عالم العمل؛ بينما يقوم البعض الآخر بنشر ملصقات صغيرة تحتوي على أرقام الطوارئ ومعلومات للضحايا في دورات المياه الخاصة بالنساء أو بالقرب من ماكينات الصرف الصحي من أجل الوصول إلى كل من الموظفين والعملاء (CARVE, n.d.). كذلك الأمر بالنسبة لمشروع الطاقة في غرب إفريقيا، حيث وافقت الشركة على تمويل رواتب اثنين من المتخصصين في العنف المبني على النوع الاجتماعي يعملان مع منظمة غير حكومية بالقرب من موقع المشروع، لإدارة برامج التعليم المجتمعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي، وبناء قدرات مقدمي الخدمات في منطقة المشروع، وإدارة التقارير وحالات العنف المبني على النوع الاجتماعي، وتوفير التدريب والدعم الإضافي للشركة (CARVE, n.d.).

5.3. وجود شخص قائد مدرب على كيفية الاستجابة إلى الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي.

في حالة استلام بلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، تحتاج المؤسسة/الشركة إلى تعيين شخص ما لقيادة ردتها. من المهم أن يكون هذا الشخص القائد قد تم تدريبيه على كيفية الاستجابة إلى الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي، ولديه المهارات والثقة لاتباع نهج يركز على الناجين.

من الممارسات الدولية الإيجابية بهذا الصدد، ما يفرضه قانون التحرش الجنسي بالنساء في عالم العمل (2013) في الهند على أصحاب العمل الذين لا يضططعون بمسؤولياتهم بموجب القانون من عقوبات. ويشمل ذلك وجود موظفين مدربين ومؤهلين للتعامل مع الشكاوى، وتحديد عملية تقديم الشكاوى المحددة زمنياً، وضمان سرية المعلومات، واتخاذ تدابير لحماية الأفراد من الانتقام، وتقديم المشورة أو أي دعم آخر عند الحاجة، ومساعدة المشتكين الذين يختارون الإجراءات الجنائية (Human Rights Watch, 2018).

يمكن أن يكون تدريب الموظفين مفيداً للتحضير لمعالجة القضايا ومساعدة الأشخاص الذين يعانون من العنف المبني على النوع الاجتماعي بنجاح، والتعامل مع أسئلة مثل كيفية الهروب، وأين يمكن الحصول على المساعدة خارج عالم العمل، وما يجب فعله بمجرد هروب الضحية، وما إلى ذلك.

6. تقديم التدريب وزيادة الوعي بين العمال وبين مستخدمي الخدمة.

تشمل طرق تعزيز القيادة التنظيمية، تحديد وإقامة شراكات مع أصحاب المصلحة الذين يمكنهم تقديم الدعم في حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك المنظمات المحلية والوطنية التي لديها معرفة وخبرة بتلك القضية وتتمتع بمستوى عالي من الثقافة وفهم السياق المحلي، والتي من خلالها، يمكن الحصول على الدعم والخدمات المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي، وأنشطة التوعية المجتمعية، وتدريب موظفي المؤسسة/ الشركة.

6.1. إقامة شراكات مع أصحاب المصلحة الذين يمكنهم تقديم الدعم للعنف القائم على النوع الاجتماعي.

ويشمل ذلك التزام أصحاب المصلحة بتزويد المؤسسات والشركات بتدريبات على مفاهيم النوع الاجتماعي والعنف المبني على النوع الاجتماعي والعنف في عالم العمل.

هناك العديد من خيارات التدريب على العنف المبني على النوع الاجتماعي للمدراء والمشرفين والعاملين، وتتراوح من الدورات التدريبية القصيرة لمرة واحدة عبر الإنترنت التي تركز على المعلومات الأساسية، إلى الدورات التدريبية المكثفة المصممة لتغيير المواقف والسلوك. يمكن أن يكون التدريب مستقلًا وأو مدمجاً في وحدات تدريبية أخرى (مثل دورات الصحة والسلامة المهنية الأوسع نطاقاً).

ومن الممارسات الدولية الإيجابية بهذا الصدد، ما قامت به شركة Kering، الرائدة عالمياً في الملابس والأكسسوارات، والتي صممت جلسة تدريبية لمدة 3 ساعات لأكثر من 500 من موظفيها مع Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF). وبإضفاء الطابع الرسمي على التزامها بتدريب موظفيها والحملات الوطنية المتتالية بشأن العنف المنزلي من خلال التوقيع على "ميثاق لمنع ومكافحة العنف المنزلي" من قبل رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للشركة. تم توقيعه في فرنسا مع DiRe، إيطاليا مع Women's Aid. (CARVE, n.d).

6.2. توفير البرامج التدريبية للعاملين والعاملات

يجب أن يتم تزويد العاملين والعاملات ببرامج التدريب على آثار وعواقب العنف في عالم العمل، والاستجابة لحالات العنف ورفع المحظورات المحيطة بالموضوع (CARVE, n.d).

من الممارسات الإيجابية المحلية بهذا الشأن، ما تنصه سياسة حماية الطفل وآلية المتابعة في مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي بعقد جلسات تعريف لكل العاملين/ات الجدد بسياسة منع التحرش والإساءة والاستغلال الجنسي (مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي، 2022).

7. استجابة النقابات للعنف الاجتماعي في عالم العمل.

من الممارسات الإيجابية الدولية لاستجابة النقابات للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، ما تتضمنه بعض استراتيجيات التدخل من قبل النقابات العمالية في الجنوب الأفريقي من تقديم مقترنات إلى الهيئات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لتطوير معيار دولي لتوجيه أصحاب العمل والحكومات والشركات في صياغة قوانين وسياسات قوية لمنع ومعالجة العنف المبني على النوع الاجتماعي في العمل. واستخدام الاحتفال باليوم العالمي للمرأة ونشاط ستة عشر يوماً ضد العنف المبني على النوع الاجتماعي كمنصة للتحدى ضد العنف في أماكن العمل من قبل النقابات العمالية. يتم ذلك سنوياً حتى تمنح نساء الطبقة العاملة الفرصة لرفع أصواتهن والمطالبة بوضع سياسات بشأن العنف في عالم العمل موضوع التنفيذ. الهدف الرئيسي هو زيادة الوعي بالأثر السلبي للعنف على تنمية المرأة العاملة. كما يتم إطلاق حملات لزيادة الوعي وبناء القدرات لتمكين العمال والمجتمعات من محاربة بلاء العنف المبني على النوع الاجتماعي ومن أجل تشجيع برامج مناهضة العنف لمكافحة العنف في العمل، التفاوض على سياسات للقضاء على التحرش الجنسي والعنف المبني على النوع الاجتماعي تطوير إجراءات إبلاغ أمنة لضحايا العنف والتأكد من أن وكلاء المتاجر مدربون تدريجياً جيداً لتلقي حالات العنف والتعامل معها، ومراجعة الإجراءات التأديبية للتأكد من أنها تعاملت مع قضية العنف والتأكد من أن العنف المبني على النوع الاجتماعي مدرج في جدول أعمال طاولات المفاوضة الجماعية. كما وضعت معظم النقابات سياسة التحرش الجنسي من أجل تطوير مدونة ممارسات للتعامل مع قضايا التحرش الجنسي. من سياسات النقابة توفير بيئة خالية من أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش غير العادل. يتضمن ذلك أي أعمال أو تهديدات تتعارض مع أداء أي موظف أو عضو نقابي على أساس الجنس أو العرق أو التوجه الجنسي أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو العمر أو الدين أو السن أو الإعاقة. (Kapombe, 2015).

وفي السياق المحلي، تأخذ بعض النقابات بسياسة التحكيم في حل ما يعرض عليها من شكاوى بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، حيث تعقد جلسة تسوية رضائية ودية مع صاحب العمل للاتفاق على اعتبار ترك العاملة للعمل بمثابة إنهاء خدمات تحصل بمقتضاه العاملة على حقوقها العمالية فقط (الرئيس، 2022).

الجزء الرابع

أفضل الممارسات في دعم النساء
اللواتي يبلغن عن التحرش الجنسي في
عالم العمل

عند الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي، يجب على المؤسسات/الشركات الاستجابة بطريقة مدققة، بالاعتماد على نوع العنف المبني على النوع الاجتماعي والخبرة القانونية، واستخدام محققين مدربين فقط لإجراء التحقيقات، والاسترشاد بنهج يركز على الناجين، أي معاملة الناجين بكرامة واحترام وبطريقة غير قضائية، والتأكد من سلامتهم وتمكينهم من اتخاذ قرارات مستنيرة؛ فالرد بشكل غير لائق على الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي يؤدي إلى تقويض مصداقية جهود المؤسسة/الشركة للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي وقد يتسبب في مزيد من الضرر لأولئك المعنيين. على النقيض من ذلك، فإن التعامل الفعال مع تقارير العنف المبني على النوع الاجتماعي يمكن أن يعزز الرسالة القائلة بأنه لا يمكن التسامح مع هذا النوع من العنف، ويلعب دوراً مهماً في الوقاية المستقبلية من هذا النوع من العنف.

تطلب الاستجابة إلى الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي ودعم النساء اللواتي يقمن بالإبلاغ عن حالات العنف في عالم العمل ما يلي:

1. توفر الوصول إلى خيارات الدعم الفوري.

عندما يتم الإبلاغ عن العنف المبني على النوع الاجتماعي، تكون الأولوية المباشرة لتمكين الناجين من الوصول إلى الدعم المهني الذي يريدونه، والعمل مع الناجين والشهود والمبلغين لتحديد تدابير السلامة لحمايتهم من المزيد من الأذى. في بعض الحالات، قد يرغب الشهود والمبلغون في الوصول إلى خدمات الدعم (الدعم النفسي، على سبيل المثال، إذا أصيروا بصفة نفسية بسبب شيء رأوه أو سمعوه). ولذلك تحتاج المؤسسات/الشركات إلى توفير مساحات خاصة حيث يمكن مناقشة خيارات الدعم وتدابير السلامة المحتملة مع الناجين (أو الشهود والمبلغين)، الأمر المهم لحفظ على السرية وإتاحة مناقشة أي مخاوف.

يجب أن تكون خيارات الدعم وتدابير السلامة المقدمة للناجين أو الشهود أو المبلغين:

- متوفرة بغض النظر عن أي إجراء آخر تم اتخاذه استجابةً لتقرير العنف المبني على النوع الاجتماعي.
- تعرض بشكل استباقي، وليس عند الطلب فقط.
- تقدم بطريقة تمنح الناجين (والشهود والمبلغين) الاختيار والسيطرة، حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات مستنيرة.
- تقدم من قبل موظفين مدربين، حتى لا تتسبب في مزيد من الضرر.

2. تركز على الناجين.

تحتاج إدارة المؤسسة/الشركة، إلى خلق بيئة داعمة غير قضائية، وعدم التردد في طالبة الموظفات بروابية قصتهن وتقديرهن. كما يجب على الإدارة وقسم شؤون الموظفين التعاطف والتقيظ مع العلامات المحتملة لسوء المعاملة، واحترام خصوصية الضحية وضمان سرية المعلومات التي يتم الكشف عنها (CARVE, n.d.). من المهم الاستماع إلى المرأة التي تتعرض للعنف والاستماع إلى احتياجاتها الخاصة، دون إصدار أحكام. وأن يكون قسم شؤون الموظفين قادر على شرح الحقوق ذات الصلة للموظفين ضحايا العنف وإرشادهم إلى حيث يمكنهم طلب المساعدة (أي المنظمات غير الحكومية المتخصصة، والخدمات القانونية المتخصصة، والأقسام المتخصصة من النقابات العمالية، إلخ). ومعرفة وشرح الفرق بين ما يمكن أن تقدمه المؤسسة/الشركة وما هو متاح للضحية خارج عالم العمل (CARVE, n.d.).

3. تتوفر مستويات من الدعم للنساء .

تحتاج النساء اللائي يتعرضن للعنف إلى مستويات وأنواع مختلفة من خدمات الدعم والالدماج، حسب وضعهن الشخصي. يعتمد بعض الضحايا مالياً على الشريك العنيف، بينما قد يحتاج البعض الآخر إلى إجازة أو ساعات عمل مرنة لتلقي الرعاية الطبية المناسبة والدعم النفسي. فيما يلي قائمة بالتدابير الداعمة التي يمكن أن تتخذها الشركات (CARVE, n.d).

• الإجازات الخاصة وإعادة الدمج في العمل.

تطبق بعض الشركات سياسات تدعم العودة إلى العمل بعد فترات الغياب الطويلة الأمد. غالباً ما تأخذ هذه السياسات المتطورة في الاعتبار إعادة دمج العاملات بعد إجازة الأمومة أو الإرهاق أو فترة النقاوة طويلة الأمد. عندما تُجبر ضحية العنف المبني على النوع الاجتماعي على التخلص من منصبها لفترة (أي لأنها اضطرت إلى الفرار من المنزل أو التعافي من الإصابات)، فمن الضروري اتخاذ تدابير لدعم عودتها إلى العمل ومنعها من فقدان وظيفتها والاعتماد المالي على مرتكب سابق. التحضير لعودة الضحايا السابقين لا يعني انتظار سياسة رسمية ولا الكشف عن سبب غياب العامل (CARVE, n.d).

• التغلب على العزلة.

يعد عزل الضحايا من القضايا الجوهرية في مسألة العنف ضد المرأة. لذلك، من المفيد توفير مساحات آمنة في العمل، حيث يمكن إقامة علاقات قوية داخل فرق العمل ويمكن مناقشة القضايا الشخصية بشكل غير رسمي. هذا ضروري أكثر للأشخاص الذين يميلون إلى العمل بشكل فردي أو الأشخاص في العمل عن بعد. تأكيداً على ذلك، يمكن تنفيذ ذلك بسهولة عن طريق تنظيم أماكن لتناول القهوة أو أماكن للراحة، وبدء اجتماعات الموظفين بين فرق العمل الصغيرة ، وتنظيم أنشطة بناء الفريق (CARVE, n.d).

• تنظيم عمل مرن.

من المهم تنظيم العمل بطريقة تمكن الضحية من الإفصاح عن وضعها بتكتيم، إما للمديرين/الزملاء المؤثرون بهم أو لشخص داعم من بين الموظفين. بالنسبة لحالات الإرهاق، من المهم أن يتعاون مدير الفريق والفريق نفسه وقسم الموارد البشرية (إن وجد) عندما يتعين إعادة تنظيم عباء العمل أثناء غياب العاملة وإعادة تنظيمه تدريجياً عند عودتها، حتى لا يخلق ذلك توتر بين أعضاء الفريق الآخرين. من المهم أيضاً البقاء على اتصال مع العاملة، حتى تعرف أنها لا تزال تعتبر جزءاً من الموظفين (CARVE, n.d).

• تقديم وظائف جديدة.

كما يمكن تقديم الدعم نتيجة للتعاون الناجح بين أصحاب العمل والخدمات الاجتماعية/الدعم والمؤسسات الوطنية المسؤولة عن منع وحماية ضحايا العنف أو المنظمات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

المصادر و المراجع

Sources & References

- United Nations General Assembly, Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (dated 18 December 1979, entered into force 3 September 1981) < <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf> > article 1.
- United Nations General Assembly, The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (dated 16 December 1966, entered into force 3 January 1976) < <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr.pdf> > article 2(2).
- Where Women Work (2018) Barbara Rambousek discusses EBRD's gender equality projects. <https://www.wherewomenwork.com/Career/1684/EBRD-gender-equality-and-economic-inclusion-projects>

- جبور ربا، وانجيلا الزيير. (2022). التحرش الجنسي في أماكن العمل في لبنان - إلى أين تتجه؟ <https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/sexual-harassment-workplace-lebanon-where-are-we-headed>
- خدمات الوقود العالمية. (2019). مدونة قواعد السلوك. <https://ir.wfscorp.com/static-files/4e027111-f63b-44ac-a68b-613200d30f09>
- عزت، منى. (تحرير.). (2016). مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل التقرير الثاني التحرش الجنسي في أماكن العمل. <https://nwrcegypt.org/wp-content/uploads/2016/06/Observatory-of-the-Economic-and-Social-Rights-of-Women-at-Work-15x21-AR.pdf>
- قانون اخلاقيات الاعمال. (2021). https://www.moodys.com/uploadpage/Mco%20Documents/MCO_Code%20of%20Business%20Conduct_Arabic.pdf
- محمود، مصطفى. (2020). أي حماية للنساء من التحرش الجنسي في أماكن العمل في مصر؟ <https://gal-agenda.com>
- مفوضية حقوق الإنسان. (بدون تاريخ نشر). إخطار قانون وقف التحرش. الجنسي-sets/cchr/downloads/pdf/materials/SexHarass_Notify8.5x14-Arabic.pdf
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) (2018). التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية. ترجمة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- مؤسسة تامر للتعليم المجتمعي. (2022). سياسة حماية الطفل وآلية المتابعة. <https://tamerinst.org/static/pdfs/policy-3.pdf>
- الموقع الإلكتروني لمؤسسة تامر للتعليم المجتمعي. (2022). دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل. <https://www.tamerinst.org/ar/pages/view/99>
- ميريسي كور. (2021). سياسة سوء السلوك الجنسي في عالم العمل. https://europe.mercycorps.org/sites/default/files/2021-12/MCSexualMisconductPolicyAR_1.pdf
- وزارة العمل الأردنية. (2019). دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل. http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_HomePage

- Al Faqih, R. and Tamara Tawfiq Tamimi. (November 2020). Research Study on Sexist Discrimination and Violence Against Women in the Workplace: A Case Study of ICT Companies in the West Bank.
 - Bangladesh Accord (2019) Complaints raised with the Accord. <https://bangladeshaccord.org/safety-complaints>
 - Bangladesh Accord (2019) Complaints raised with the Accord. <https://bangladeshaccord.org/safety-complaints>
 - Barrientos, S., Dolan, C. and Tallontire, A. (2001) Gender and Ethical Trade: A Mapping of the Issues in African Horticulture. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08d6840f0b652dd00195e/R75252.pdf>
 - Better Work (n.d.) <https://betterwork.org/>. Also Maraqa, A. (2015) 'Al Hassan Workers' Centre in Jordan' [online]. SDC Network on Migration & Development. Available at: <https://www.shareweb.ch/site/Migration/byRegions/middle-east/al-hassan-workers%E2%80%99-centre-in-jordan>
 - CEDAW, General Recommendation No. 19: Violence Against Women (1992) <https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_373_1_E.pdf> paragraph 6.
 - Human Rights Watch (2018) Ending Violence and Harassment at Work: The Case for Global Standards. https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/2018_il0_for_japan.pdf
 - International Labor Organization, Gender-Based Violence in the Workplace: An Overview from the Occupied Palestinian Territory (MDG Achievement Fund, 2014) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_236942.pdf> 2.
 - Kapombe, M. (2015). Gender Based Violence at The Workplace. In AFRECON 2015. Botswana: University of Zambia And Allied Workers Union.
 - Mehra, M. (2005). SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: Opportunities and challenges for legal redress in Asia and the Pacific (Rep. No. 7). Kuala Lumpur, MALAYSIA: International Women's Rights Action Watch Asia Pacific.
 - Neville, S., Salam, T., Naidu, V., & Fraser, E. (n.d.). Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice f or the Private Sector (Rep.). doi:https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressGBVH_July2020.pdf?MOD=A-JPERES&CVID=nddokiS
 - PCBS, Preliminary Results of the Violence Survey in the Palestinian Society (PCBS 2020) <<http://www.pcbs.gov.ps/ Downloads/book2480.pdf>> 60-78.
- RESPONDING TO VIOLENCE AGAINST WOMEN Guide for companies (Rep.). (n.d.). CARVE.doi:<https://www.diverseite-europe.eu/sites/default/files/publications/files/carve-guidebp-en.pdf>
- The Guardian (2019) Bosses force female workers making jeans for Levis and Wranglers into sex.<https://www.theguardian.com/globaldevelopment/2019/aug/15/bosses-force-female-workers-making-jeans-for-levis-and-wrangler-into-sex-report-claims>