



New Woman Foundation
مؤسسة المرأة الجديدة



WOMEN, LABOR,
& ECONOMIC RIGHTS
النساء والعمل والحقوق الاقتصادية

سياسات الحماية من العنف في ضوء

اتفاقية ١٩٠

بشأن العنف والتحرش في عالم العمل

(أوراق ورش العمل حول نشر وتفعيل الاتفاقية)

تحرير: هي صالح

مقدمة:

العنف والتمييز يُمارَس من رجل إلى امرأة ومن امرأة إلى أخرى ومن رجل إلى رجل آخر وتحكمه شبكة معقدة من العلاقات مثل الطبقة والتوجهات والأدوار الاجتماعية وقد يكون العنف وسيلةً يستخدمها الرجال للبقاء ضمن حدود الرجولة؛ فالرجال يثبتون أنفسهم من خلال العنف، ولذلك يجدون أنفسهم في النهاية عالقين في حلقة من العنف ربما يُعانون فيها ولكن لا يُسمح لهم بالتعبير أو بالتغيير ومكافحة العنف ليست صراع النساء والفتيات ضد الرجال والفتيان أو العكس، بل إنها صراع الرجال والنساء والأطفال ضد جذور التمييز وانعدام المساواة والقهر.

العنف يُحيط بنا من كل جانب في المجالين العام والخاص، وهو يخلق دائرةً من الخوف والعزلة وانعدام التواصل وفقدان الثقة في النفس وفي من حولنا، يُعتبر العنف والتحرش بالنساء والرجال في عالم العمل شكلاً من أشكال استغلال السلطة، وهما يؤثّران بشكل خاص على العمال الذين يعملون في الأوضاع الأكثر هشاشة والذين لا يتمنّون بالعديد من حقوق العمل كالحرية النقابية والتفاوض الجماعي والعمل اللائق والقدرة على الوصول للعدالة، وحيث تتراجع أوضاع النساء في العمل بشكل عام وفي مواقع صنع القرار بشكل خاص، فإنهنَّ يكنَّ الأكثر عُرضة لأشكال متنوعة من العنف والتحرش في سياق العمل في القطاعين المُنظَّم وغير المُنظَّم، ويُعتبر العنف المنزلي من أكثر صور العنف التي تعاني منها النساء وأوسعها انتشاراً بينما يحظى مجتمعياً بحالة من القبول والتعايش بل والتطبيع، ولا يتم الحديث عنه كأحد المعوقات الأساسية لتمكين النساء وإضعاف مشاركتهن في الحياة العامّة، ومن ثمَّ كان من الضروري التعاطي مع العنف المنزلي وانعكاساته على أوضاع النساء في العمل ووضع أسس واضحة لمعالجته.

وفي هذا الإطار تسعى هذه الورقة إلى دعم المؤسّسات والمجموعات التي تعمل على تطوير وبلورة سياسات حماية من خلال عرض الإطار التشريعي والجهود الوطنية المبذولة ونشر بعض نماذج السياسات المختارة، كما تسعى الورقة لتقديم عرض مختصر عن الاتفاقية ١٩٠ الصادرة عن مُنظمة العمل الدولية عام ٢٠١٩ بشأن العنف والتحرش في عالم العمل والتي عدّلت إطار الحماية بشكل واضح ودعوة المجتمع المدني للانضمام إلى حملتنا من أجل تفعيل الاتفاقية والتصديق عليها تحت شعار:

بيئة عمل آمنة.. هدفنا كلنا

#التطبيق يوصل للتصديق.. معاً من أجل تفعيل اتفاقية ١٩٠ في عالم العمل والتصديق عليها

لماذا يعتبر العنف في عالم العمل قضية مُربكة ومُركّبة؟

يُعتبر العنف المبني على النوع الاجتماعي بشكل عام من القضايا ذات الحساسية في المجتمع، ولكن يظلّ العنف في عالم العمل له حيثية خاصة لعددٍ من الأسباب، ومنها:

- تقع النساء بين السلطة الذكورية لصاحب العمل وبين السلطة الأبوية للأب والأخ والزوج والابن أحياناً، والذين قد يجبرونها على ترك العمل إذا اشتكت من التحرش تحديداً.

- احتياج النساء للعمل والدخل المادي يجبرهن في بعض الأحيان على تحمل أشكال عديدة من العنف والتحرش؛ خوفاً من فقدان فرصة عملهن، كذلك تتحكّم السلطة الوظيفية في العمل في صعوبة التضامن مع الناجيات من العنف خاصةً إذا ارتكب العنف من رئيس العمل أو صاحب العمل فإن مواقف الزملاء والشؤون القانونية لن تكون محايدة وسوف تنحاز في أغلب الأحيان إلى صاحب العمل.

- يميل المجتمع إلى لوم الضحايا من النساء، وتاريخياً وبحكم علاقات القوى غالباً ما يتم اتهام النساء بأنهنّ من يُشجعن صاحب العمل طمعاً في ترقية أو مكافأة، وهو ما يجعل العاملات يتراجعن عن الإفصاح عن تعرّضهنّ للتحرش؛ خوفاً من التعرض إلى الوصم والاتهام.

- العديد من النساء العاملات يعملن في القطاع غير المُنظّم في ظروف عمل هشة وغير لائقة ولا تتوفر بها أية ضمانات للحماية، وبالتالي يكون من الصعب إثبات واقعة العنف والتحرش حيث يكون من الصعب أصلاً إثبات علاقة العمل.

- تتزايد معدلات العنف والتحرش حيث تتواجد النساء بكثافة في عددٍ من المهن المُحدّدة مثل: التمريض - الضيافة الجوية - أعمال السكرتارية - أعمال الزراعة - الصحافة والفن والإعلام - أعمال الخدمة المنزلية - العاملات في المطاعم والكافيهات - العاملات في مجال الاتصالات والمنصات الرقمية البائعات الجائلات وعاملات القطاع غير المُنظّم بشكل عام، ومع الأسف يتعامل المجتمع مع ذلك على أنه جزء من مخاطر أو طبيعة المهنة.

- تتزايد فرص حوادث العنف بوضوح كلما كان مكان العمل غير ملائم ولا يتضمّن سياسات حماية أو مدونات سلوك وظيفي أو إدارة للشكاوى والتحقيقات أو أنه لا يتضمّن أدوات الحماية والوقاية مثل الإضاءة الكافية والكاميرات والمكاتب الزجاجية وغيرها.

تعريف العنف والتحرش:

جاء تعريف العنف في المادة ١ من الإعلان العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة .

- هو أي فعل عنيف على أساس النوع ويترتب عليه أو يُرَجَّح أن يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسدية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

المادة ٢:

- يشمل العنف ضد المرأة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي على أطفال الأسرة الإناث والعنف المتصل بالمهر، واغتصاب الزوجة، وختان الإناث، وغيره من الممارسات التقليدية الضارة بالمرأة، والعنف غير الزوجي، والعنف المرتبط بالاستغلال.

(ب) العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي والتحرش الجنسي والتهديد في مكان العمل والمؤسسات التعليمية وأي مكان آخر، والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء.

ووفقاً لاتفاقية ١٩٠ يشير مصطلح العنف والتحرش في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المُرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررَت، تهدف أو تؤدي أو يُحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

وهو ما يظهر في عدّة صور مختلفة منها على سبيل المثال:

(التنمر - الإهانة اللفظية وإساءة المعاملة - التهديد - توجيه الانتقادات المستمرة - الإقصاء والاستبعاد - حجب المعلومات - المطاردة والملاحقة - غياب معايير العمل اللائق- عدم التقدير التمييز في الأجور والترقي - أعباء العمل المفرطة - أماكن العمل غير الآدمية - عدم وجود وقت للراحة - عدم وجود دورات مياه أو تقييد استخدامها - حجب وثائق السفر أو الأوراق الثبوتية - الضرب والعض وقص الشعر - الحرق والتعذيب - الحرمان من إجازات الأمومة ورعاية الأمومة - الفصل من العمل على خلفية الزواج أو الحمل والإنجاب - التحرش والاستغلال والابتزاز الجنسي) .
والعنف والتحرش تحديداً يُمكن أن يحدثا بشكل أفقي بين الزملاء وبعضهم، ويمكن أن يحدثا بشكل رأسي من الرئيس لمرءوسيه، ويُمكن أيضاً أن يحدثا من أو على الطرف الثالث وهو العميل أو الزبون أو متلقي الخدمة.

العنف والتحرش

من أو على طرف ثالث

رأسي بين رئيس العمل ومرؤوسيه

أفقي بين الزملاء

الآثار الصحية والاجتماعية للعنف في عالم العمل

تتعدّد وتتنوّع الآثار الاجتماعية والنفسية والصحية للعنف في عالم العمل، ولكن يظل على رأسها أو أكثرها شيوعاً الآثار التالية:

- التوتر والعصبية وضعف التركيز وزيادة الأخطاء.
- اضطرابات النوم والأرق.
- الإصابات الجسدية كالجروح والتشوهات.
- تراجع معدلات مشاركة النساء في سوق العمل وتصبح بيئة العمل بيئة سامة.
- زيادة البطالة بين النساء وبالتالي زيادة معدلات تأنيث الفقر.
- زيادة حالات الاكتئاب والرغبة في الانتحار.
- زيادة الأمراض العضوية التي تتأثر بالضغط النفسي مثل أمراض القولون العصبي، والصداع النصفي، والضغط العالي، والسكر، والجلطات...

الآثار الاقتصادية للعنف

- تفقد الدولة نحو مليون ونصف يوم عمل سنوياً للنساء بسبب العنف الواقع عليهن.
- تتكفّل النساء واسرهن ما يقرب من ٢,١٧ مليار جنيه سنوياً كنتيجة مباشرة وغير مباشرة للعنف.
- تتكفّل الدولة مبالغ طائلة سنوياً لتوفير معاشات الضمان الاجتماعي ونفقات المعيشة الشهرية للنساء بدون عائل.
- زيادة تكاليف وإجراءات التشغيل والتوظيف والإعداد والتدريب بالإضافة إلى ضعف الإنتاجية.

إحصائيات:

وفقاً لمنظمة الأمم المتحدة لتمكين النساء أكدَّت الإحصائيات أنه تتعرَّض واحدة من كل ثلاث نساء في جميع أنحاء العالم للعنف الجسدي أو الجنسي، وغالبًا ما يرتكبه شريكها الحميم، يعدُّ العنف ضد النساء والفتيات انتهاكًا لحقوق الإنسان، ويمكن أن تكون العواقب الجسدية والجنسية والعقلية المباشرة وطويلة المدى للنساء والفتيات مدمرة، بما في ذلك الموت.

ويؤثر العنف سلبيًا على حرية المرأة ويمنعها من المشاركة الكاملة في المجتمع، ويؤثر على أسرهنَّ ومجتمعهنَّ والبلد ككل، وله تكاليف هائلة، بدءًا من الضغوط الأكبر على الرعاية الصحية إلى النفقات القانونية والخسائر في الإنتاجية.

وقد أصدرت 100 دولة على الأقل قوانين بشأن العنف المنزلي، ولدى 140 دولة تشريعات بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل (البنك الدولي 2020)، ولكن لا تزال هناك تحديات في إنفاذ هذه القوانين، مما يحدُّ من وصول النساء والفتيات إلى الأمان والعدالة، لم يتم بذل جهود كافية لمنع العنف، وعندما يحدث، فإنه غالبًا ما يمر دون عقاب.

لا توجد إحصائيات دقيقة عن نسبة العنف ضد المرأة في بيئة العمل على المستوى العالمي؛ لأن كثيرًا من الحالات لا تُبلغ أو تُخفي أو تُهمل، ومع ذلك تُشير بعض الدراسات إلى أن هذه الظاهرة شائعة ومنتشرة في مختلف القطاعات والمهن والبلدان، على سبيل المثال:

- في دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عام 2018، وجدت أن 8% من العاملات في الخدمة المنزلية تعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي أو النفسي من قبل أصحاب العمل أو أفراد الأسرة التي تعملن لديهم، وأن 18% منهن تعرضن للتحرش الجنسي أو الاستغلال الجنسي.
- في دراسة أجرتها منظمة الأمم المتحدة للمرأة عام 2019، وجدت أن 28% من النساء في الاتحاد الأوروبي تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل أو خارجه، وأن 13% منهن تعرضن للتحرش الجنسي من قبل زميل أو رئيس في العمل.
- كما أكدت دراسة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: أن النساء اللائي لا يوجد لديهن دخل هنَّ أكثر تعرُّضًا للعنف من قبل الزوج، وبزيادة الدخل تقل نسبة النساء اللائي تعرضن للعنف النفسي أو الجسدي، وأكثر من ثلثي النساء 18,2% تعرضن للعنف من مشرف أو مدير، 21,0% من النساء تعرضن للعنف من زميل في نفس المستوى الوظيفي.
- إن الدولة تفقد حوالي 1,0 مليون يوم عمل نتيجة للعنف ضد المرأة وقد كشف التقرير أنه إذا استمر الوضع على هذا المنوال فإن الخسائر المتوقعة للاقتصاد القومي قد تصل إلى 6,10 مليار جنيه سنويًا.
- تشكّل ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل انتهاكًا وإساءة لحقوق الإنسان، وهي تهديد لتكافؤ الفرص وظاهرة غير مقبولة وتتنافى مع أهداف التنمية المستدامة ومعايير العمل اللائق؛ ويقع على عاتق الدول مسؤولية مهمّة في تعزيز عالم عمل ليس فيه أي تسامح على الإطلاق مع العنف والتحرش، بغية منع مثل هذه السلوكيات والممارسات، وبأن جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل يجب أن تتصدّى لتلك الظاهرة وتجرمها بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة وذلك بهدف منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها.

ما الذي لا يُعتبر عنفًا وتحرشًا في العمل؟

لا تُعتبر قرارات الإدارة اليومية الملاحظات المشروعة والمشورة التي تتضمن مهام العمل بما في ذلك الملاحظات والآراء السلبية من المديرين/المديرات والمشرفين/المشرفات على أداء العمل، أو السلوك المرتبط بالعمل وتنفيذ سياسة الشركة، أو الإجراءات التأديبية المفروضة مضايقات أو تحرشًا، حتى لو انطوت أحيانًا على تبعات مزعجة، ولكن بشكل عام يجب تنفيذ الإجراءات الإدارية بموضوعية وبطريقة معقولة وغير مسيئة.

لماذا يجب علينا التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل؟

- سيساهم في تحقيق جدول أعمال ٢٠٣٠ (أهداف التنمية المستدامة)، وتحقيق معايير العمل اللائق.
- سيحد من تعرض النساء للعنف القائم على الجندر ويزيد من استقلاليتها الاقتصادية وإنتاجيتها في العمل .
- سيوفر المال، فالعنف المنزلي والعنف في مكان العمل يكلف الاقتصاد مليارات الدولارات في مجالات الرعاية الصحية والقضايا المنظورة أمام المحاكم والأجور المفقودة والإجازات المرضية مدفوعة الأجر . على سبيل المثال، في أستراليا وحدها تشير التقديرات إلى أن العنف القائم على الجندر سيكلف الاقتصاد ١٥,٦ دولار أسترالي مالم يتم اتخاذ إجراءات فعالة لمنع ذلك، وفي مصر تفقد الدولة نحو مليون ونصف يوم عمل سنويًا للنساء بسبب العنف.
- سيساعد على تحسين الصحة والسلامة في العمل وتحسين العلاقات الصناعية .
- سيساعد في بناء مزيد من الاتساق في الأطر القانونية الرامية إلى القضاء على العنف القائم على الجندر وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة.
- سيساعد في زيادة نسبة مشاركة النساء في سوق العمل بجميع قطاعاته.

إستراتيجيات العمل في قضايا العنف:

● إستراتيجية رفع الوعي والوقاية

تهدف هذه الإستراتيجية إلى تفادي حدوث الانتهاكات أو تقليل فرص حدوثها وذلك عن طريق التوعية والارشاد وتوفير المعلومات اللازمة حول الاسباب والعواقب بالتعاون مع القيادات والكوادر المجتمعية والمدافعين وغيرهم.

● إستراتيجية الحماية والاستجابة

تتضمّن وقف الانتهاكات المستمرة التي تتعرض لها فئات بعينها وتوفير الخدمات العاجلة للناجين/ات كالخدمات الطبية والقانونية والمساعدة على إيجاد مأوى .

● إستراتيجية المنع والتجريم

وهي إستراتيجية تهدف للضغط على متخذي القرار من أجل التعديل التشريعي وسد الفجوات القانونية لتجريم الممارسات التي تنطوي على أشكال من العنف والتمييز ضد فئات بعينها .

● إستراتيجية التمكين وإعادة الدمج وجبر الضرر

وتتضمّن توفير الحلول للانتهاكات من خلال تقديم خدمات الدعم النفسي والمساندة الاجتماعية وهي إستراتيجية تحتاج إلى خطة عمل طويلة المدى حتى الوصول إلى الاستقلال الاقتصادي والتعافي والاستقلال الذاتي بالإضافة إلى العمل على تغيير ثقافة المجتمع .

● إستراتيجية التعبئة والدفاع "حملات الضغط وكسب التأييد"

تتقاطع هذه الإستراتيجية مع جميع الإستراتيجيات السابقة ويمكن الاستعانة بها في أي منها، وأحياناً ما يتم تصميم الحملات للمطالبة بتعديل تشريعي أو تحسين الخدمات المُقدّمة للناجين/ات من العنف أو الاعتراف بحقوق فئة بعينها.

تعرض أكثر من واحد من كل خمسة موظفين - أي ما يقرب من ٢٣ في المائة للعنف والتحرش في مكان العمل، سواء كان جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وعلى الصعيد العالمي، قال ١٧,٩ بالمائة من الرجال والنساء العاملين إنهم تعرضوا لعنف وتحرش نفسي في مرحلة ما من حياتهم المهنية، و٨,٥ بالمائة تعرضوا لعنف وتحرش جسدي

الإطار الدولي للحماية:

تؤكد المعايير الدولية أن لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم في ظل ظروف توفّر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، وتضمن كل المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان حق كل إنسان في عالم خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي الذي يؤثر على صحة النساء النفسية والجسدية والجنسية وعلى كرامتهنّ، ويؤثر أيضاً على نوعية الخدمات العامّة والخاصّة، وقد يحول دون وصول النساء إلى سوق العمل والبقاء فيه وتحقيق تقدمهن.

وتُشكّل ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل انتهاكاً وإساءة لحقوق الإنسان، وهي تهديد لتكافؤ الفرص وظاهرة غير مقبولة تتنافى مع أهداف التنمية المستدامة ومعايير العمل اللائق، ويقع على عاتق الدول مسؤولية مهمّة في تعزيز عالم عمل ليس فيه أيّ تسامح على الاطلاق مع العنف والتحرش، بغية منع مثل هذه السلوكيات والممارسات .

ويجب جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل أن تتصدّى لتلك الظاهرة وتجربها، وأن تتخذ من الإجراءات ما يضمن فرض حظر قانوني للعنف والتحرش، وضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش، واعتماد إستراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافئتهما، وضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا، وضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة؛ بغية منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليه وأيضاً اعتماد كافة القوانين واللوائح والسياسات التي تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، واعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل بشأن العنف والتحرش، بالتشاور مع العمال وممثليهم، ومراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنية .

◀ صندوق المعلومات 10: أمثلة قانونية وطنية على مسؤوليات جهات العمل في منع العنف والتحرش

في البرتغال، يعزز قانون العمل، بصيغته المعدلة بالقانون رقم 2017/73 المؤرخ 16 آب/أغسطس 2017، الإطار التشريعي لمنع التحرش، بما في ذلك فرض التزام على الشركات التي يعمل فيها أكثر من سبعة موظفين/موظفات باعتماد مدونة لقواعد السلوك بشأن التحرش في مكان العمل وبدء إجراءات تأديبية ضد الموظف/الموظفة لوجود ادعاء بحقه/بحقها بالتحرش في العمل. في رومانيا، تلزم المادة 2 من القانون رقم 202 لعام 2002 (بصيغته المعدلة عامي 2015 و2018) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، الشركات والسلطات العامة المركزية والمحلية، مدنية وعسكرية، التي تضم أكثر من 50 موظفا/موظفة، والشركات الخاصة التي تضم أكثر من 50 موظفا/موظفة، بتحديد الشخص الذي يسند إليه مهام في مجال تكافؤ الفرص والمعاملة بين المرأة والرجل، بما في ذلك منع ومكافحة التحرش في العمل.

في السعودية، تنص المادة 1/5 من قانون مكافحة التحرش لعام 2018 على ما يلي:

تتخذ السلطات المختصة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص التدابير اللازمة لمنع ومكافحة التحرش في بيئات عملها، شريطة أن تشمل ما يلي:

- أ. آلية داخلية للشكاوى في القطاع؛
- ب. الإجراءات اللازمة للتأكد من صحة وجدية الشكاوى على نحو يحافظ على سريتها؛
- ج. نشر مثل تلك التدابير، وإبلاغها للجهات المعنية بها.

المصدر: منظمة العمل الدولية، 2021 أ

◀ صندوق المعلومات 11: أمثلة قانونية وتنظيمية وطنية تلزم جهات العمل بإقرار سياسات ضد العنف والتحرش في مكان العمل

في كينيا، بموجب المادة 4/2/6 من قانون التوظيف (2007)، يجب على جهات العمل التي لديها 20 عامل/عاملة أو أكثر، بعد التشاور مع العمالة أو الجهات الممثلة لها إن وجدت، إصدار بيان سياسة بشأن التحرش الجنسي؛ وضع آليات لتنفيذه؛ وتدريب المديرين/المديرات والعمال/العاملات على هذه السياسة.

في بنما، ينص قانون مكافحة التمييز 2018 على أن كل جهة عمل، مؤسسة عامة وخاصة، ومؤسسة تعليمية مسؤولة عن إقرار سياسات داخلية لمنع، تجنب، وعدم تشجيع الأفعال التمييزية والمعاقبة عليها، مثل التحرش الجنسي أو غيره من أشكال التحرش والتنمر في مكان العمل، والعنصرية والتحيز على أساس الجنس.

في تموز/يوليو عام 2019، بموجب المرسوم السامي رقم MIMP-2019-014، طُلب من جهات العمل في بيرو تبني سياسات مكافحة التحرش، إقرار إجراءات تحقيق، توفير تدريب على مناهضة التحرش، إجراء تقييمات سنوية لمخاطر التحرش الجنسي، وتشكيل لجنة بشأن معالجة التحرش الجنسي، بناء على حجم الشركة.

المصدر: منظمة العمل الدولية، 2021 أ

المسئولية الاجتماعية للشركات:

في يونيو ٢٠١٠ اعتمد مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، في دورته والسادسة والعشرين، قرارًا تاريخيًا للشركات الوطنية وغير الوطنية، وُعنون رسميًا:

"وضع صك دولي مُلزم قانونًا للشركات الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية فيما يتعلّق بحقوق الإنسان".

► ويشير القرار كذلك إلى الدور المهم الذي تقوم به الجهات الفاعلة في المجتمع المدني في «تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات».

مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة عرّف المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام الشركات بالقطاع الخاص بالتصرف بشكل أخلاقي ومسئولية تجاه المجتمع الذي تعمل به والمساهمة في التطور والتنمية الاقتصادية، وكذلك المساهمة في تحسين مستوى معيشة العاملين وأسرهـم والمجتمع ككل، وبالتالي هناك مفهومان للمسئولية الاجتماعية:

► الأول: مفهوم يخص مسؤولية الشركة داخليًا تجاه العاملين بها.

► الثاني: يخص تصرف الشركة بمسئولية تجاه المجتمع ككل، ويشمل ذلك عدة نقاط منها: المسؤولية تجاه البيئة والمساهمة في المشاريع والمبادرات التعليمية والاجتماعية.

► المسؤولية الاجتماعية وحسب المواصفة الإرشادية للمسئولية الاجتماعية ISO ٢٦٠٠٠ التي تم اعتمادها في عام ٢٠١٠م تركّز على سبعة مبادئ وهي:

١- القابلية للمساءلة.

٢- الشفافية.

٣- السلوك الأخلاقي.

٤- احترام مصالح الأطراف المعنية.

٥- احترام سيادة القانون.

٦- احترام قواعد السلوك الدولية.

٧- احترام حقوق الإنسان.

الاتفاقية ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

في يونيو عام ٢٠١٩، وبعد نضال كبير للنقابات والاتحادات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني، أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وبعدها أصدرت التوصية ٢٠٦ المُكمّلة للاتفاقية، وفي نفس العام أصدر واعتمد مجلس حقوق الإنسان التابع للجمعية العامة للأمم المتحدة قرارًا مهمًا بعنوان "التعجيل بالجهود الرامية إلى القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والبنات: منع العنف ضد النساء والبنات والتصدي له في عالم العمل".

وبعد ذلك بثلاث سنوات أي في عام ٢٠٢٢ عدّلت منظمة العمل الدولية إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي صدر عام ١٩٩٦ لكي تصبح بموجبه المبادئ الأصلية للعمل خمسة مبادئ أساسية، وهي:

- ١) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- ٢) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- ٣) القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- ٤) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
- ٥) بيئة عمل آمنة وصحية.

وتعتبر الاتفاقية ١٩٠ هي:

- أول اتفاقية دولية تؤكد على حق كل إنسان في عالم خالٍ من العنف والتحرش، خاصّة العنف والتحرش المبني على أساس النوع أو التمييز.
- هي بمنزلة تفويض دولي يحدّد المبادئ والمعايير الدنيا للقضاء على العنف والتحرش في سياق وقائع عالم العمل الحالي والمستقبلي وتحدياته الجسيمة.
- تكمل التوصية ٢٠٦ للاتفاقية؛ حيث تُقدّم إرشادات مُفضّلة حول كيفية تنفيذ بنود الاتفاقية.
- تقدّم الاتفاقية تعريفًا شاملاً وعملياً للعنف والتحرش وتجعلهما من موضوعات السلامة والصحة المهنية.
- تُقدّم الحماية لجميع العمال من الجنسين بغض النظر عن الحالة التعاقدية أو طبيعة القطاع.
- تُعيد تعريف عالم العمل ليشمل كلّ مكان مُتعلّق بالعمل حتى المنزل.
- تقدّم الاتفاقية الحدّ الأدنى من آليات الحماية والوقاية والعلاج التي تضمن القضاء على العنف والتحرش.
- وتؤكد على الحريات النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.
- تُعلي من قيمة الحوار والمشاركة بين الأطراف الثلاثة.
- تؤكد على أهمية اتفاقيات مُنظمة العمل الأساسية وضرورة الأخذ بها في عالم العمل.
- تقدّم التوصيات نماذج استرشادية يمكن الاستفادة منها في وضع القوانين واللوائح.
- تُخاطب الاتفاقية المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الآنية.
- تحمي هذه الاتفاقية العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل وجميع العاملين بالقطاع الخاص والعام على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وفي المناطق الحضرية أو الريفية، بمن فيهم: - المستخدمين كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية.
- فضلًا عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية.
- والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون.
- والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف.
- والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

- في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامّة والخاصّة حيثما تشكّل مكان عمل.
- في الأماكن التي يتلقّى فيها العامل أجرًا أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم.
- المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس.
- خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.
- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.
- عند التوجه إلى العمل والعودة منه.

وفّرت الاتفاقية حلقة متكاملة من أدوات وآليات الحماية والدعم يمكن إيجازها في النقاط التالية وفقًا لما ورد في الاتفاقية:

● الحماية والوقاية:

1. لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش.
2. وضع برامج للحد والوقاية من العنف والتحرش ذات أهداف قابلة للقياس
3. وضع لوائح تحدد حقوق ومسؤوليات العمال وصاحب العمل.
4. وضع لوائح تنظم آليه الشكوى والتحقيق.
5. وضع لوائح تنص وتتضمن إجراء كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش.
6. حقوق الأفراد وحماية السرية والخصوصية لهم.
7. إجراء تدابير لحماية مقدمي الشكوى والضحايا والمبلغين من التعرض للأذى أو الأعمال الانتقامية.

● الدعم ووسائل الإنصاف:

1. الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى العمل.
2. مراكز لتقديم المشورة بطريقة ميسرة.
3. خطوط طوارئ على مدار ٢٤ ساعة لتغطية أكبر قدر من خدمات الطوارئ للضحايا.
4. مراكز العلاج الطبي والدعم النفسي.
5. مركز لمواجهة الأزمات.
6. وحدات شرطة مُخصّصة ومُدربة لتقديم الدعم للضحايا.

● الإنصاف والمساعدة:

1. حق الاستقالة مع التعويض.
2. حق العودة إلى العمل.
3. التعويض المناسب للأضرار.
4. الإعفاء المبدئي من الرسوم والتكاليف القانونية للمُعْتَدَى عليهم، وأن تكون تلك الرسوم على الجاني أو المتحرش إذا ثبتت إدانته.
5. حق تمتع ضحايا العنف والتحرش بتعويض الملائم في حاله الحصول على إعاقة نفسية أو جسدية أو اجتماعية أو أي إصابة تؤدي إلى العجز عن العمل.

• تدابير لآليات الشكوى وتسوية النزاعات:

١. المحاكم المختصة في حالات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.
٢. المعالجة في وقتها وبطرق فعّالة.
٣. المشورة والمساعدة القانونية اللازمة لمُقدّمي الشكاوى والضحايا.
٤. ترجمة الأدلة وأي معلومات أخرى مُتاحة باللغات الأكثر انتشارًا في البلد.
٥. نقل عبء الإثبات من على ضحايا العنف والتحرش في الإجراءات غير الجنائية.

تخفيف آثار العنف المنزلي:

أصبح العنف المنزلي والأسري ظاهرة عالمية متفشية في جميع المجتمعات على اختلاف ثقافتها، بيد أن العامل المشترك هو فداحة الخسائر النفسية والاجتماعية التي تدفعها في المقام الأول النساء والأطفال وتمتد إلى عالم العمل لتكبد خسائر اقتصادية فادحة تساوي ميزانيات دول في التعليم والصحة وغيرها، وفي العقد الماضي دفعت النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني بالنص على إجازة عنف منزلي وأسري مدفوعة الأجر، كما سيرد في النماذج التالية، أو غير مدفوعة الأجر مع الاحتفاظ بجميع حقوقه بدون فصل عن العمل مثل الحال في كندا، أو مزيج من الاثنين، وتُمنح هذه الإجازة العنف المنزلي من النساء والرجال الذين يتعرضون لعنف أسري أو يقومون برعاية أحد الضحايا من الدرجة الأولى مثل طفل أو جدة أو غيرهم.

لذا لم يكن من المفاجئ أن تنص ديباجة اتفاقية منظمة العمل الدولية المعنية بالقضاء على كافة أشكال العنف والتحرش في عالم العمل (١٩٠) على أنه: "وإذ يشير إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة وأن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات سوق العمل يمكن أن تساعد، كجزء من التدابير الأخرى، على الاعتراف بآثار العنف المنزلي ومواجهتها والتصدي لها".

تعترف الاتفاقية ١٩٠ صراحة بالآثار غير المباشرة السلبية التي يمكن أن يحدثها العنف المنزلي بشكل عام في عالم العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالتوظيف، والإنتاجية، والسلامة والصحة المهنية. كما تعترف الاتفاقية بالمساهمة الإيجابية التي يمكن للحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال ومؤسسات سوق العمل أن تلعب في التخفيف من تأثير العنف المنزلي على عالم العمل (الديباجة والمادة ١٠ (و)). فيمكن أن تكون بعض الأماكن أو المواقف أو الحالات المتعلقة بالعمل - خاصة تلك التي يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل الجمهور مثل المدارس والمستشفيات والخدمات العامة أو أسواق الشوارع، من بين أخرى - يمكن أن تكون أماكن يتم فيها إطلاق العنان للعنف المنزلي، وبالمثل فإن العنف المنزلي يمثل خطرًا أكثر صلة بترتيبات عمل معينة، مثل العمل من المنزل، وكذلك بالنسبة لبعض فئات العمال، مثل العاملين في المنازل أو العاملين من المنزل أو أفراد الأسرة المعيلين، فإن العديد منهم من النساء العاملات بشكل غير رسمي.

وتوضّح الفقرة ١٨ من التوصية رقم ٢٠٦ عددًا من التدابير التي يُمكن اعتمادها للاستجابة والتخفيف من آثار العنف المنزلي، مثل:

١. إجازة مدفوعة للضحايا.
٢. مرونة في ترتيبات العمل (مواعيد وأماكن مثلًا).
٣. إدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العمل.
٤. حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف.
٥. إدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العمل.
٦. نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامّة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت.
٧. نشر ثقافة رفض العنف.

أمثلة من العالم لمواد في قوانين العمل والتشغيل التي تقرر بآثار العنف المنزلي في عالم العمل وكيفية التخفيف من أثره:

- ١) سنت بيرو في عام ٢٠١٩ "قانون منع ومعاقبة والقضاء على العنف ضد المرأة في المجالين العام والخاص، والعنف ضد أفراد الأسرة". تضمن المادة ١١، في حال كون الضحية موظفة، الحقوق التالية:
- أ. الحماية من الفصل لأسباب تتعلّق بأعمال العنف هذه.
 - ب. تغيير مكان العمل دون المساس بظروف ومكتسبات الوظيفة.
 - ج. خمسة أيام من الغياب المبرر.
 - د. تعليق علاقة العمل.
 - هـ. الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما شابهها بعد ذلك.

٢) نيوزيلندا: ينص قانون العنف المنزلي لعام ٢٠١٨ - قانون حماية الضحايا للموظفين المتضررين من العنف المنزلي الحق في:

- أ. أخذ ما لا يقل عن عشرة أيام إجازة مدفوعة الأجر للعنف المنزلي.
- ب. طلب ترتيبات عمل مرنة قصيرة الأجل، لمدة قد تصل إلى شهرين.
- ج. لا يعاملون بشكل سلبي في مكان العمل؛ لأنهم قد يتعرّضون للعنف المنزلي.

● أمثلة على الاتفاقات الجماعية وغيرها من التدابير التي تعالج العنف المنزلي:

في العديد من البلدان اتخذت الاتفاقات الجماعية تدابير فيما يتعلّق بالعنف المنزلي، بما في ذلك التدريب، وأحكام مرنة لترتيبات العمل والإجازة مدفوعة الأجر وخدمات الدعم.

- إسبانيا: ينص الاتفاق الجماعي لشركة الطاقة إنديسا على ساعات عمل قابلة للمراجعة ومرنة، ورعاية اجتماعية، ومساعدة قانونية، وأحكام حماية واستشارات لضحايا العنف المنزلي (إسبانيا ٢٠٢٠، ETUC ٢٠١٧).

- أستراليا: تشتمل العديد من اتفاقيات الشركات على أحكام تتعلّق بإجازة عنف أسري مدفوعة الأجر، كما يسمح للعمال بطلب العمل بدوام جزئي، وبتغيير أنماط عملهم، وبتغيير موقع عملهم مؤقتًا، وبتغيير تفاصيل الاتصال في العمل، مثل الهاتف وعنوان البريد الإلكتروني، والعمل مؤقتًا من المنزل أو غيره من الأماكن الآمنة وذلك للتصدي للعنف الأسري، وقد تم إقرار حق المُعنفين الأسريين في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام سواءً للتعافي أو لمتابعة الإجراءات القضائية والطبية المترتبة، كما يمكن مدّها بعدد من الأيام غير مدفوعة الأجر بالترتيب مع صاحب العمل.

قائمة مراجعة العنف المنزلي

يجب أن تشمل البنود المتعلقة بالعنف المنزلي ما يلي:

تعريف العنف المنزلي

الاعتراف بتأثير العنف المنزلي على عالم العمل

مسؤولية صاحب العمل

أحكام الدعم وفقاً للفقرة 18 أ إلى هـ من التوصية 206 بما في ذلك:

إجازة (مدفوعة الأجر أو بدون أجر) لضحايا العنف المنزلي

ترتيبات العمل المرنة

حماية مؤقتة للضحايا من الطرد

إدراج العنف المنزلي في تقييمات المخاطر في مكان العمل

نظام الإحالة إلى تدابير التخفيف العامة للعنف المنزلي.

يمكن أن تشمل التدابير والأحكام الإضافية ما يلي:

حماية السرية

تطوير خطة للسلامة، ونصائح للسلامة وللتدابير الأمنية

تعديلات مكان العمل (مثل نقل / تغيير موقع العمالة، أو إعادة تصميم أو تغيير الوظيفة، أو الواجبات، أو الساعات أو عبء العمل، أو نقل أو تغيير عنوان الهاتف / البريد الإلكتروني)

تدابير دعم إضافية (مثلاً: مالية، والإقامة، ورعاية الأطفال، والإسكان، والدعم النفسي، ومعلومات حول الدعم المتخصص، والحصول على المشورة)

متطلبات أصحاب العمل لتطوير سياسة مكان العمل بشأن العنف المنزلي

التدريب ورفع الوعي

ممثلات مدربات/ممثلون مدربون على دعم الأقران.

الإطار الوطني للحماية:

● الدستور المصري:

المادة 11 : تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأن تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها، وأن تلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف...

● قانون العقوبات:

واجه المشرع المصري في القانون رقم 141 لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1937، جريمة التحرش، وذلك بتشديد عقوبة (التعرض للغير) المنصوص عليها بالمادة (306 مكرر أ)، وتشديد عقوبة (التحرش الجنسي) المنصوص عليها بالمادة (306 مكرر ب) وتحويلها إلى جناية، بدلاً من جنح، نظراً لخطورتها الشديدة على المجتمع وانعكاساتها النفسية على المجني عليه.

فجاءت المادة 306 مكرر (أ) من القانون رقم 141 لسنة 2021، لتقضي بمعاقبة الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز أربع سنوات، وبغرامة لا تقل عن مئة ألف جنيه ولا تزيد على مئتي ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرّض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق بإتيان أمور أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأي وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أي وسيلة تقنية أخرى.

ووفقاً للمادة ذاتها، تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن مائتي ألف جنيه ولا تزيد على ثلاثمائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه. وفي حالة العود تضاعف عقوبتا الحبس والغرامة في حديهما الأدنى والأقصى.

وتضمنت المادة ٣٠٦ مكرر (ب) النص على أنه يُعدُّ تحرُّشاً جنسياً إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة ٣٠٦ مكرر (أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، ويعاقب الجاني بالسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات.

فإذا كان الجاني مَقَّن نص عليهم في الفقرة الثانية من المادة (٣١٧) من هذا القانون أو كانت له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهما على الأقل يحمل سلاحاً تكون العقوبة السجن مدة لا تقل عن سبع سنوات.

● قانون الخدمة المدنية:

لم يتضمَّن قانون الخدمة المدنية نصاً صريحاً حول الحماية من العنف في بيئة العمل ولكن تطرق إلى ذلك بشكل سريع من خلال بند الاحترام واللباقة في علاقات العمل بمدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالدولة؛ حيث جاء فيها:

١. التعامل باحترام ولباقة مع الزملاء والمحافظ على علاقات سليمة وودية معهم دون تمييز، والحرص على احترام خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلَّق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.
٢. الامتناع عن أية تصرفات لا أخلاقية تنتهك الآداب العامَّة والقوانين والأعراف.
٣. الامتناع عن كافة صور التحرش الجنسي من أقوال وأفعال أو إيماءات خادشة للحياء، سواء بشكل سافر أو مستتر.

● قانون العمل الموحد:

لم يتطرَّق قانون العمل الموحد في نسخته الحالية أية مواد تتعلَّق بالحماية من العنف والمؤسِّف أن المقترحات الجديدة لمشروع القانون التي تمَّت مناقشتها خلال الأعوام الماضية أيضاً قد تجاهلت مطالب العديد من النقابات والمؤسَّسات الحقوقية والنسوية بضرورة النص على آليات الحماية من العنف في عالم العمل باعتباره أحد عناصر الصحة والسلامة المهنية.

الإستراتيجيات والجهود الوطنية: بالإضافة إلى ما جاء في إستراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠

حماية حقوق المرأة العاملة وتقديم الخدمات المساندة

- تفعيل القوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بساعات العمل والإجازات والمساواة مع الذكور في الأجر لاسيما في القطاع الخاص;
- اتخاذ التدابير لضمان التزام سياسات وأنظمة الموارد البشرية بإدراج السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في كافة علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف والتدريب والترقية والأجور والحصول على المنافع وإنهاء الخدمة، كما ينبغي أيضا أن تأخذ هذه السياسات بعين الاعتبار استحقاقات الأمومة، وآليات التظلم والإجراءات لمكافحة التحرش في أماكن العمل;
- توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة وفقاً للمادة ١١ من الدستور، مثل توفير خدمات رعاية الأطفال (وقت لرعاية الأطفال والحضانات) وتحقيق الحماية لها داخل وخارج بيئة العمل.

فإن الإستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان التي صدرت عام ٢٠٢١ تناولت في محور التمكين الاقتصادي التحديات التالية:

- أ. ضعف نسبة الإناث في قوة العمل وخاصةً في محافظات الصعيد، واستمرار الموروثات الثقافية ضد عمل المرأة كأحد فعّوات مشاركتها في النشاط الاقتصادي.
- ب. الحاجة إلى تحقيق تكافؤ الفرص للعمل في كافة القطاعات، وتعزيز دور وحدات تكافؤ الفرص، مزيد من الإصلاحات التشريعية، مثل النص على مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وتوحيد إجازات الأمومة في القطاعين العام والخاص، واقتراح إجازة أبوة مدفوعة الأجر، والنص صراحة على منع التمييز القائم على الجنس فيما يتعلّق بالوصول إلى القروض والتمويل، وكذلك تسهيل الإجراءات لمراعاة الظروف الخاصة للمرأة الأكثر احتياجاً والمرأة المعيلة.
- ج. الحاجة إلى تطوير سياسات وإجراءات لمكافحة التحرش في أماكن العمل، والنص عليها في قانون العمل.

● وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة بوزارة العمل

تأسست الوحدة بموجب القرار الوزاري رقم ١ لسنة ٢٠١٩ وانتهجت "الوحدة" في عملها خطة وطنية تقوم على ٦ مسارات رئيسية، تشمل المسار التشريعي، ومسار التمكين، ومسار الحماية والمساواة، ومسار الحوكمة والمشاركة، ومسار البنية المعرفية، ومسار التوعية؛ لخلق إطار عام ممكن وداعم وآمن لكل من المرأة والرجل في مجال العمل من خلال تعزيز سبل مشاركة المرأة في قوة العمل والمناصب القيادية، وخلق بيئة عمل آمنة خالية من العنف أو التمييز، وتطوير وإتاحة بنية معرفية محدثة في مجال العمل، وتعزيز سبل المساندة ورفع الوعي المجتمعي، وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

وتستهدف الوحدة المركزية وما تضمه من ٢٧ وحدة فرعية تابعة لها في محافظات الجمهورية، دعم المرأة العاملة أو الراغبة في الانضمام لسوق العمل خاصة المرأة المعيلة أو المرأة من ذوي الهمم، وأصحاب الأعمال ومنظمات العمال، وذلك من خلال القيام بالعديد من الخدمات والأنشطة، تشمل ورش عمل وندوات توعوية تقوم بالتوعية بالقضايا الخاصة التي تهم المرأة، والسلامة والصحة المهنية والتشغيل، ومكافحة ومناهضة العنف والتحرش داخل أماكن العمل وغيرها من الموضوعات الأخرى، وذلك بالتعاون مع العديد من الجهات.

ميثاق أخلاقي

أصدرت هيئة الرقابة المالية الكتاب الدوري رقم (٧) لسنة ٢٠٢١ لحث الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، والشركات والجهات العاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية على تبني الالتزام بنود الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات داخل بيئة العمل، والذي أعدته الهيئة بالتعاون مع كل من وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، والمجلس القومي للمرأة، و"منتدى الخمسين سيده الأكثر تأثيراً" للتأكيد على قيم العدالة والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وضمان حقوق المواطنين والمواطنات، وسعيًا لإيجاد بيئة عمل آمنة بالهيئة والشركات والجهات التي تبشر أنشطة مالية غير مصرفية تتسم بالاحترام وخالية من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والمضايقات، وأي صورة أخرى من صور العنف والتمييز.

هو التلميحات أو الأفعال الجنسية غير المرغوب فيها، وطلبات الخدمات الجنسية، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية وتعد الأفعال التالية من صميم التحرش الجنسي:	التحرش الجنسي
<ul style="list-style-type: none"> ▪ عندما يكون الخضوع لمثل هذا السلوك شرطاً صريحاً أو ضمناً لتوظيف الفرد، أو الخضوع الصريح أو الرفض لمثل هذا السلوك من قبل يتم استخدامه كأساس لقرارات التوظيف التي تؤثر على هذا الفرد ▪ يكون الغرض من هذا السلوك أو تأثيره هو التدخل بشكل غير معقول في أداء عمل الفرد أو خلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية. 	
يُعرف "التمييز" بأنه على سبيل المثال لا الحصر، السلوك الموجه إلى فرد معين أو مجموعة من الأفراد الذين يمكن تحديدهم، والذي يُخضع الفرد أو المجموعة لمعاملة تؤثر سلباً على عملهم أو تعليمهم بسبب جنسهم أو حالتهم الاجتماعية، أو الحمل، أو اللون، أو العمر، أو الأصل القومي، أو الإعاقة، أو الدين، أو الهوية الجنسية، أو التعبير، أو أي خاصية أخرى محمية بموجب القانون المصري.	التمييز على أي أساس
مجموعة من الإجراءات التي تختص بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان في مجال العمل وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ويحافظ على المهام ومكونات وبيئة العمل (على سبيل المثال معايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية الخاصة بمنظمة العمل الدولي).	السلامة والصحة المهنية

هل تتبنى الشركة سياسة تجريم التحرش الجنسي و/أو سياسة عدم التمييز على أي أساس عرقي أو ديني أو على أساس الجنس؟	✓	عدم التمييز
هل تتبع الشركة سياسة للصحة المهنية و/أو سياسة خاصة بالمعايير العالمية للصحة والسلامة (مثل معايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية الخاصة بمنظمة العمل الدولي)؟	✓	المعايير العالمية للصحة والسلامة
ما هو عدد ضحايا الحوادث (إن وجد)؟	✓	
ما هو عدد ساعات التدريب المتعلقة بالقضايا البيئية والاجتماعية وقضايا الصحة والسلامة المهنية للموظفين؟	✓	
هل تتبع الشركة سياسة تحريم عمالة الأطفال و/أو العمالة الجبرية؟ (إذا كانت الإجابة نعم، هل تنطبق تلك السياسة على الموردين والبايعين المتعاملين مع الشركة؟)	✓	الأطفال والعمالة الجبرية
هل تضيف إلى متطلبات قانون العمل المصري، هل تتبع الشركة قوانين ومعايير منظمة العمل الدولية أو أي أطر عمل أو معايير أو قوانين دولية أخرى متعلقة بحقوق العمال؟ (إذا كانت الإجابة نعم، يرجى التوضيح).	✓	حقوق العمال
هل تشمل تلك السياسة الموردين والبايعين المتعاملين	✓	

محفز سد الفجوة بين الجنسين

أطلقت وزارة التعاون الدولي مع المجلس القومي للمرأة والمنتدى الاقتصادي العالمي والقطاع الخاص في فبراير ٢٠٢١ خطة عمل "محفز سد الفجوة بين الجنسين"، والذي يهدف إلى معالجة الفجوات الحالية بين الجنسين وإعادة تشكيل مبادئ تكافؤ الفرص بين الجنسين في المستقبل، وتحفيز العمل المشترك عبر القطاعين الحكومي والخاص والمجتمع المدني وشركاء التنمية بهدف تحقيق ٤ أهداف رئيسية هي إعداد النساء لعالم العمل ما بعد جائحة كوفيد ١٩، وسد الفجوات بين الجنسين في الأجور بين القطاعات وداخلها، وتمكين المرأة من المشاركة في القوى العاملة، وتمكين المزيد من النساء للمشاركة في الإدارة والقيادة.

وتعمل الشراكات التنموية الموقعة خلال العام الجاري على دفع جهود الدولة لتمكين المرأة، حيث تم توقيع مشروع تعزيز الفرص المتاحة للمرأة في مجال الأعمال التجارية الزراعية بمنحة قيمتها ٣ ملايين دولار من كندا، بجانب مشروع دعم المرأة في مجال ريادة الأعمال بمنحة كندية قيمتها ٤ ملايين دولار، ومنحة من ألمانيا بقيمة ١٠ ملايين دولار لتنفيذ مشروع تكافؤ الفرص الاجتماعية، فضلا عن مشروع شباب ضد التحرش بمنحة ألمانية قيمتها مليوني دولار.

وتتضمن الخطة التنفيذية لمحفز سد الفجوة بين الجنسين ١٠ محاور رئيسية:

- ▶ أولاً: تعزيز تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات، وتقديم تقارير دورية عن سياسات النوع الاجتماعي للشركات صادرة عن هيئة الرقابة المالية.
- ▶ ثانياً: إقرار السياسات التي من شأنها التخفيف من التحديات التي تواجهها المرأة في الموازنة بين رعاية الطفل والحياة العملية من خلال تشجيع المزيد من استثمارات القطاع الخاص في زيادة الوعي بالدور المهم الذي تلعبه المرأة في العمل وفي رعاية الأطفال.
- ▶ ثالثاً: خلق بيئات عمل آمنة للنساء من خلال مدونة قواعد السلوك للشركات في مختلف القطاعات والصناعات، وتعزيز اللوائح ضد التحرش الجنسي في مكان العمل.
- ▶ رابعاً: العمل على تزويد المرأة بالمهارات والخبرات وتصميم البرامج التي تمثل حافزاً لتنمية مهارات المرأة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعلوم والهندسة والرياضيات والذكاء الاصطناعي.
- ▶ خامساً: تعزيز وتحفيز برامج الإرشاد وبرامج القيادة النسائية للشركات.
- ▶ سادساً: تنفيذ نماذج المساواة بين الجنسين من خلال بناء قدرات الجهات الحكومية المعنية لتوسيع الخدمات والسياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي، وتطوير أدوات تحفيزية للقطاع الخاص، والقضاء على فجوات الأجور بين الجنسين.
- ▶ سابعاً: تعزيز الشمول المالي من خلال برامج التدريب والتوعية التي تعزز الثقافة المالية وتشجع النساء على فتح حسابات بنكية، وإنشاء قاعدة بيانات للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي، مما يمنحهن فرصاً اقتصادية متنوعة.
- ▶ ثامناً: تنفيذ القطاع الخاص المزيد من المشروعات والبرامج التي تعزز التوعية بدور المرأة القيادي.
- ▶ تاسعاً: العمل المشترك بين الأطراف ذات الصلة والمجلس القومي للأجور للدفع نحو سد فجوة الأجور بين الجنسين وتحقيق المساواة في الأجور، كجزء من التحالف الدولي للمساواة في الأجور بقيادة منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- ▶ عاشراً: استخدام التسويق الرقمي من أجل مساعدة رائدات الأعمال والشركات الناشئة للوصول بشكل أفضل إلى الأسواق المحلية والعالمية.

● الخطة الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال العمل

تم إطلاقها عام ٢٠٢٢ بالتعاون بين وزارة القوى العاملة (العمل حالياً) ومنظمة العمل الدولية وهي تسعى لتحقيق ستة أهداف عامة تتمثل في خلق إطار عام داعم لمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال العمل، وتعزيز سبل مشاركة المرأة في قوة العمل والمناصب القيادية وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف أو التمييز وتطوير وإتاحة بنية معرفية مُحدّثة في مجال العمل وفقاً للنوع الاجتماعي، وتعزيز سبل المساندة ورفع الوعي المجتمعي بقضايا المساواة بين الجنسين في مجال العمل وخلق آليات مؤسسية مُستدامة لحوكمة الخطة الوطنية ودمج كافة الجهات والفئات ذات الصلة.

وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بجامعة القاهرة

المبادئ التي تحكم عمل الوحدة

احترام الخصوصية والسرية التامة.
سرعة الاستجابة، المساواة.

وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بجامعة القاهرة

أسست وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بجامعة القاهرة في ٢٠١٤ وتعتبر أول وحدة رسمية لمناهضة التحرش والعنف في الجامعات المصرية، وبأدركت بإصدار سياسة لمناهضة التحرش في الجامعات المصرية من أجل توفير بيئة جامعية آمنة للجميع.

مقر وحدة مناهضة العنف ضد المرأة:

المدينة الجامعية،
مبنى التعليم المفتوح،
الدور الثاني.

وتقوم هذه السياسة على محورين

(١) اتخاذ التدابير اللازمة للتعامل مع فعل التحرش في حالة حدوثه
(٢) معالجة الآثار المترتبة عليه والتي تركز على اتخاذ إجراءات للوقاية والتوعية ضد التحرش في المجتمع الأكاديمي من خلال تقديم الدعم النفسي والقانوني.

التبليغ والشهادة على واقعة التحرش يكون في سرية تامة ومن غير الكشف عن هوية مقدم/ة البلاغ أو أي من الشهود.

● وحدة مناهضة التحرش - جامعة عين شمس

قامت إدارة جامعة عين شمس بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان بإبرام اتفاقية تم على إثرها تشكيل وحدة مكافحة التحرش داخل الجامعة في أبريل ٢٠١٦.

● الرؤية والرسالة:

توفير بيئة آمنة داخل الحرم الجامعي من خلالها تتمكّن المرأة الطالبة والموظفة والأستاذة الجامعية من العمل والإنتاج بحرية وقوة دافعة للمجتمع الجامعي اجتماعياً تربوياً وعلمياً.

● رسالتنا:

وضع آليات وسياسات واضحة تحدّ وتمنع ظاهرة التحرش الجنسي داخل الجامعة مما يتيح بيئة آمنة فُهيئة للعمل والإنتاج، كذلك رفع درجة الوعي والتفاعل بين الطالبات والمرأة العاملة داخل جامعة عين شمس مع الوحدة عن ظاهرة التحرش وأنواعها وكيفية التغلب عليها وكيفية تصدّي الجامعة لها.

الأهداف الإستراتيجية:

- 1- زيادة درجة الوعي عن ظاهرة التحرش وأنواعها وآليات الموجودة داخل وحدة مناهضة التحرش جامعة عين شمس للتصدي لهذه الظاهرة.
- 2- توفير مظلة حماية للمرأة داخل المجتمع الجامعي ضد أي نوع من أنواع التحرش من خلال وضع سياسات رادعة وعقوبات للمتحرش داخل الحرم الجامعي.
- 3- وضع كود أخلاقي عام ضد الظواهر غير المقبولة داخل الحرم الجامعي متضمنة ظاهرة التحرش الجنسي.
- 4- الدعم النفسي للطالبات أو من يتعرض لأي نوع من أنواع التحرش الجنسي داخل الحرم الجامعي.

● الأهداف الخاصة:

- 1- تشجيع الفتيات على اللجوء والتوجه لوحدة مناهضة التحرش داخل الجامعة لعمل الشكاوى ضد من قام بأي عمل من أعمال التحرش ضدَّهنَّ.
- 2- حل الشكاوى المقدمة من الطلبة ممن تعرضوا لظاهرة التحرش بطريقة رسمية أو طريقة غير رسمية.
- 3- نشر سياسات الجامعة والدولة ضد ظاهرة التحرش من خلال عمل كتيب يُمثلُ دستورًا لكل العاملين بالجامعة والطلبة والطالبات مشتملاً على القوانين واللوائح والإجراءات التي تتخذها الجامعة من خلال الوحدة في مناهضة ظاهرة التحرش.
- 4- التعاون والاشتراك مع الوحدات المناظرة لمناهضة التحرش داخل جامعة عين شمس والجامعات الأخرى، والاستعانة بمنظمات المجتمع المدني التي تعمل في مجال مناهضة العنف ضد المرأة تحت رعاية المجلس القومي للمرأة.
- 5- الدعم النفسي للطالبات اللاتي تعرضن للتحرش داخل أو خارج الحرم الجامعي.
- 6- عمل حملات توعية مستمرة داخل الحرم الجامعي عن ظاهرة التحرش وكيفية التغلب عليها من خلال السياسات والإجراءات والخدمات التي تُقدِّمها الوحدة خلال العام الأكاديمي.

● دراسات حالة

● اسمي ريم

بشغل ممرضة الصباح في مستشفى حكومي وبعد الظهر ساعات بنزل شغل برايفت وقبل ما اتجوز كنت باخد شيفت في مستوصف تبع الكنيسة. هو طبعا الشغل كثير وبالذات شغل المستشفى عشان عددنا أقل من المطلوب والضغط علينا كثير بس الأصعب من ضغط الشغل إن إحنا كمان بنتبهدل من الدكاترة حبة ومن ريسة التمريض ساعات وساعات أكثر من العيانيين وأهاليهم، هما بيبقو معذورين من الهم اللي هما فيه وكمان مش عارفين الضغط اللي إحنا فيه بس بيبجو علينا جامد بيزعقولنا وبيهدلوننا وساعات بتوصل لمد الإيد والضرب، وبالذات لو بليل وفيه طوارئ وساعات لما بتحصل حالات وفاة الناس بتمسك فينا كان إحنا السبب، المشكلة إن إدارة المستشفى بقت تقولنا دلوقتي مادام محصلش تلفيات في المنشأة يبقى خلاص ده المهم ولو عاوزين تمشوا في سكة البلاغات يبقى بينكم وبين المعتدى انما المستشفى مش هتبقى طرف.

● اسمي ع. ح

بكالوريوس تجارة إنجلش وبشتغل في بنك طبعا فيه كاميرات في كل مكان وبحكم شغلي بتواصل مع العملاء من خلال الشباك فميش فرصة أوي إن أي حد يتماذى وكمان فيه قواعد صارمة في البنك في حالة أي تعدي.

لكن الشتا اللي فات تقريبا كان عندنا work shop اتعملت في أوتيل كبير واتعزّضت لمضايقة أو تحرش تحديداً من حد من المنظمين أنا رديت ووقفت الشخص ده فوراً لكن حسيت إن البنك لازم يعرف ولازم ياخذ أكشن لأن دي تُعتبر مأمورية شغل لكن فوجئت إنهم بيسألوني على شهود وبيقولولي غالباً مش هنقدر نعمل حاجة ده مكان عام ومفتوح لو في البنك هنا كنا أخذنا موقف، هما صحيح في الإدارة اعتذروا برضه بس حسيت إن ده مش كفاية.

● اسمي عايدة

كنت شغالة في مصنع بناطيل جينز في الاستثماري وقعدت فيه مدة طويلة، أنا تقريبا متربية معاهم، لحد ما جالنا مشرف جديد في الصالة كان شكله محترم في الأول وبعد شوية بقي يهزر ويضحك مع كل البنات وبعدين بدأ يضايقني أنا وكام بنت كمان، يحط إيده ويتلرقق ويبص بصّات مش اللي هي. مرة على مرة فاض بينا وطلعنا اشتكيننا في الإدارة وقالولنا هنتصرف معاه، بس محدش عمل حاجة وبقينا نحس إنه مترصدنا وبيرازينا ويكدرنا في الشغل زيادة.. صعبت علينا نفسنا إن إحنا بقالنا كثير معاهم ومحدش سأل فينا وحشينا إنه خلاص حطنا في دماغه، اضطرينا ناخذها من قاصرها ونمشي أنا وبنيتين كمان، والأرزاق على الله بس هيدور على غيرنا ويقرفهم برضه مادام محدش وقفله.

● اسمي ابتسام عندي ٤٣ سنة

أنا معايا دبلوم وبشتغل في بيوت الأجانب أكثر في الزمالك وجاردن سيتي، المعاملة بشكل عام بتبقى كويسة والفلوس معقولة وبصراحة الأجانب محترمين مفيش مضايقة ولا معاكسة، مع الاسف معظم المضايقات كانت بتبقى من البوابين وبتوع الديفري.

كنت بشتغل مع ست أجنبية باليوم عشان بروحها يومين في الأسبوع وكانت الأمور تمام لحد ما في يوم جت واحدة صاحبها زارتها ومعها كلب شكله غريب وأنا خفت منه ومع الأسف واحنا في الجينة عضني وبهدل رجلي.. بصراحة اتفاجئت إن صاحبة البيت اديتني أجره اليوم وقالتلي روي بقي، قولتلا يعني حتى مش هتديني فلوس أكشف ولا توديني مستشفى ده أنا معنديش تأمين... قالتلي لا والأحسن لك تقولي إن كلب عضك من الشارع لأن كده كده القانون المصري مش هيساعدك، أنا مكنتش فاهمة ساعتها بس صعبت على نفسي بجد وحسيت إنى مليش تمن.

● اسمي هناء عبد الحكيم

أنا رئيسة نقابة صغار الفلاحين بسالموط المنيا، الحكاية اللي بقولها تخص بنت كانت بتشتغل معنا في الغيطان هي من عمال التراهيل يعنى بتيجي من بلد تانية وكانت صغيرة تيجي ١٢ أو ١٣ سنة بالكثير.. كان ابن صاحب الأرض اللي شغالين فيها بيعاكسها كذا مرة وهي مش عارفة تعمل حاجة ومرة كانت بتعدل هدومها ورا الشجر راح اعتدى عليها ومحدش عرف يعمله حاجة وجه أخوها عرف راح قاتلها هي واتحبس هو، والجاني محطوش حاجة.

إحنا عاداتنا صعبة وظروفنا صعبة وعمال التراهيل بالذات مالهومش دية ولا ليهم تمن وياما بنات وقعت واتعورت وماتت كمان ع الجسر ولا في العربية النقل اللي بتجيبهم ومحدش عوضهم ولا عوض أهاليهم، والست بتشتغل في الغيط طول اليوم ولا ترمش وتاخذ نص أجره الرجال وهو كل شوية يطلع يشرب سجابر ويكلم في المحمول.

وغير بقي اللي بتشتغل في أرض جوزها ولا أخوها ولا جدها ولا حماها برضك ما بتاخذش حاجة وظلم بجد والله بيبقوا قاصدين يخلوا الست محليتهاش مليم وتفضل مذلولة ومحتاجة للرجال وهو ياخذ ورثها كمان وما تطولش ولا شبر من أرضها.

"توصيات عامة ختامية"

- خلق بيئة عمل لائقة لا تسمح بأي شكل من أشكال العنف أو التمييز لضمان الأمان الشخصي والنفسي وزيادة الإنتاجية وتقليل مخاطر العمل.
- توفير تعريف شامل وعام للعنف والتحرش في أماكن العمل ومد نطاق الحماية ليشمل الجميع في كل مكان.
- الاعتراف بوجود فئات مستضعفة واجبة الرعاية والحماية
- توفر دليلًا استرشاديًا للوقاية والحماية والإنفاذ فيما يتعلّق بالضحايا والشهود ومرتكبي جرائم العنف والتحرش لاستخدامها في التفاوض لتعديل اللوائح الداخلية لحماية العمال بدون تمييز.
- المشاركة في الحوار لوضع السياسات مع ممثلي الحكومة وأصحاب العمل لمنع ومعالجة التحرش والعنف في عالم العمل.
- التفاوض لتعديل اللوائح الداخلية الخاصة بالعمل لعدم السماح بأي شكل من العنف والتحرش، وضمان حماية الضحية والشهود والتعويضات والعقوبات المناسبة، مع التمسك باعتبار العنف والتحرش جزءًا لا يتجزأ من السلامة والصحة المهنية.
- استخدام التدابير الوقائية والحماية والحلول المقدمة في الاتفاقية والتوصيات كدليل استرشادي للنقابات أثناء المفاوضات.
- إدراج القضاء على العنف والتحرش والعنف المبني على النوع في جميع برامج التدريب النقابية خاصة المعنية بالسلامة المهنية، وكيفية تلقي الشكاوى وتقديم الدعم للضحايا والحماية لهم.
- نشر الوعي بمبادئ الاتفاقية كمحاولة لتغيير الثقافة العامة ضد العنف وأهمية التصديق على الاتفاقية
- عمل حملات للتصديق على الاتفاقية، والانضمام للحملات الدولية المطالبة بالتصديق على الاتفاقية #Ratify C190.
- إعطاء توجيهات واضحة لأرباب العمل والعمال فيما يتعلق بمسئولياتهم لمنع العنف القائم على الجندر في مكان العمل والتصدي له ومعالجته.
- مساعدة أرباب العمل في صياغة سياسات مصممة جيدًا للموارد البشرية تحتوي على إجراءات واضحة لمنع العنف القائم على الجندر والتصدي لعواقبه في عالم العمل - بما في ذلك أثر العنف المنزلي على أماكن العمل.
- مساعدة أرباب العمل على وضع إجراءات واضحة للإبلاغ عن المظالم والشكاوى.
- ضرورة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل باعتباره أحد الالتزامات الأساسية في أجندة التفتيش على العمل.
- تحديد أفضل لمدى مسؤولية أرباب العمل (بالوكالة أو مباشرة) عن العنف القائم على الجندر في العمل، وتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات.
- خلق ثقافة في مكان العمل حيث لا يتم التغاضي عن العنف الجنسي.
- تعزيز دور النقابات والاتحادات العمالية في التصدي للعنف وتبني المعايير التي كفلتها الاتفاقية ١٩٠.
- تحسين السلامة في العمل والحد من الخسائر الاقتصادية والناجمة عن العنف القائم على الجندر (على سبيل المثال، من خلال التغيب عن العمل، وتراجع الإنتاجية، والقضايا المنظورة أمام القضاء، أوامر التعويض)، والتأكيد على أن التصدي للعنف هو معيار أساسي من معايير الصحة والسلامة المهنية.
- الحد من مخاطر الدعاية السيئة والأضرار التي تلحق بالسمعة بسبب حوادث العنف القائم على النوع الاجتماعي.

إقرار سياسة جهات العمل المختلفة ضد العنف والتحرش في العمل:

صندوق المعلومات 12: مثال على بيان شركة ضد العنف والتحرش في مكان العمل

[اسم الشركة] ملتزمة بتوفير بيئة عمل خالية من أعمال أو تهديدات العنف والتحرش. [اسم الشركة] وضعت سياسة تنص على "عدم التهاون مطلقاً" مع العنف الفعلي، التهديد به، أو التحرش ضد العمالة، العملاء/العميلات، الزوار/الزائرات، أو أشخاص آخرين. تعبر سياستنا ضد للعنف والتحرش عن التزامنا بالحفاظ على مكان عمل خالٍ من أشكال العنف والتحرش كافة، حتى يشعر كادرنا الوظيفي بالأمان والسعادة. لن نتسامح مع أي شخص يهاجم، يخيف، أو يذل شخصاً آخر، أو يقوم بفعل تخريبي ضد شخص آخر في مكان عملنا. كما نحظر التمييز المتعمد على أساس السن، التوجه الجنسي، العرق، الإثنية، الدين، أو الإعاقة. إن من سياسة [اسم الشركة] ومسؤولية إدارتها وكادرها الوظيفي الحفاظ على مكان عمل خالٍ من تهديدات وأعمال العنف والتحرش. ستعمل [اسم الشركة] على توفير مكان عمل آمن للكادر الوظيفي، العملاء/العميلات، الزوار/الزائرات. يستحق كادرنا الوظيفي وكل شخص نتواصل معه في عملنا المعاملة باحترام. [اسم الشركة] لا تتهاون مع أي نوع من العنف والتحرش في مكان العمل المرتكبة من قبل أو ضد الكادر الوظيفي.

صندوق المعلومات 13: عناصر ينبغي مراعاتها عند إقرار سياسة شركة ضد العنف والتحرش

1. بيان التزام من الإدارة العليا.
2. تعريفات وأمثلة لمختلف أنواع العنف والتحرش في العمل والتصرفات والسلوكيات غير المقبولة، بما في ذلك الجسدية، النفسية، الجنسية، من قبل الأطراف الداخلية المرتكبة لهذه الأفعال، وأطراف ثالثة.
3. موجز مختصر عن العنف والتحرش في مكان العمل، وآثارهما السلبية على القوى العاملة والشركة.
4. بيان يؤكد عدم التهاون مع أي شكل من العنف، السلوك التمييزي، أو التحرش ضد أي من الكادر الوظيفي، الإدارة، العملاء/العميلات، المقاولون/المقاولات أو أي شخص آخر في مكان العمل، ويؤكد ان أي شخص يخطر في مثل هذه السلوكيات أو التصرفات سيخضع لإجراءات تأديبية، بما في ذلك الفصل.
5. موجز عن حقوق ومسؤوليات العمالة وجهات العمل في منع العنف والتحرش في العمل.
6. موجز عن الخطوات الاستباقية التي اتخذتها الشركة، بما في ذلك برنامج منع العنف والتحرش وتدريب المديرين/المديرات، المشرفين/المشرفات، والموظفين/الموظفات.
7. معلومات عن إجراءات الشكاوى والتحقيق، بما في ذلك التأكيد على سرعة التعامل مع كافة البلاغات والشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش.
8. بند يضمن عدالة التحقيق وإجراءاته، وسرية المعلومات وطرق جمعها.
9. تدابير لحماية مقدمي/مقدمات الشكاوى، الضحايا، الشهود/الشاهدات، والمبلغين/المبلغات (عن العنف والتحرش) من الإيذاء أو الانتقام.
10. كيفية تنفيذ، مراجعة، ومراقبة تطبيق السياسة.

المصدر: التوصية رقم 206 (الفقرة 1/7 - ج؛ و) Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)

قائمة مراجعة سياسة مكان العمل

لكن ينبغي تذكر أن هذا هو الحد الأدنى الذي يجب أن تتضمنه السياسات، ويجب على النقابات التفاوض بشأن سياسات مكان العمل التي تذهب إلى أبعد من ذلك. حيث يمكن أن تشمل السياسات أيضاً:

- تعريفات شاملاً للعنف والتحرش
- تغطية كل العمالة، بما في ذلك على وجه التحديد الفئات المستضعفة والعمالة الهشة
- تغطية لعالم العمل، وليس لمكان العمل المادي فقط
- تسوية للمنازعات وهيئات للإنفاذ
- عقوبات وسبل الإنصاف ودعم الضحية / الناجيات/الناجين
- لجاناً مشتركة لمتابعة التنفيذ
- التدريب والتوعية حول السياسة للعمالة وللمشرفات والمديرين والمديرين
- الإنفاذ والمراقبة والتقييم لضمان فعالية السياسة.

ووفقاً للتوصية 206، يجب أن تتضمن سياسة مكان العمل ما يلي:

- تصريح بعدم التسامح مع العنف والتحرش
- وضع برامج ذات أهداف لمنع العنف والتحرش
- مسؤوليات محددة بوضوح لصاحب العمل والعمالة
- تدابير للقضاء على العنف والتحرش وإدارته ومنعه، بما في ذلك:
- معلومات عن إجراءات الشكاوى والتحقيق
- يجب أن يتم النظر في جميع حوادث العنف والتحرش والتصرف بناءً على ذلك
- حماية خصوصية الأطراف المعنية وتوفير السرية للمشتكين والشهود (من النساء والرجال)
- حماية المشتكين والضحايا والشهود (من النساء والرجال) من الإيذاء أو الانتقام.

بيان السياسة

يلتزم [برجى إدخال اسم الاتحاد / مجلس العمل المركزي] بتوفير مكان عمل خال من التمييز والتحرش لجميع موظفاته وموظفيه. لا يميز [...] أو يسمح بالتحرش بأي موظفة/موظف على أساس العرق، أو الأصل الاثنى، أو الدين، أو اللون، أو الجنس، أو العمر، أو الأصل القومي، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي، أو النسب، أو الحمل، أو أي أساس آخر يحظره القانون، أو بناءً على نشاط للموظفة/الموظف محمي بموجب قوانين مكافحة التمييز (أي معارضة التمييز المحظور أو المشاركة في عملية تقديم الشكاوى القانونية). يؤكد [...] من جديد أنه لن يتسامح مع التمييز أو التحرش بأي شكل من الأشكال. يغطي هذا الحظر أي تمييز أو تحرش في مكان العمل، بغض النظر عما إذا كان التمييز أو التحرش قد ارتكب من قبل مشرفة/ مشرف أو مسؤول/مسؤول أو زميلة/زميل في العمل أو شخص غير موظف (من الرجال والنساء)، مثل بائع أو مستشار أو موظف أو مسؤول من شركة تابعة أو مدعو إلى نشاط أو حدث أو اجتماع برعاية [...] 69

اعتمد الاتحاد أيضًا مدونة سلوك نموذجية تعطي الجميع، بما في ذلك غير الموظفين (من الرجال والنساء)، في مكان عمل الهيئة المركزية، وكذلك أي شخص يحضر نشاطًا أو حدثًا أو اجتماعًا للهيئة المرعزبة. يشجع AFL-CIO نقاباته الأعضاء على تبني السياسة والمدونة 70

في المملكة المتحدة، طور مؤتمر النقابات العمالية TUC بنجاحًا 71 للمساواة لتبنيها نقاباته الأعضاء لإظهار التزام واضح بالمساواة والقضاء على التحرش والتمييز داخل النقابة.

يجب أن نراجع سياساتنا وإجراءاتنا الداخلية ونعتمد وننفذ سياسات جديدة بشأن العنف والتحرش (بما يتماشى مع المادة 9 أ من الاتفاقية 190 والفقرة 7 من التوصية 206). ينبغي تذكر أن جميع السياسات يجب أن تتخذ نهجًا يراعي النوع الاجتماعي وأن تتضمن إجراءات واضحة للتحقيق في الشكاوى. بالإضافة إلى وضع مثال نموذجي للنقابات كأصحاب عمل، فيمكن أن يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة الوعي حول ما يجب أن تتضمنه سياسة مكان العمل الفعالة بشأن العنف والتحرش. كما يجب أن تتأكد النقابات من أن السياسات تعطي الجميع - وليس فقط موظفات وموظفي النقابات - وجميع الأنشطة والأحداث النقابية.

في الولايات المتحدة الأمريكية، تبني الاتحاد الأمريكي للعمل وكونغرس المنظمات الصناعية AFL-CIO سياسة نموذجية لمكافحة التمييز والتحرش لتبنيها نقاباته الأعضاء. حيث تحمي السياسة المسؤولين والموظفين (من الرجال والنساء) من التمييز على أساس الخصائص الشخصية. كما أنها تحميهم من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وتتضمن بيان للسياسة والتعريفات والتفاصيل المتعلقة بإجراءات الشكاوى والتحقيق.

التعامل مع شكاوى العنف والتحرش في عالم العمل

في كثير من الأحيان لا تبلغ العمالة عن العنف والتحرش لأنها تشك في جدية التعامل مع الشكاوى. أو تخشى الخزي، أو الإحراج، أو الإذلال، أو حتى الفصل من العمل. في حالات العنف المنزلي، قد تكون القضية أكثر حساسية. لذا فمن المهم للنقابات العمالية المساعدة في وضع مبادئ توجيهية / إجراءات فعالة لأنظمة الشكاوى والتحقيقات والتأكد من تضمين المعلومات حول هذه الإجراءات في سياسة مكان العمل. ينبغي على النقابات العمالية بعد ذلك زيادة وعي العمالة بأليات التظلم من خلال توفير المعلومات والتدريب. 58

- تختلف الإجراءات باختلاف مكان العمل، ولكن بعض المبادئ العامة التي يجب تذكرها هي:
- التعرف على المشكلة: علينا البحث عن التعبيرات المفاجئة و / أو غير المرورة في السلوك أو المظهر أو أداء العمل من قبل عاملة واحدة/عامل واحد أو أكثر. فإذا لاحظنا حدوث عنف داخل مكان العمل، فيجب التحدث علنًا والإبلاغ عنه.
- الاستجابة بسرعة وجدية: إذا كشفت إحداهن / كُتف أحدهم عن التعرض للعنف والتحرش، فينبغي التعامل مع ذلك بجدية والتصرف. يجب التعامل مع التقارير ضمن الأطر الزمنية المحددة. ومن المهم وضع إجراءات رسمية وغير رسمية واضحة.
- قد تشعر العمالة/بشعر العامل برغبة للتعامل مع الشكاوى بشكل غير رسمي. فلا ينبغي الإكراه على تقديم شكوى رسمية.
- إعادة التأكيد: ينبغي التأكد من شعور العمالة بالدعم ومن وعيها بالمساعدة المتاحة.
- الإحالة: ينبغي إحالة الشكاوى إلى جهة الاتصال المدربة أو شخص من الموارد البشرية، والذي يجب أن يطعن صاحب العمل / المدير/المدير على الموقف. وفي حالات العنف المنزلي، يجب إحالة الفرد إلى أي خدمات دعم موجودة. وفي الحالات الأخرى، يجب اتباع الإجراءات الرسمية المتفق عليها، بما في ذلك فتح تحقيق.
- مراعية للنوع الاجتماعي: يجب أن تكون التحقيقات والنتائج مراعية للنوع الاجتماعي، غير منحازة وتعترف بعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على النوع الاجتماعي والقوالب النمطية وعدم المساواة متعددة الأوجه مثل العرق والطبقة والتوجه الجنسي. ويجب أن تعمل النتائج على معالجة أوجه عدم المساواة في السلطة التي تسمح بحدوث العنف والتحرش.
- السرية والإنصاف: ينبغي التأكد من الحفاظ على سرية جميع الأطراف المعنية. يجب معاملة الجميع بحياد طوال العملية لتجنب التحيز.
- الدعم: يجب إبلاغ جميع الأطراف بالمعلية، والإطار الزمني، والتوقعات، وسبب الإجراءات التي يتم اتخاذها، ويجب إخبارها بالدعم المتاح.
- الحماية: يجب إخراج تدابير لحماية الأطراف المشتكية والضحايا والشهود والمبلغين (من الرجال والنساء) من الإيذاء أو الانتقام.
- التسجيل: يجب الاحتفاظ بسجلات تتسم بالتشفية ومصنفة حسب النوع الاجتماعي (يتم جمع البيانات بشكل منفصل عن الرجال والنساء).
- التواصل: يجب أن تكون الإجراءات والقرارات المتخذة واضحة ويتم إبلاغها لجميع الأطراف المعنية.

الموضوع	أمثلة على أسئلة مسحية
المعرفة والتوعية	<ul style="list-style-type: none"> أين توجد سياسة ومدونة سلوك مكان العمل التي تغطي العنف والتحرش؟ ما مدى فهمك لسياساتنا في مكان العمل بشأن منع العنف والتحرش والقضاء عليهما؟ هل تلقيت تدريبًا بشأن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل وكيفية التعامل معهما؟ ما مدى استعدادك للتعامل مع موقف تحرش أو عنف؟ ما كيفية الإبلاغ عن أي قلق/شواغل بشأن العنف والتحرش في العمل؟
السلامة والأمن	<ul style="list-style-type: none"> هل تعرضت لحادثة تحرش أو عنف في العمل؟ إذا كانت الإجابة "نعم"، هل أبلغت؟ هل شاهدت حادثة تحرش أو عنف في مكان العمل؟ إذا كانت الإجابة "نعم"، هل أبلغت/أبلغت؟ ما مدى شعورك بالقلق من العنف والتحرش في مكان عملنا؟ هل تشعر/تشعرين بالأمان في العمل؟ هل مخاطر العنف والتحرش زادت، انخفضت، أو ظلت كما هي خلال العام الماضي؟
تدابير السيطرة على المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> هل التدابير القائمة للسيطرة على العنف والتحرش ومنعهما في العمل فاعلة؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، ما الجانب غير الفاعل أو ما مدى عدم فاعلية التدابير؟ ما الخطوات أو التدابير الأخرى التي يجب اتخاذها لجعل مكان عملنا أكثر أمانًا؟
ثقافة الشركة وقيادتها	<ul style="list-style-type: none"> ما مدى التزام الإدارة بمنع العنف والتحرش والاستجابة لهما؟ هل تبدي الإدارة العليا التزامًا بمعالجة العنف والتحرش؟

المبادئ	الإجراءات
سهولة الوصول إلى آلية الشكاوى	إقرار آلية للإبلاغ الداخلي والشكاوى يسهل الوصول إليها، آمنة، عادلة، وفاعلة، ونظام لتسوية الخلافات لكي تقوم العمالة أو أي أطراف ثالثة بالإبلاغ عن أي حالات عنف أو تحرش في العمل، أو طلب المساعدة بشأنها.
إجراء تحقيق فورا	معالجة الإبلاغ/الشكاوى بسرعة وضمن أطر زمنية محددة. ينبغي إبلاغ الأطراف المعنية بالمدة التي يستغرقها الرد على الإبلاغ/الشكاوى، وإعلام هذه الأطراف بسير العملية حتى تطمئن بأنها ليست مستثناة.
التعامل بجديّة	التعامل بجديّة مع الإبلاغات/الشكاوى كافة، وتقييمها وحيثياتها بموضوعية.
الحفاظ على الخصوصية والسرية	الحفاظ على سرية جميع الأطراف المعنية، وضمان عدم معرفة تفاصيل القضية إلا من قبل الأطراف المعنية مباشرة.
ضمان العدل	معاملة المتحرش/المتحرش المزعوم/المزعومة على أساس البراءة ما لم تثبت صحة الادعاءات. يجب وضع الادعاءات أمام الشخص الذي يواجه الادعاءات، ومنحه فرصة للشرح. وينبغي شرح فرصة مراجعة القرارات لجميع الأطراف.
المهنية	تدريب الأشخاص الذين يتولون التحقيق في الإبلاغ/الشكاوى وتأهيلهم للاضطلاع بالمهام، والعمل بالسلطة التقديرية اللازمة لحماية كرامة وخصوصية الأطراف المعنية مع عدم إعاقة التحقيق.
الحيادية والنزاهة	الحيادية تجاه الأطراف المعنية أمر بالغ الأهمية، ويجب معاملة الأشخاص بحيادية ونزاهة طوال العملية. لا ينبغي إشراك الشخص المسؤول عن الإبلاغ/الشكاوى بصورة مباشر في القضية، ويجب تجنب التحيز أيضا.
الاستجابة للنوع الاجتماعي	توفير آليات آمنة وفاعلة ومراعية للنوع الاجتماعي لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات وتوفير الدعم والخدمات وسبل الانصاف.
دعم الأطراف كافة	بمجرد تقديم إبلاغ/شكاوى، يجب إعلام الأطراف المعنية بالدعم المتاح. قد يشمل ذلك برامج مساعدة العمالة، أو الحق في حضور شخص داعم في المقابلات أو الاجتماعات، على سبيل المثال، ممثل/ممثلة السلامة والصحة المهنيين، النقابة، أو زميل/زميلة في العمل.
حماية الأطراف من أن تصبح ضحية	من المهم ضمان حماية أي شخص يبلغ عن العنف والتحرش في مكان العمل من أن يصبح ضحية. كما ينبغي حماية الشخص المتهم بالعنف والتحرش في مكان العمل (والشهود/الشاهدات) من أن يكون ضحية.
دعم الضحية	تقديم دعم ومساعدة للضحية، مثل إجازة مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر، ودعم طبي ونفسي.
الحماية من انتقام محتمل	ينبغي وجود آلية لحماية المشتكين/المشتكيات (والمبلغين/المبلغات) والشهود/الشاهدات لتجنب أعمال انتقام محتملة.
اتخاذ إجراءات سليمة	إذا تبين من التحقيق صحة إبلاغ/شكاوى عن عنف وتحرش، على جهات العمل اتخاذ إجراءات سليمة ضد مرتكب/مرتكبة الفعل، سواء من العمالة أو طرف ثالث، ومراجعة المخاطر التي تؤدي إلى مثل هذا الحادثة، والقضاء عليها أو الحد منها.
التبليغ بشأن الإجراءات والنتائج	يجب تبليغ الأطراف كافة بالإجراءات والوقت الذي ستستغرقه، خلالها وفي نهايتها. وفي حال تأخر الإجراءات لأي سبب، ينبغي إبلاغ الأطراف بهذا، وإبلاغها بالموعد المتوقع لاستئناف العملية. وأخيرا، يجب شرح أسباب الإجراءات التي اتخذت (أو لم تتخذ) للأطراف.
الاحتفاظ بسجلات	يجب تسجيل ما يلي: ⇨ الشخص الذي قدم إبلاغ/شكاوى، تاريخ التقديم، والشخص تسلم الإبلاغ/الشكاوى؛ ⇨ التفاصيل المبلغ؛ ⇨ الإجراءات المتخذة لمعالجة المسألة؛ ⇨ أي إجراء آخر مطلوب (ماذا، متى، ومن قبل من). ينبغي أيضا إعداد محاضر للمحادثات، الاجتماعات، والمقابلات، مع ذكر تفاصيل الأشخاص الحاضرين، والنتائج المتفق عليها

الملاحق

نماذج سياسات الحماية

● سياسة مناهضة العنف الجنسي - مؤسسة حرية الفكر والتعبير (AFTE) - يوليو ٢٠٢٢

مقدمة:

تُعد قضية العنف الجنسي من القضايا المحورية في أي مجتمع حول العالم، وفي السياق المصري تم تناول هذه القضية من قبل العديد من المجموعات والمنظمات والمؤسسات الحقوقية والنسوية لأكثر من مئة عام (على مدار أربع موجات للحركة النسوية المصرية)، حيث تم استخدام أدوات مختلفة لطرح قضايا العنف الجنسي في كل من المجال الخاص والعام، ومنها - على سبيل المثال وليس الحصر - تحديد وتحديث التعريفات الخاصة بالجوانب المختلفة لجرائم العنف الجنسي، الضغط من أجل سن قوانين لمعاقبة الجناة، كتابة أبحاث ودراسات تُقدّم توصيات مهمّة بخصوص هذا الشأن، والسعي من أجل وجود ضمانات جادة لحماية وجبر ضرر الضحايا/الناجيات والناجين.

بالإضافة إلى ذلك، لعبت المجموعات النسوية دورًا مهمًا في تقديم أساليب الدعم المختلفة، سواء كانت قانونية أو طبية أو نفسية، وتوثيق شهادات الضحايا/الناجيات والناجين، والقيام بحملات مختلفة لتسليط الضوء عليها والمناصرة من أجل الحد والوقاية من الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي، وضمان عدم الإفلات من العقاب، وكذلك تقديم مشروعات قوانين وسياسات داخلية لمناهضة هذه الجرائم.

وقد شهد المجتمع المدني المصري المستقل، والذي يضم مجموعات ومنظمات ومؤسسات حقوقية وتنموية وأحزاب سياسية، وقوع هذه الجرائم بداخله، أو من قبل أحد العاملين به أو المنتمين له، وتشكل في السنوات الأخيرة عدد من لجان التحقيق للنظر في الشكاوى المرتبطة بالعنف الجنسي لإثباتها والتحقق من وقوعها بالفعل، وتقديم التوصيات الضرورية.

وبدأ اكتشاف العديد من هذه الجرائم خلال السنوات الثلاث الماضية على نطاق أوسع؛ نظرًا للتطور في آليات البوح والكشف عن هذه الجرائم في السياق الخاص بالمجتمع المدني، وتزامنًا مع نشر عدة شهادات سواء على مواقع التواصل الاجتماعي، أو إرسالها عن طريق البريد الإلكتروني للمجموعات والمنظمات نفسها، أو من خلال نشر شهادات اعتداءات جنسية مُجهّلة من خلال مدونات مخصصة لهذا الأمر.

وفي هذا السياق قامت مؤسسة حرية الفكر والتعبير بصياغة سياستها الخاصة لمناهضة العنف الجنسي والتمييز القائم على النوع الاجتماعي؛ ولذا تأتي هذه السياسة للحد من هذه الجرائم ومحاسبة مرتكبيها وضمان بيئة عمل صحية وآمنة لكل العاملات والعاملين.

وجدير بالذكر أن الهدف من هذه السياسة هو تعزيز مبدأ الحماية، وإرساء روح التعلم، وترسيخ مبدأ احترام الحق في السلامة الجسدية للجميع، وتطبيقًا لمسار صحيحي مبني على روح التعافي والسلامة النفسية والجسدية والمحاسبة، وتثبيت التدابير اللازمة لضمان ذلك.

أهمية تبني وتطبيق سياسة مناهضة العنف الجنسي:

- ١) تكمن أهمية سياسة مكافحة العنف الجنسي والتمييز على أساس النوع الاجتماعي في الأسباب الآتية:
 - ١) ضمان بيئة عمل صحية وآمنة لعضوات وأعضاء فريق العمل خالية من العنف الجنسي،
 - ٢) صون كرامة وحق جميع العاملات والعاملين في سلامتهم النفسية والجسدية،
 - ٣) رفع الوعي بطبيعة جرائم العنف الجنسي حيث يشكل غياب هذه المعرفة إحدى العقبات التي تواجه منظمات المجتمع المدني المصرية،
 - ٤) تعزيز روح الزمالة والحفاظ على شغف عضوات وأعضاء فريق العمل بالقضايا التي يعملون عليها، وشعورهم بالراحة وعدم التهديد،
 - ٥) إنهاء ثقافة الإفلات من العقاب،
 - ٦) جبر الضرر وإرساء مفهوم عدم التسامح مع الجرائم الجنسية وكافة صور التمييز.
 - ٧) إرساء قيم الاحترام المتبادل بين عضوات وأعضاء فريق العمل، و٨) ترسيخ ثقافة عدم استباحة أجساد أي من أعضاء أو عضوات فريق العمل..

مرجعيات السياسة والمنهج المُتبَع:

استندت هذه السياسة لعدة مراجع منها سياسات مناهضة العنف الجنسي لكل من المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، والمسودة الخاصّة بحزب العيش والحرية، بالإضافة إلى السياسة الجنديرية لمنصة العدالة الاجتماعية. كما تم الاطلاع على بعض المواقع الإلكترونية لعدد من الجامعات والمنظمات الإقليمية والدولية التي تحتوي على الضوابط الخاصّة بمناهضتهم للعنف الجنسي داخل مؤسساتهم مثل مؤسسة باكت (PACT)، ونموذج لسياسة لمناهضة التحرش خاص بمنظمة العمل الدولية، ودليل ضد التحرش لفعاليات الاتحاد الدولي للحفاظ على البيئة، (IUCN) International Union for Conservation of Nature، ويشمل التحرش الجنسي والتنمر، ولجنة حقوق الإنسان الكندية Canadian Human Rights Commission، وسياسة جامعة يورك الكندية لمناهضة العنف الجنسي.

وتم عقد مقابلات فردية مع عضوات وأعضاء فريق عمل المؤسسة (٢٥ من ٢٦) على منصة جيتسي، في عام ٢٠٢١، لضمان المشاركة الكاملة لكل عضوة وعضو بالفريق، بالإضافة إلى ضمان التحدث بأريحية تامة، مع الحفاظ على خصوصية وسرية كل مقابلة، والتعرف على الممارسات والأنماط الموجودة بالمؤسسة، سواء السلبية أو الإيجابية، والوقوف على رؤية كل عضوة وعضو بفريق عمل المؤسسة لكل من السياسة المعنية ومدونة السلوك.

المخاطبات والمخاطبون بقواعد سياسة مناهضة العنف الجنسي ونطاق تطبيقها:

تُطبَّق هذه السياسة على:

- كل عضوات وأعضاء فريق عمل مؤسسة حرية الفكر والتعبير.
- جميع المتطوعات والمتطوعين بالمؤسسة.
- جميع من يؤديون خدمات للمؤسسة بشكل حر مقابل أجر (ويشمل ذلك عمال النظافة والمترجمين والمراجعين اللغويين والاستشاريين والمدربين وغيرهم).
- جميع المترددين على المؤسسة، والمشاركين في أنشطتها وفعاليتها، أو موكلين محاميين المؤسسة والحاصلين على خدماتها.
- انطلاقًا من إيمان المؤسسة بصون كرامة وحقوق جميع العاملين والعاملات، تُطبق بنود السياسة أيضًا على عضوات وأعضاء فريق العمل في حالة قيامهم بأفعال عنف في نطاق أسرهن/م وشركائهن/م، ومنها على سبيل المثال وليس الحصر الاعتداء جسدياً أو جنسياً عليهن/م، وذلك لضمان أمن وسلامة فريق العمل من ناحية، وعدم تسامح المؤسسة مع وجود شخص مُعنف ضمن فريق العمل وانتهاكه للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان.

الآليات والإجراءات:

أولاً: آلية الشكوى وكيفية تناولها:

- يحق لأي شخص التقدم بشكوى لبريد إلكتروني مخصص لتلقي الشكاوى المتعلقة بالعنف الجنسي والمخالفات الإدارية، ويكون عنوان البريد الإلكتروني متاحًا فقط لأعضاء لجنة التحقيق المختصة بنظر شكاوى العنف الجنسي والتجاوزات الإدارية. وتخطر اللجنة المدير التنفيذي بوجود شكوى وبأطراف كل شكوى قبل بدء التحقيق. وفي حالة أن الشكوى موجهة ضد أحد أعضاء لجنة التحقيق، يتم إرسالها من خلال عنوان البريد الإلكتروني الخاص بالعضوين الآخرين في اللجنة، ويمكن إرسال الشكاوى المرتبطة بالعنف الجنسي مباشرة إلى عنوان البريد الإلكتروني الخاص بخبيرة قضايا النوع الاجتماعي المعنية للإشراف على التحقيقات المرتبطة بالعنف الجنسي. (انظر ثانيًا، تشكيل لجنة التحقيق).
- يمكن مشاركة صور ضوئية لأي محادثات أو دلائل أخرى مرتبطة بموضوع الشكوى عن طريق البريد الإلكتروني سواء عند تقديم الشكوى أو بعدها.
- يحظر على أعضاء لجنة التحقيق أو المدير التنفيذي أو خبيرة قضايا النوع الاجتماعي مشاركة الشكاوى مع أي شخص آخر حتى يتم البت فيها.
- يتم الرد على رسالة الشكوى خلال أسبوع بحد أقصى، على أن يسبقها رسالة تؤكد تلقيها وأنه جارٍ بحث محتواها.
- تتواصل لجنة التحقيق مع المشكو في حقه/ا ويتم إبلاغهم بتلقي شكوى ضدهم، ويحق للجنة استنادًا على أسباب وجيهة مثل الخشية من تكرار الانتهاك أو ممارسة المشكو في حقه لضغوط على الشاكي/ة أو الشهود في حالة ما إذا كانت الشكوى تتناول عنف جسدي أو اعتداء جنسي أو تهديد للشاكي/ة، أن تتخذ قرارًا بوقف المشكو في حقه عن العمل مؤقتًا حتى الانتهاء من عملية التحقيق وصدور قرار نهائي في التحقيق.
- لا يتم اعتبار المشكو في حقه مدانين حتى انتهاء عملية التحقيق وصدور قرار بالإدانة.
- في حالة وقف المشكو في حقه/ا عن العمل، يتم فقط إخطار فريق العمل بوجود شكوى ضده/ا دون مشاركة موضوع الشكوى أو بيانات الشاكي/ة.

ثانيًا: تشكيل لجنة التحقيق:

- يتم تشكيل لجنة تحقيق، تستمر في عملها لمدة عام على الأقل، مكونة من مديرة المكتب والموارد البشرية وإحدى مديرات الوحدات على أن يكون ذلك بالتناوب بين المديرات، وأحد المستشارين القانونيين ممن تتعامل معهم المؤسسة ويحوز خبرة كبيرة في قضايا العمل وقوانينه المنظمة وطرق إجراء التحقيق وضوابطه، ويتم الاتفاق على المستشار القانوني بين عضوتي اللجنة، مثلما تم العمل به في التشكيل السابق للجنة، ويستمر عمل خبيرة الجندر التي تم اختيارها من الهيئة التنفيذية واعتمادها من مجلس الأمناء لمدة عام آخر ينتهي مع المراجعة السنوية لهذه السياسة.
- تتواصل لجنة التحقيق مع الشاكي/ة والمشكو في حقه/ا من خلال البريد الإلكتروني المخصص للشكاوى.
- على جميع الأطراف الالتزام بالسرية وحفظ خصوصية أطراف التحقيق.
- تخصص لجنة التحقيق مكاناً بمقر المؤسسة لعقد جلسات التحقيق على أن يكون هذا المكان خالياً تماماً من أي شخص بما فيهم عضوات وأعضاء فريق عمل المؤسسة، ويمكن عقد جلسات التحقيق إلكترونياً إذا كان ليس لدى الشاكين مانع في ذلك.
- يجب الانتهاء من أي تحقيق منظور أمام اللجنة وإصدار التوصيات والقرارات ذات الصلة خلال شهر منذ بدأ إجراءات التحقيق، ويجوز للجنة التحقيق مد هذه الفترة لمدة شهر آخر بحد أقصى بعد إخطار أطراف التحقيق في حالة وجود أسباب تستدعي المد.

ثالثًا: صلاحيات وضوابط عمل ومرجعية لجنة التحقيق:

- لجنة التحقيق مسؤولة عن التواصل مع الشاكين والمشكو في حقهم وتحديد مواعيد جلسات التحقيق.
- لجنة التحقيق مسؤولة عن إصدار التوصيات والعقوبات التأديبية في كافة الوقائع التي تحقق فيها، وتعتبر توصيات لجنة التحقيق النهائية ملزمة لإدارة المؤسسة ولفريق العمل فور صدورها.
- تحتفظ اللجنة بحق استدعاء من تراه ضرورياً من الشهود (إن وجد) ليستقر ضميرها ويقينها للنتيجة التي سيتم التوصل إليها.
- يحظر على أعضاء لجنة التحقيق مناقشة وقائع التحقيق أو مخرجاته مع أي جهة أخرى، ويشمل ذلك أي مؤسسة أو مجموعة أخرى أو أي أفراد سواء من أعضاء فريق العمل أو من خارجه بعد انتهاء التحقيقات؛ وذلك حفاظاً على استقلالية لجنة التحقيق.
- تتبنى لجنة التحقيق المبادئ والقيم النسوية والمتعلقة بحقوق الإنسان، كالحق في السلامة الجسدية والعدالة، كما تتبنى تعريفات نسوية لجرائم العنف الجنسي، وتُعرف لجنة التحقيق مفهوم الرضا من منظور نسوي، ويتم اعتماد تعريفات جرائم العنف الجنسي على النحو الوارد في هذه السياسة. في حال قررت الشاكية اللجوء إلى الجهات القضائية، يظل موقف اللجنة حيادياً وينتهي دورها عند الانتهاء من التحقيق الداخلي وتقديم توصياتها.
- يحظر الإفصاح عن اسم الشاكي/ة أو أية تفاصيل خاصة بما تم مشاركته مع لجنة التحقيق وتبقى كافة محاضر أو تسجيلات أو معلومات التحقيق سرية تماماً.

رابعًا: المبادئ الحاكمة للجنة التحقيق وكيفية عملها:

- لا يتم البدء في إجراءات التحقيق إلا بعد موافقة أو طلب صريح من الناجيات أو الضحايا، ويسري هذا المبدأ في حالة تقدم طرف ثالث بالشكوى بوصفه/ا شاهدة/ا على الواقعة، ففي هذه الحالة الأخيرة لا يجوز للجنة التحقيق تحريك الشكوى إلا بعد موافقة صريحة من الناجية أو الضحية لتجنب التعدي على خصوصيتها أو إلغاء إرادتها.
- لا يجوز لأعضاء لجنة التحقيق كتابة أسماء الشاكيات أو الشهود في أي من التقارير أو الاوراق الخاصة بالتحقيق، وتكون بيانات هذه الأطراف مُجهَّلة، كما يوقع أعضاء لجنة التحقيق والشاكي/ة والمشكو في حقه/ا على استمارة خاصة بسرية البيانات مبين بها البيانات التي يرغب الأطراف عدم تناولها.
- يتم حفظ جميع أوراق وتقارير التحقيقات ورقياً أو إلكترونياً بطريقة تُجَهِّل بيانات الشاكيات والشهود بشكل مُؤمَّن، لتستفيد منه عضوات/أعضاء اللجنة المختلفات/ين، ولا يجوز للأعضاء الجدد في اللجنة الاطلاع على بيانات الشكاوى التي سبقت انضمامه/ا للجنة.
- لا يتم تجهيل أسماء المشكو في حقهم/ن للحفاظ على سجل الشكاوى السابقة ضدهم/ن في حالة وجودها.
- في حال قيام أي من عضوات/أعضاء لجنة التحقيق بتسريب أي من البيانات الخاصة بالشاكية أو الشهود أو المشكو في حقه/ا (إذا لم يثبت عليه/ا الاتهام أو أثناء التحقيق)، يتم إعفاؤه/ا من دوره/ا في اللجنة ومن التحقيق في أي شكاوى من هذا النوع مستقبلاً، وفي حال ثبوت هذه المخالفة على عضو اللجنة، يتم إعلان ذلك وإدانة العضو أمام فريق عمل المؤسسة، وإلزامه/ا بالاعتذار، ثم منعه/ا من تولي أي تحقيقات مشابهة مستقبلاً.
- تتعامل اللجنة مع جميع أطراف الشكوى بشكل لا يحط من كرامتهم/ن أو يستهزئ بمشاعرهم/ن أو يصدر أحكام مسبقة عليهم.
- لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تخوض اللجنة في أسئلة شخصية لا علاقة لها بمضمون الشكوى (مثل العلاقات السابقة، العذرية، إلخ...).
- تعطي اللجنة وقت كاف لطرفي الشكوى والشهود قبل الاستماع إلى أقوالهم/ن.
- تتعامل اللجنة بحساسية مع الشاكية/ي وتقدر تأثير الواقعة على الحالة النفسية لها، مما قد يستدعي سماع الشهادة خلال أكثر من جلسة، أو التوقف لفترات خلال سماع الشهادة، ويراعى أن الشاكية قد لا تتذكر جميع التفاصيل بشكل سلس أو مترابط، إلخ.
- في حالة تأخر لجنة الشكاوى في البت بأي شكوى (أي بعد مرور أكثر من شهر)، في حال كانت تتعلَّق بانتهاك جنسي يتم إبلاغ خبيرة الجندر، وفي حال كانت تتعلَّق بشكوى إدارية يتم إبلاغ المدير التنفيذي للوقوف على أسباب عدم البت في الشكوى وتقديم المعاونة اللازمة لإنجاح عمل اللجنة.
- قرارات لجنة التحقيق نهائية ويجب تنفيذها على الفور بعد إقرار المدير التنفيذي لها، وتأتي بعد تحقيق شامل، ويمكن للمدير التنفيذي تخفيف العقوبة بقرار مُسبَّب وواضح.

خامسًا: الشكاوى الكيدية:

تُعرّف الشكاوى الكيدية في هذه السياسة باعتبارها الشكاوى التي يتم التأكد من "فبركتها" أو اختلاقها من قبل طرف أو عدة أطراف عن عمد، والتي يمكن إثبات عدم صحتها عن طريق شهود أو دليل رقمي مثل صور (Screenshot) أو إشعار باختراق حساب الشخص لإرسال رسائل أو صور أو مواد ما منه، وتوقع لجنة التحقيق العقوبة المناسبة على الشاكي/ة في حالة إثبات كيدية الشكوى، ولا تعتبر الشكاوى التي لا يتم إثباتها شكاوى كيدية بأي حال من الأحوال، كيدية الشكوى يحددها فقط إثبات اختلاق تفاصيل أو شكاوى عن عمد.

سادسًا: التوصيات وآلية تطبيقها:

- تتمثل التوصيات والعقوبات التأديبية في التسلسل التالي؛ إعمالاً لمبدأ الإصلاح وتحسين بيئة العمل الموضح في مقدمة السياسة، ومدرج أدناه العقوبات والتي توصي بها اللجنة والتي تصبح مُلزمة لإدارة المؤسسة وفريق العمل فور صدورها:
 ١. توجيه تحذير رسمي (إنذار شفهي).
 ٢. تعليق الفرص أو الأعمال الخارجية.
 ٣. الحرمان من الحافز، زيادة الراتب.
 ٤. خفض الراتب.
 ٥. خفض الدرجة الوظيفية.
 ٦. الوقف عن العمل لمدة ثلاثة شهور.
 ٧. الفصل النهائي مع عدم تقديم شهادات توصية للتقديم لفرص عمل جديدة.
 ٨. الفصل النهائي وإعلان موقف يحدد هوية المدعي عليه وطبيعة الفعل.
 ٩. تُشجع المؤسسة من يتم إدانتهم أن يتقدموا بالاعتذار للشاكين.
 ١٠. تتم مشاركة العناوين الرئيسية للشكاوى ونتيجة لجنة التحقيق بشفافية مع عضوات وأعضاء فريق العمل، مع الاحتفاظ بتفاصيل الشكاوى وأسماء الشاكين/الضحايا/الناجين/الناجيات، ويتم الإفصاح عن هوية من تتم إدانته/ا وسبب تطبيق العقوبة عليهم في حالة أن العقوبة كانت الفصل من العمل.
 ١١. لا يتم صرف مكافأة نهاية الخدمة في جرائم عنيفة مثل الاعتداءات الجنسية والاعتصاب، وكذلك التحرش الجنسي المتكرر.
- تأخذ اللجنة التدابير اللازمة لتحسين الممارسات داخل المؤسسة أو اقتراح ممارسات جديدة من شأنها تحسين البيئة العامة وإرساء مبدأ المساحات الآمنة لفريق العمل، من خلال تقديم تقرير ختامي، بعد مضي فترة عام على بدء مهامها، على أن يتناول التقرير عدد الشكاوى المنظورة وطبيعتها وسياقات حدوثها، بحيث يتم عرضه على خبيرة النوع الاجتماعي وإدارة المؤسسة لتطوير السياسة إذا لزم الأمر ولضرورة وجود إمام ومعرفة بوضع بيئة العمل العامة.

- يجب أن تتناسب العقوبة مع طبيعة الشكوى والفعل المُرتكب، مع ضرورة تشديد العقوبة في حالة تكرار الفعل أكثر من مرة.
- على لجنة التحقيق وإدارة المؤسسة تشجيع المشكو في حقهم الذين ثبت ارتكابهم لأحد صور العنف الجنسي أو التمييز بالاعتذار للشاكين/ت أو الضحايا/الناجين/ت، بغض النظر عن مدى جسامة الفعل المرتكب كنوع من الاعتراف بالخطأ وإقرارهم بارتكاب الفعل محل الشكوى.
- لن تتسامح إدارة المؤسسة بأي حال من الأحوال مع أية تلميحات أو تصرفات من شأنها عقاب الشاكين/ات على شكاوهم وسيتم اتخاذ التدابير اللازمة تجاه من يقوموا بذلك.
- لن تنظر المؤسسة في أية شكوى يتم تناولها عبر طرق غير رسمية أو لم تُقدم عبر الآليات الموضحة في هذه السياسة إلى لجنة التحقيق الداخلية، وتُشجع المؤسسة جميع العاملات والعاملين والمعنيات والمعنيين بهذه السياسة على سلك الطريق الرسمي لضمان وجود بيئة صحية وشفافة بالمؤسسة.

ملحق التعريفات

بالإضافة إلى تعريفات جرائم العنف الجنسي، هناك ضرورة لتعريف مصطلحات معينة ترتبط بشكل وثيق بهذه الجرائم والسياق الذي تحدث فيه، وتعتمد التعريفات التالية على تلك التي تتبناها المؤسسات والمجموعات العاملة في المجال العام والنسوي، وهي:

- المساحة الآمنة: وهي المساحة التي يشعر فيها الجميع على حدٍ سواء بالأمان والراحة، ويمكنهم التعبير عن أنفسهم داخل هذه المساحة دون الخوف من التعرض للعنف اللفظي، أو الجسدي، أو الجنسي، أو الإلكتروني، أو التشهير، أو السخرية، أو الاستغلال، أو ترتيب أي عواقب على هذا التعبير، بالإضافة إلى الحصول من خلال هذه المساحة على خدمات آمنة وغير تمييزية.
- المجال العام: الحيز الذي يتشارك فيه عدد من الأشخاص لمناقشة أمور عامة ذات أهمية بالنسبة إليهم (مثل: النظام السياسي والاجتماعي ومعنى المواطنة والسياسة الاقتصادية على سبيل المثال لا الحصر)، ويمكن اعتبار هذا الحيز هو المساحة الرئيسية التي يتشكل فيها الرأي العام المكون من اتجاهات وآراء متنوعة، بمعنى آخر من المفترض أن يكون المجال العام مجالاً حرّاً وغير مقصور على رأي واحد، وأن يكون حيزاً للمشاركة الجماعية القائمة على المساواة السياسية والاجتماعية.
- المجال الخاص: كل ما يخص الحياة الاجتماعية الخاصة. والجدير بالذكر أنه نسوياً يتم انتقاد الفصل بين الخاص والعام نظراً للترسيخ الخاطئ والأبوي بأن الحياة العامة تخص الرجال ويحق لهم التواجد فيها، بينما الحياة الخاصة تخص النساء والأدوار المصبوغة عليهن مجتمعياً والمعتمدة على أفكار أبوية وذكورية من شأنها إعطاء السلطة للرجال وخلق عدم توازن في علاقات القوى بين النساء والرجال.
- التحرش الجنسي: أي نوع من الأفعال أو الكلمات أو النظرات غير المرغوب بها ذات الطابع الجنسي والتي تنتهك جسد أو خصوصية أو مشاعر شخص ما وتجعله/ت/يشعر بعدم الارتياح، أو التهديد، أو عدم الأمان، أو الخوف، أو عدم الاحترام، أو الترويع، أو الإهانة، أو الإساءة، أو الترهيب، أو الانتهاك.

وتتضمّن أشكال التحرش الجنسي:
التحرش البصري:

- النظر المتفحّص: التحديق أو النظر بشكل غير لائق إلى جسم/أجزاء من جسم شخص ما.
- التعبيرات الوجهية: عمل أي نوع من التعبيرات الوجهية التي تحمل اقتراحاً/تلميحاً جنسياً (مثل اللحس، الغمز، فتح الفم).

التحرش اللفظي:

- النداءات: التصفير، الصراخ، الهمس، وأي نوع من الأصوات ذات الإيحاءات الجنسية.
- التعليقات: إبداء ملاحظات جنسية عن جسد أحدهم، ملبسه أو طريقة مشيه/تصرفه/عمله.
- إبداء الاهتمام غير المرغوب به: الإلحاح في طلب التعارف/طلب رقم الهاتف/ توجيه دعوات لتناول العشاء أو اقتراحات أخرى قد تحمل طابعًا جنسيًا بشكل ضمني أو صريح.
- الدعوة لممارسة الجنس: طلب ممارسة الجنس، وصف الممارسات الجنسية أو التخييلات الجنسية.
- ويمكن أن تمارس هذه الأفعال وجها لوجه أو عبر المكالمات الهاتفية أو إرسال رسائل نصية أو عبر الإنترنت، وقد يتضمّن التحرش الإلكتروني بالإضافة للأفعال السابقة إرسال الرسائل و/أو الصور والفيديوهات غير اللائقة/ذات الطابع الجنسي عبر الإيميل، الرسائل الفورية، وسائل التواصل الاجتماعي، المنتديات، المدونات أو مواقع الحوار عبر الإنترنت.

التحرش الجسدي:

- **اللمس:** اللمس، التحسس، النغز، الحك، الاقتراب بشكل كبير، الإمساك، الشد وأي نوع من الاقتراب أو لمس الجسد بطريقة غير مرغوب بها تجاه شخص ما.
- **التعري:** إظهار أجزاء حميمة من الجسد أمام شخص ما دون رغبته.
- التحرش الجنسي الجماعي: ويشمل ذلك التحرش جنسي كما هو موضح أعلاه إذا قام بارتكابه أكثر من شخص تجاه فرد أو عدة أفراد.
- **الملاحقة أو التتبع:** تتبّع شخص ما، سواء بالقرب منه أو من على مسافة، مشيًا أو باستخدام سيارة، بشكل متكرر أو لمرة واحدة، أو الانتظار خارج مكان عمل/منزل/سيارة أحدهم ويمكن أن تكون الملاحقة/التتبع إلكترونيًا.
- **التشهير الجنسي:** نشر، أو تسريب، أو ترويح محادثات رضائية، أو صور شخصية و/أو ذات طابع جنسي على أي وسيلة تواصل علنية، أو بث معلومات، أو أسرار، أو شائعات عن العلاقات الشخصية أو الجنسية لشخص ما.
- **الابتزاز الجنسي:** تهديد شخص ما بكشف معلومات عنه/أو إيذاؤه بأي شكل من الأشكال للحصول على منفعة جنسية أو تهديد شخص ما بصور أو محادثات جنسية من أجل الحصول على منفعة ما (مادية أو جنسية، إلخ).
- **الاعتداء الجنسي:** القيام بأفعال جنسية تجاه شخص ما مثل التقبيل القسري أو التعرية أو مسك/شد أجزاء حميمة من الجسد دون رضاهم/ن.
- **الاعتداءات الجنسية الجماعية:** الاعتداء الجنسي الذي ترتكبه مجموعات من الناس ضد شخص أو مجموعة من الأشخاص.
- **الاغتصاب:** استخدام أجزاء الجسم أو غيرها من الأشياء والأدوات لاختراق الفم، أو اختراق الشرج، أو المهبل بشكل جزئي، أو كلي، دون رضاهم/ن.
- **الاغتصاب الجماعي:** الاغتصاب الذي يرتكبه مجموعة من الناس ضد أشخاص منفردين.
- **التهديد والترهيب (intimidation):** التهديد بأي نوع من أنواع التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو الاغتصاب سواء نتج عن ذلك ممارسة للفعل أم لا، والترهيب هنا يعني التسبب في شعور الشخص الآخر بالخوف من التعرض لأي نوع من العنف الجنسي عن طريق استخدام إيماءات، أو إشارات، أو أقوال، أو أفعال غير مباشرة، وبدون استخدام أي أسلحة أو تسبب في عنف جنسي أو أذى جسدي.
- **إساءة استخدام السلطة/ النفوذ/الموقع:** الاستخدام غير اللائق لموقع نفوذ أو سلطة أو قوة ضد شخص آخر لطلب أو التلميح بالتقرب الجنسي، وقد يكون ذلك بشكل صريح أو ضمني لا يتيح للشخص الرفض أو التعبير عن الرفض بحرية أو طرح مطالب جنسية مقابل أداء أعمال أو غير ذلك من الفوائد والخدمات.

- يختلف مفهوم الرضا حسب السياق ولا يُقِيم بالرفض الصريح فقط، بل هناك عدة عوامل تؤثر عليه، على سبيل المثال وليس الحصر: وجود علاقات قوة غير متكافئة/عادلة بين الشاكي/ة والمشكو في حقه/ا لا يتيح للشاكي/ة الرفض بحرية ويتسبب في الشعور بعدم الراحة، وعي الشاكي/ة أثناء ممارسة الفعل، وجود تاريخ من العنف و/أو التهديد بين الشاكية/ة والمشكو في حقه/ا، إلخ.
- كما يوجد عامل المفاجأة والذي لا يتبعه رد فعل "صريح" حيث يتجمد أو تتجمد من يتم أو تتم انتهاكهم، والجدير بالذكر أن دور لجنة شكاوى العنف الجنسي هو بذل المجهود الكافي للاستدلال على مؤشرات/دلائل وجود الرضا من عدمه.
- وتشمل حالات العنف الجنسي المُعرّفة أعلاه أي من حالات العنف الجنسي والاعتداء والترهيب أيًا كانت الهوية الجندرية لفاعله، وللواقع عليه، وتنطبق كل التعريفات التي سلف ذكرها على جميع الهويات الجندرية والميول الجنسية.

سياسة مناهضة العنف الجنسي – حزب العيش والحرية (تحت التأسيس)

هذه مسودة "سياسة مناهضة العنف الجنسي" نطرحها لاستهداف نقاش واسع حولها، وذلك بعد أن قمنا طوال عامين تقريبًا بسلسلة من النقاشات والمراجعات كانت هذه السياسة جزءًا منها؛ فرغم أننا بدأنا مشروعنا كحزب اشتراكي جديد يسعى لإدماج فَعَال للنساء وغيرهن من الأقليات والفئات المُهمّشة والمُعزّضة للتمييز في برامج وخطابه وممارساته التنظيمية، فإننا قد واجهنا محطات صعبة وقعنا فيها في عدة إخفاقات.

نأمل أن تكون هذه السياسة خطوة في الاتجاه الصحيح، لاسيما أن تنوع آليات العدالة والإنصاف المتاحة لضحايا العنف والتمييز بشكل عام – والعنف الجنسي بشكل خاص – مفيد في تيسير اختيارهم للآلية الأنسب لهم، وفي تغيير الثقافة المجتمعية والمؤسسية المعززة للعنف، بالتوازي مع الجهود الرامية لتطوير القوانين الحاكمة لقضايا العنف في المجتمع بأسره؛ لذلك نتمنى من كافة المهتمات والمهتمين مشاركتنا النقاش حولها بهدف تطويرها قبل الإقرار النهائي.

١- الهدف:

- تبني منهج عدم التسامح مع العنف الجنسي.
- ضمان بيئة حزبية أكثر أمانا وحرية للجميع، العضوات/ الأعضاء والمتعاملات/المتعاملين مع الحزب، عن طريق وضع آليات مؤسسية للتعامل مع مثل هذه الانتهاكات.
- وضع قواعد تنظيمية تشجع الناجيات على الإبلاغ وتضمّن أمان وحماية وخصوصية أطراف الشكوى مع وضع الاعتبار الأول في ذلك للناجية/ي.
- زيادة الوعي بين أعضاء/عضوات الحزب وبين المتعاملين/ات معه حول مفاهيم العنف الجنسي وتحفيز السلوك الإيجابي لمناهضة العنف.

٢- المنهج:

- تمت صياغة هذه السياسة عن طريق استعراض ومقارنة وتحليل السياسات في أطر تنظيمية ومؤسسية مختلفة مثل:
- تنظيمات سياسية وأحزاب يسارية متنوعة التوجهات والحجم.
- منظمات مجتمع مدني تعمل في سياقات اجتماعية وسياسية مماثلة/ مقاربة.
- أماكن عمل وشركات ذات سابقة في تبني سياسات لمناهضة التمييز والعنف.
- تسعى السياسة – كونها قيد التطوير المستمر – لإيجاد الأطر الأنسب لاستجلاء الحقائق واتخاذ الإجراءات العاجلة والمنصفة مع عدم تعريض الشاكية/ي / الناجية/ي للخطر.

٣- التعريفات والمصطلحات:

تستند هذه السياسة إلى تعريفات التحرش والعنف الجنسي التي أصدرتها بعض المجموعات النسوية والمعنية بحقوق النساء، وبالأخص التعريفات الصادرة عن مؤسسة "خريطة التحرش"، وكذلك بعض تعريفات "المبادرة المصرية للحقوق الشخصية"، مع إجراء بعض التعديلات التي تتناسب مع سياق الحزب.

١- التحرش الجنسي:

التحرش الجنسي: أي نوع من الأفعال أو الكلمات أو النظرات غير المرغوب بها ذات الطابع الجنسي والتي تنتهك جسد أو خصوصية أو مشاعر شخص ما وتجعله/ت/يشعر بعدم الارتياح، أو التهديد، أو عدم الأمان، أو الخوف، أو عدم الاحترام، أو الترويع، أو الإهانة، أو الإساءة، أو الترهيب، أو الانتهاك.

وتتضمن أشكال التحرش الجنسي:

التحرش البصري:

- النظر المتفحص: التحديق أو النظر بشكل غير لائق إلى جسم/أجزاء من جسم شخص ما.
- التعبيرات الوجهية: عمل أي نوع من التعبيرات الوجهية التي تحمل اقتراحًا/تلميحا جنسيا (مثل اللبس، الغمز، فتح الفم).

التحرش اللفظي:

- النداءات: التصفير، الصراخ، الهمس، وأي نوع من الأصوات ذات الإيحاءات الجنسية.
- التعليقات: إبداء ملاحظات جنسية عن جسد أحدهم، ملبسه أو أو طريقة مشيه/تصرفه/عمله.
- إبداء الاهتمام غير المرغوب به: الإلحاح في طلب التعارف/طلب رقم الهاتف/ توجيه دعوات لتناول العشاء أو اقتراحات أخرى قد تحمل طابعًا جنسيًا بشكل ضمني أو صريح.
- الدعوة لممارسة الجنس: طلب ممارسة الجنس، وصف الممارسات الجنسية أو التخيلات الجنسية.
- ويمكن أن تمارس هذه الأفعال وجها لوجه أو عبر المكالمات الهاتفية أو إرسال رسائل نصية أو عبر الإنترنت، وقد يتضمن التحرش الإلكتروني بالإضافة للأفعال السابقة إرسال الرسائل و/أو الصور والفيديوهات غير اللائقة/ذات الطابع الجنسي عبر الإيميل، الرسائل الفورية، وسائل التواصل الاجتماعي، المنتديات، المدونات أو مواقع الحوار عبر الإنترنت.

التحرش الجسدي:

- اللمس: اللمس، التحسس، النغز، الحك، الاقتراب بشكل كبير، الإمساك، الشد وأي نوع من الاقتراب أو لمس الجسد بطريقة غير مرغوب بها تجاه شخص ما.
- التعري: إظهار أجزاء حميمة أمام شخص ما أو الاستمناء أمام أو في وجود شخص ما دون رغبته.
- التحرش الجنسي الجماعي: تحرش جنسي (شامل الاشكال السالف ذكرها) يرتكبها مجموعة كبيرة من الأشخاص تجاه فرد أو عدة أفراد.

٢- الملاحقة أو التتبع: تتبع شخص ما، سواء بالقرب منه أو من على مسافة، مشيًا أو باستخدام سيارة، بشكل متكرر أو لمرة واحدة، أو الانتظار خارج مكان عمل/منزل/سيارة أحدهم ويمكن أن يكون الملاحقة/التتبع إلكترونيا.

٣- التشهير الجنسي: نشر أو تسريب أو ترويج محادثات رضائية أو صور شخصية و/أو ذات طابع جنسي على أي وسيلة تواصل علنية أو بث معلومات/أسرار/شائعات عن العلاقات الشخصية/الجنسية لشخص ما.
٤- الابتزاز الجنسي: تهديد شخص ما بكشف معلومات عنه/أو إيذائه بأي شكل من الأشكال للحصول على منفعة جنسية/ أو تهديد شخص ما بصور أو محادثات جنسية من أجل الحصول على منفعة ما (مادية أو جنسية الخ)

٥- الاعتداء الجنسي: القيام بأفعال جنسية تجاه شخص ما مثل التقبيل القسري والتعريفة أو مسك/ شد أجزاء حميمية من الجسد دون رضاهم/ن.

• الاعتداءات الجنسية الجماعية: الاعتداء الجنسي الذي ترتكبه مجموعات كبيرة من الناس ضد شخص أو مجموعة من الأشخاص.

٦- الاغتصاب: استخدام أجزاء الجسم أو غيرها من الأشياء والأدوات لاختراق الفم، أو اختراق الشرج، أو المهبل بشكل جزئي أو كلي، دون رضاهم/ن.

• الاغتصاب الجماعي: الاغتصاب الذي يرتكبه مجموعة كبيرة من الناس ضد أشخاص منفردين.

٧- التهديد والترهيب: التهديد بأي نوع من أنواع التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو الاغتصاب سواء نتج ذلك عن ممارسة للفعل أم لا.

٨- إساءة استخدام السلطة/ النفوذ/الموقع: الاستخدام غير اللائق لموقع نفوذ أو سلطة أو قوة ضد شخص آخر لطلب أو تلميح بالتقرب الجنسي، وقد يكون ذلك بشكل صريح أو ضمني لا يتيح للشخص الرفض أو التعبير عن الرفض بحرية أو طرح مطالب جنسية مقابل أداء أعمال أو غير ذلك من الفوائد والخدمات.
٩- مفهوم الرضا يختلف حسب السياق ولا يقيم بالرفض الصريح فقط، بل هناك عدة عوامل تؤثر عليه على سبيل المثال وليس الحصر: وجود علاقات قوة غير متكافئة/عادلة بين الشاكي/ة والمشكو في حقه/ا لا يتيح للشاكية الرفض بحرية، وعي الشاكي/ة أثناء ممارسة الفعل، وجود تاريخ من العنف و/أو التهديد بين الشاكي/ة والمشكو في حقه/ا، إلخ. ودور لجنة شكاوى العنف الجنسي هو بذل المجهود الكافي للاستدلال على مؤشرات/دلائل وجود الرضا من عدمه.

١٠- بالرغم من أن أغلب حالات العنف الجنسي المعرفة أعلاه ترتكب من الرجال في حق النساء إلا أن الممارسات السالف ذكرها يمكن أن تصدر تجاه:

• شخص من الجنس الآخر.

• شخص من نفس الجنس.

وتسري هذه السياسة على جميع هذه الحالات.

١١- بعض المصطلحات الخاصة بالسياق الحزبي:

• أعضاء/عضوات الحزب: أي شخص قام بملأ استمارة عضوية أو عضوية منتسبة ولم يقدم استقالة مكتوبة.

• المتعاملين/ات مع الحزب: أي شخص تواجد في أي فعالية أو اجتماع خاص بالحزب، أو تواصل معه بأي شكل من الأشكال.

• نطاق الحزب: أي من مقرات الحزب في القاهرة أو المحافظات، أي من اجتماعات الحزب

أو فعالياته حتى وإن أقيمت خارج مقرات الحزب.

٤- المعنيين بالسياسة

تطبق هذه السياسة على جميع أعضاء/عضوات الحزب ممن ملأوا استمارات العضوية، سواء كانوا أعضاء/عضوات أو أعضاء/عضوات منتسبين/ات، وأياً كانت درجة نشاطهم/ن، وكذلك الموظفين/ات داخل الحزب.

0- دور السياسة في زيادة الوعي حول مفاهيم العنف الجنسي

يعد نشر الوعي وبناء التوافق حول مفاهيم العنف الجنسي بين أعضاء/عضوات الحزب والمتعاملين/ات معه إحدى الأدوار الرئيسية للسياسة، بحيث لا يكون أول تعامل لأي من عضوات/أعضاء الحزب مع السياسة سواء كشاكي/ة أو مشكو في حقه/ا أثناء الشكوى، وذلك عن طريق:

- إقرار السياسة من الجمعية العمومية للحزب بعد عدد من النقاشات في اللجان والهيئات المختلفة للحزب والوحدات الجغرافية والدعوات المفتوحة للنقاش مع أصدقاء الحزب.
- تعرض وتناقش السياسة مع الأعضاء/العضوات الجدد والمتعاملين/ات مع الحزب ضمن الأوراق الرئيسية للحزب.
- تنظم مجموعة العمل على قضايا النساء/لجنة الأوراق السياسية نقاشات حول السياسة بعد إقرارها من حين إلى آخر سواء مع الأعضاء/العضوات الجدد أو لتطوير محتوى السياسة بشكل مستمر.
- ذلك بالإضافة إلى وجود قراءات في برنامج تثقيف الحزب حول قضايا النوع والجنسانية.

٦- الآليات والإجراءات

١- لجنة شكاوى العنف الجنسي وصلاحياتها

- تقوم لجنة تنظيم الحزب بتشكيل لجنة من ثلاثة أشخاص من داخل الحزب لنظر شكاوى العنف الجنسي، وتعلن عن أسمائهن/م داخل الحزب.
- يتم إنشاء إيميل خاص باللجنة، لاستقبال الشكاوى والإعلان عنه على صفحة الحزب مع نشر سياسة مناهضة العنف الجنسي.
- تستمر اللجنة في عملها لمدة عامين، ويكون تغيير الأعضاء بشكل نصفي، بمعنى أن يتم تغيير عضو/عضوين كل سنة بما يسهل نقل الخبرة على أن يتم تغيير أعضاء اللجنة بالكامل في ظرف ثلاث سنوات، تتكون اللجنة من امرأتين ورجل.
- يمكن للجنة الاستعانة بمحققين/ات من خارج الحزب لاستبدال أحد أعضاءها/عضواتها أو جميعهم/ن في حالة وجود تعارض مصالح، أو أن يكون/تكون أحد أفراد اللجنة أحد طرفي الشكوى، أو بناء على طلب أحد أطراف الشكوى.
- في حالة انتداب محققين/ات من خارج الحزب، تكون مسؤولية اللجنة التواصل معهم/ن وإعلام لجنة التنظيم.
- تقوم اللجنة باستقبال الشكوى، والتحقيق فيها، وكتابة تقرير مفصل يرفع إلى لجنة التنظيم على الأقل مع تجهيل الأسماء، وفي حالة ثبوت الاتهامات يرفع التقرير إلى اللجنة التحضيرية لإقرار العقوبات التي توصي بها لجنة شكاوى العنف الجنسي.
- يحق لأحد أعضاء/عضوات اللجنة الاعتذار عن مهامه/ا قبل انتهاء المدة المحددة وتكلف لجنة التنظيم غيره/ا.
- يجوز اختيار عضو/عضوة لتكون جزء من اللجنة لأكثر من مدة واحدة.

٢- معايير اختيار عضوات/أعضاء لجنة شكاوى العنف الجنسي

- أن يكون مشهود لهم/ن بالنزاهة والموضوعية.
- الخبرة في قضايا العنف الجنسي و/أو التحقيقات المتعلقة بهذه القضية بقدر الإمكان.
- تنوع المراحل العمرية.
- الوعي والمعرفة النسوية.

٣- كيفية تقديم الشكاوى:

كيف يمكن التواصل مع اللجنة؟

- تتواصل الشاكية/ي مع لجنة شكاوى العنف الجنسي عبر الإيميل المخصص أو عبر التواصل المباشر مع أحد عضوات/أعضاء اللجنة.
- تقدم الشاكية/ي إفادة مكتوبة للجنة تفصل فيها شهاداتها/ه ومحتوى الشكوى.
- يمكن استثنائياً عدم طلب إفادة مكتوبة من الشاكية/ي في حال تشكيل الكتابة عبء نفسي عليها/ي، وفي هذه الحالة تقوم اللجنة الثلاثية بصياغة الشكوى عبر الاستماع إليها واطلاعها على الصياغة للموافقة. لا توجد مدة محددة ينقضي بعدها الحق في تقديم الشكوى. ولكن تساعد سرعة الإبلاغ على استجلاء الحقيقة بشكل أكثر فاعلية لذا نشجع من لديه/ا شكوى على الإبلاغ السريع ولكن نتفهم الصعوبة والعبء النفسي الذي تشكله عملية إدراك وقوع العنف الجنسي والإبلاغ عنه، لذلك لا ترتبط أحقية الشكوى بأي مدة زمنية ولا تعتبر المدة الزمنية ضمن العوامل التي تضعها لجنة شكاوى العنف الجنسي في الاعتبار لثبوت الاتهام من عدمه.

من يمكنها/ه تقديم شكوى؟

- يحق لأي ناجية/ي من العنف تقديم شكوى في أي من أعضاء/عضوات الحزب أو موظفيه، سواء كانت الشاكية/ي عضوة في الحزب أم لا، وسواء كانت الواقعة المعنية حدثت في نطاق الحزب أم لا.

هل توجد طرق أخرى لتحريك الشكاوى؟

- في حالة وجود شهادة مكتوبة ضد أحد أعضاء/عضوات الحزب أو دعوى قضائية ضده/ا، تقوم لجنة شكاوى العنف الجنسي بفتح تحقيق حتى إن لم تتواصل الشاكية مع الحزب مباشرة.
- في هذه الحالة تبذل لجنة شكاوى العنف الجنسي (أو اللجنة المنتدبة عنها) قصارى جهدها للتواصل مع الشاكية/ي وطلب شهادتها/ه.
- في حالة تفضيل الشاكية/ي عدم المشاركة في تحقيق يديره الحزب:
- تستند اللجنة لنتائج أي تحقيقات أخرى شاركت فيها الشاكية/ي، إن وجدت وإن وافقت الجهة على إطلاع الحزب على نتائج التحقيق.
- في حالة رفض الشاكية/ة التعاون مع الحزب وعدم وجود أي تحقيقات من قبل جهات أخرى تكتب اللجنة "تقرير" حول الادعاءات مع استنادها للشهادة المكتوبة أو تفاصيل الدعوى المعلنة، وأي شهود/وقائع أخرى يمكنها الوصول إليها، مع ضرورة الإشارة في تقريرها إلى أن هذا التقرير نتائجه منقوصة بسبب عدم مشاركة الشاكية/ي، ويبقى غرضه الأساسي هو توثيق الواقعة/الادعاء لأهمية التوثيق الداخلي لمثل هذه الوقائع وأهميتها في حالة وجود شكاوى مستقبلية ضد نفس الشخص.
- في حالة استقالة المشكو في حقه/ا بعد تقديم شكوى، تقوم اللجنة بكتابة تقرير لتوثيق الواقعة.
- في حالة عدم وجود شكوى موجهة للحزب، أو شكوى/شهادة مكتوبة في أي مساحة أخرى، أو دعوى قضائية، لا يجوز لأي طرف تحريك شكوى دون موافقة الناجي/ي أو بالنيابة عنه/ا.

هل يمكن تقديم شكوى ضد أحد المتعاملين/ات مع الحزب إن لم يكن عضوا/ة؟

يمكن التقدم بشكوى ضد أحد المتعاملين/ات مع الحزب إن لم يكن عضوا، وبالرغم أنه من حقه رفض التعاون أو التحقيق معه/ا حيث أن لا سلطة للحزب عليه/ا، يجب أن تتحقق اللجنة من الشكوى بقدر الإمكان ويمكن أن يتخذ الحزب قرار بالطلب من الجهات المنتمية/ة إليها التحقيق معه/ا، و/ أو بعدم دعوته/ا أو السماح له/ا بالتواجد في المساحات الخاصة بالحزب إذا تمكنت اللجنة من التبين من صحة الشكوى أو في حالة تكرار الشكوى من نفس الشخص.

٤- سير عملية التحقيق:

- تقوم لجنة شكاوى العنف الجنسي بإبلاغ لجنة التنظيم عن وجود شكوى وبدء التحقيق فيها دون الإفصاح عن تفاصيلها أو أسماء أي من أطرافها.
- بعد الحصول على الإفادة المكتوبة (أو صياغتها كما هو موضح في بند ٣)، تقوم اللجنة بالتواصل مع المشكو في حقه/ا لإبلاغه/ا بوجود شكوى ضده/ا.
- تتأكد اللجنة قبل البدء في مباشرة عملها من موافقة طرفي الشكوى على عضوات/أعضاء اللجنة، وتقوم بانتداب آخرين/يات في حالة وجود تحفظات لدى أحد طرفي الشكوى.
- لا يجوز بدء التحقيق إلا بعد موافقة طرفي الشكوى على عضوات/أعضاء اللجنة.
- تستمع اللجنة إلى الشاكية/ي أولا ثم باقي أطراف الشكوى.
- تعلن اللجنة عن خط زمني واضح لطرفي الشكوى في بداية التحقيق.
- يحق للشاكي/ة والمشكو في حقه/ا الاطلاع على توثيق اللجنة لأقوالهم/ن.
- يحق للشاكي/ة والمشكو في حقه/ا طلب استدعاء أي عدد من الشهود وتكون اللجنة ملزمة بالاستماع إليهم/ن.
- يحق للجنة استدعاء شهود أو خبراء إضافيين ترى أهميتهم/ن.
- يحق للجنة إضافة جلسة ختامية مع أي من طرفي الشكوى بعد سماع الشهود إذا رأت ذلك مناسباً.
- تتخذ اللجنة قراراتها بالتوافق لا بالتصويت.
- بعد الاستماع إلى جميع الأطراف المعنية تقوم اللجنة بصياغة تقرير مفصل مع تجهيل الأسماء، وعرضه على لجنة التنظيم مع التوصيات والجزاءات ومسبباتها، ثم إلى اللجنة التحضيرية في حالة ثبوت الاتهامات.
- ينبغي على اللجنة الانتهاء من عملها خلال شهرين من تلقي الشكوى المكتوبة كحد أقصى.
- يتم الحفاظ على سرية بيانات المشكو في حقه/ا طوال عملية التحقيق، ويتم الإفصاح عنه فقط في حالة ثبوت الاتهامات.
- في حالة ثبوت الاتهامات، يتم الإفصاح عن هوية المشكو في حقه/ا لأعضاء اللجنة التحضيرية لتتخذ الإجراءات التنظيمية المناسبة ضده/ا، وفي حالة انتماء المشكو في حقه/ا إلى جهات/كيانات صديقة أخرى (منظمات مجتمع مدني، نقابات، إلخ...)، أو تمثيله للحزب بداخل أي مجموعات، يتم إخطارهم بنتائج التحقيق.
- لا يجوز بأي حال من الأحوال أو خلال أي فترة من فترات التحقيق أو بعد انتهائه الإعلان عن اسم الناجية أو إفشاء أي من بياناتها لأي طرف خارج اللجنة الثلاثية (و/أو اللجنة المنتدبة عنها).
- لا يجوز الإعلان عن أسماء الشهود، أو إبلاغ أي من طرفي الشكوى ببيانات أو معلومات عن شهود الطرف الآخر.
- توثق جميع الشكاوى الواردة إلى لجنة شكاوى العنف الجنسي حتى تلك التي لم تستطع اللجنة الفصل فيها، بحيث يكون هناك سجل للمشكو في حقهم/ن بناءً على الشكوى ليؤخذ بعين الاعتبار في حال تكرارها.

0- مسئولية أطراف الشكوى

- يمتنع المشكو في حقه/ا عن التواصل مع الشاكي/ة أثناء التحقيق، أو محاولة التواصل معها عن طريق طرف ثالث، ويتضمن ذلك أي محاولات للتأثير عليها أو تهديدها، ويمتنع كذلك عن التواصل مع أعضاء/عضوات لجنة التحقيق بشكل غير رسمي أو أي من الشهود أثناء التحقيق.
- تمتنع الشاكية عن الاتصال بالمتهم أثناء التحقيق أو بأي من الشهود أو أي من أعضاء/عضوات لجنة التحقيق بشكل غير رسمي أثناء التحقيق.
- يمتنع الشهود عن التواصل مع أي من عضوات/أعضاء لجنة التحقيق بشكل غير رسمي أثناء التحقيق.
- يلتزم طرفا الشكوى بعدم الكتابة بشكل علني لحين الانتهاء من التحقيق، وذلك حرصا على إنجاح عملية التحقيق والحفاظ على سرية.

1- ضمانات إضافية للسرية والخصوصية:

- لا يجوز لأعضاء لجنة التحقيق كتابة أسماء الشاكيات والشهود في أي من التقارير أو الاوراق الخاصة بها وتكون بيانات هذه الأطراف مجهلة.
- يتم حفظ جميع اوراق وتقارير التحقيقات ورقيا أو إلكترونيا بشكل مجهل (للساكيات والشهود) بشكل مؤمن لتستفيد منه عضوات/أعضاء اللجنة المختلفات/ين، ولا يجوز لعضوة/جديدة في اللجنة معرفة بيانات هذه الأطراف في أي من الشكاوى التي سبقت انضمامه/ا للجنة.
- لا يتم تجهيل أسماء المشكو في حقهم/ن فقط، لأهمية التأكد من وجود شكاوى سابقة ضده/ا من عدمه.
- في حال تسريب أي من عضوات/أعضاء لجنة التحقيق أي من البيانات الخاصة بالشاكية أو الشهود أو المشكو في حقه/ا (إذا لم يثبت عليه/ا الاتهام أو أثناء التحقيق)، يتم إعفاءه/ا من دوره/ا في اللجنة ومن التحقيق في أي شكاوى من هذا النوع مستقبليا، وتوقيع عقوبات تنظيمية عليه/ا.
- مراعاة عدم الإفصاح عن هويات جندرية/ميول جنسية لا يريد أصحابها الإفصاح عنها خلال عملية التحقيق.

2- الشكاوى الكيدية:

- تعرف الشكاوى الكيدية في هذه السياسية باعتبارها الشكاوى التي يتم التأكد من "فبركتها" أو اختلاقها من قبل طرف أو عدة أطراف عن عمد. وتوقع اللجنة التحضيرية على العقوبة المناسبة على الشاكي/ة في حالة إثبات كيدية الشكوى.
- لا تعتبر الشكاوى التي لا يتم إثباتها شكاوى كيدية بأي حال من الأحوال. كيدية الشكوى يحددها فقط إثبات اختلاق تفاصيل أو شكاوى عن عمد.

3. إجراءات وقائية

- تتخذ بعض الإجراءات الوقائية لحين الانتهاء من التحقيق، وذلك لحماية عضوات/أعضاء الحزب أو المتعاملين/ات معه إذا اتضحت صحة الادعاءات، بدء من الفصل بين الشاكية والمشكو في حقه في المساحات الحزبية، وصولا لتجميد العضوية لحين الانتهاء من التحقيق بما يتناسب مع الاتهام أو الشكوى المقدمة:

- تقوم لجنة شكاوى العنف الجنسي بإبلاغ المشكو في حقه/ا بمراعاة عدم التواجد في نفس المساحات الحزبية (اجتماعات اللجان والوحدات الخ) التي تتواجد فيها الشاكية بقدر الإمكان لحين الانتهاء من التحقيق.
- في الحالات التي ترى فيها لجنة شكاوى العنف الجنسي ضرورة لتجميد عضوية المشكو في حقه/ا، يتم إبلاغ لجنة التنظيم بهوية المشكو في حقه وتجميد عضويته لحين الانتهاء من التحقيق، ويكون هذا الاستثناء الوحيد الذي يحق فيه للجنة التنظيم معرفة هوية المشكو في حقه.

٩. مسارات غير رسمية للشكوى

يعتبر أحد الأهداف الرئيسية للسياسة التشجيع على الإبلاغ عن وقائع العنف الجنسي والمساهمة في وجود سياق أكثر أماناً وحرية ووقوع أقل ضرر ممكن على الناجيات/ين من العنف. ندرك أن الناجيات/ين في بعض الحالات يمتنعن عن تقديم شكوى بسبب ما يشكله سير التحقيق من عبء، وقد يشجعهن/م وجود مسار غير رسمي للشكوى. ويمكن أن تتخذ الشكوى غير الرسمية أحد المسارين التاليين:

- ١- المواجهة المباشرة لوقف السلوك: التواصل مع أحد عضوات/أعضاء لجنة التحقيق من قبل الشاكي/ة لمواجهة طرفي الشكوى وطلب وقف السلوك/العنف من قبل الطرف الآخر.
- ٢- التدخل عن طريق وسيط: التواصل مع أحد عضوات/أعضاء لجنة التحقيق لتكون/يكون وسيطاً أو طلب وجود وسيط آخر من خارج اللجنة للتواصل مع الطرف الآخر من الشكوى لوقف السلوك/العنف دون المواجهة أو التعامل المباشر بين الطرفين.
- ٣- يتم توثيق الشكاوى غير الرسمية كذلك في سجلات لجنة شكاوى العنف الجنسي.

١٠. اللجوء والإحالة إلى جهات خارج الحزب (الدولة، منظمات المجتمع المدني...)

- يحق لأي شاكي/ة تقديم بلاغ رسمي إذا قررت أخذ المسار القانوني وعلى الحزب دعمها بكل السبل المتاحة.
- يوفر الحزب للشاكي/ة أرقام وبيانات المنظمات النسوية ومنظمات المجتمع المدني التي تقدم أشكال من الدعم في قضايا العنف الجنسي لا يستطيع الحزب تقديمها مثل الدعم النفسي أو الدعم القانوني في حال اتخذت الشاكية المسار القانوني الرسمي ولم يستطع الحزب توفير محامي.

١١. مبادئ وإرشادات عامة

- تتعامل اللجنة مع جميع أطراف الشكوى بشكل لا يحط من كرامتهم/ن أو يستهزئ بمشاعرهم/ن ولا يصدر الأحكام مسبقاً.
- لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تخوض اللجنة في أسئلة شخصية لا علاقة لها بمضمون الشكوى (مثل العلاقات السابقة، العذرية، إلخ...).
- تعطي اللجنة وقت كافي لطرفي الشكوى والشهود قبل الاستماع إلى أقوالهم/ن.
- تتعامل اللجنة بحساسية مع الشاكية/ي وتقدر تأثير الواقعة على الحالة النفسية، مما قد يستدعي سماع الشهادة خلال أكثر من جلسة، التوقف لفترات خلال سماع الشهادة، عدم تذكر جميع التفاصيل بشكل سلس أو مترابط، إلخ.
- تقدم لجنة شكاوى العنف الجنسي تقرير سنوي (إحصائي وتحليلي) إلى اللجنة التحضيرية ولجنة التنظيم حول الشكاوى الواردة إليها.
- تخضع هذه السياسة إلى التعديل والتطوير المستمر مع التجربة والخطأ.

١٢. العقوبات

- توصي لجنة شكاوى العنف الجنسي (أو اللجنة المنتدبة عنها) بعقوبات مناسبة في حال ثبوت اتهامات لتقرها اللجنة التحضيرية للحزب.

وتتدرج العقوبات الحزبية كالآتي:

الإذار أو لفت النظر - توجيه اللوم - الإعفاء من المنصب أو المسؤولية - تجميد العضوية لمدة محددة - الفصل لمدة محددة، وتختلف هذه العقوبة عن تجميد العضوية حيث أن فور انتهاء المدة المحددة لا يُعاد تفعيل العضوية بشكل تلقائي، ولكن يجوز للعضو إعادة طلب العضوية ويرجع قبول أو رفض عضويته إلى هيئات الحزب. - الفصل النهائي -

الفصل النهائي مع الإعلان عن الفصل وعدم تمثيل الشخص للحزب.

ملحوظة: يتم تشديد العقوبة أو الإجراء المتخذ في حال تكرار الشخص نفس الفعل أو إدانته أكثر من مرة بجرائم عنف جنسي.

١٣. جبر الضرر

يمكن أن يتخذ جبر الضرر عدة أشكال أهمها الاعتذار، وهو نوع من رد الاعتبار للشاكي/ة وهو ليس بديلاً عن العقوبة ولا علاقة له بمسار التحقيق. الشاكي/ة وحده/ا هي/والتي/الذي من حقه/ا قبول الاعتذار أو أشكال أخرى من جبر الضرر من عدمه. ولا يوقف أي شيء سير عملية التحقيق سوى سحب الشاكي/ة للشكاوى.

* تم اقرار النسخة النهائية من هذه السياسة عن طريق الجمعية العمومية للأعضاء المؤسسين في سبتمبر ٢٠٢٢

* من السياسة الجنديرية لمنصة العدالة الاجتماعية

ب. مكان العمل

١. تهيئة أماكن عمل آمنة للنساء تخلو من التحرش الجنسي، مع وضع آليات للتعامل مع أي شكل من أشكال التحرش أو العنف أو التنمر.
٢. تطبيق نظام ساعات العمل المرنة للآباء والأمهات والسماح لهم بالعمل من المنزل قدر الإمكان.
٣. توفير الأمن للرجال والنساء في مكان العمل، سواء داخل المكتب أو في العمل الميداني.
٤. ضمان تلقي جميع العاملين تدريباً عن السياسة الجنديرية والسلوكيات المتوقعة داخل مكان العمل، يُنظّم ويُقدّم من قبل موظفي لجنة الشكاوى.

مبادئ توجيهية عامة لضمان بيئة عمل آمنة وملائمة للجميع في منصة العدالة الاجتماعية:

١. ينبغي على جميع العاملين أن يكونوا على دراية بالطابع المنحاز للمجتمع وأماكن العمل عمومًا، والتأكد من عدم استمرار التمييز على أساس النوع الاجتماعي في العلاقات بين الأفراد داخل المنصة.
٢. لا تتساهل المنصة مع أي تعليقات تعيد إنتاج الصور النمطية للنوع الاجتماعي بصورة ضمنية أو مباشرة، كالتعليقات التي تحمل ازدراءً أو استهجاناً للحالة النفسية للنساء وقدراتهن الفكرية أو أخلاقياتهن العملية أو أعمارهن.
٣. لا تتساهل المنصة مع أي تعليقات غير مرغوب فيها بشأن وزن الموظفين أو أشكال أجسامهم، كالحديث غير المرغوب عن فقدان الوزن أو زيادته، أو الإعاقات، أو غير ذلك.
٤. ينبغي أن يكون الموظفون على دراية بالميل العام للرجال إلى الهيمنة على اجتماعات العمل والمناقشات مع غيرهم، والميل الاجتماعي العام لتجاهل تعليقات النساء لصالح تعليقات الرجال في مجالات العمل؛ لهذا يجب أن يُبدّل جهد مقصود ومستمر من جانب الموظفين والإدارة لتجنب هذه الحالات من التمييز الضمني.

ج. البرامج

١. تعمل كل البرامج على جمع بيانات مُفضّلة حسب النوع الاجتماعي لكل المشروعات، واستخدام هذه البيانات في التخطيط والتصميم والتنفيذ والرصد وكتابة التقارير في جميع التحليلات والقرارات المتخذة المتعلقة بمسائل المساواة والعدالة بحسب النوع الاجتماعي.
٢. تعميم المنظور الجنديري في جميع جوانب التخطيط والتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج والمشروعات.
٣. رفض أي لغة ذات طابع تمييزي.
٤. اعتبار النساء والرجال عناصر فاعلة للتغيير، وتجنب استخدام الصور النمطية السلبية التي تميز بين الرجال أو النساء، أو الأولاد والفتيات.
٥. الحرص على ظهور صورة متوازنة ومنصفة للرجال والنساء، والأولاد والفتيات في إصداراتنا المنشورة على الإنترنت والمطبوعة.

ميثاق أخلاقيات العمل ومُدونة السلوك لمؤسسة المرأة الجديدة

مقدمة

تمثل هذه الوثيقة التي أعدّها مجلس أمناء مؤسسة المرأة الجديدة عقدًا/عهدًا بين جميع الأطراف المرتبطة بها بدايةً من هذا المجلس، والإدارة العليا للمؤسسة، وجميع العاملات والعاملين بأجر، والمتطوعات والمتطوعين، وهي وثيقة مُلزِمة لجميع هؤلاء الأطراف بعد الاطلاع عليها والتوقيع على جميع صفحاتها. كما تُعدُّ النزاهة تجاه الجمهور المحيط الذي نتعامل معه، وهي تشكّل مُجتمعًا ضامنًا لاستمرارية صورة المنظمة بطريقة لائقة مما يضمن الحفاظ على الاحترام الذي حصلت عليه على مدى ما يزيد عن ثلاثين سنة ماضية، وتنقسم هذه الوثيقة إلى جزأين متكاملين:

أولاً: ميثاق العمل الأخلاقي:

هو عبارة عن الأخلاقيات والقيم التي تُشير إلى ما نتطعّ إليه من حيث تحقيق الأخلاقيات والقيم والمبادئ الأساسية التي جاء الاستقرار عليها عبر سنوات من الخبرة العملية، وهذا الجزء يتّسم بمزيد من العمومية رغم أنه أقصر طولاً من مُدونة السلوك، كما أنه قابل للنشر العام، وهو يخصُّ المبادئ العامّة التي تحكمنا، ومركز اهتمامه هو القيم والرؤية، أمّا المبادئ والأخلاقيات التي نؤمن بها فهي تتضمّن ما يلي:

- إعلاء حقوق الإنسان بصفة عامّة مع التركيز على حقوق النساء بصفة خاصّة.
- عدم التمييز ومناهضة العنف بجميع أشكاله وعلى أي أساس كان: سواء الجنس والحالة الاجتماعية، أو الانتماء الطبقي، أو السن، أو الانتماء الديني والإثني، أو اللون، أو العقيدة الفكرية، أو المستوى التعليمي، أو الإعاقة الجسدية والنفسية، إلخ؛ والحفاظ في جميع الأحوال على صيانة كرامة الآخرين.
- دعم قدرة الفئات المستهدفة في الوصول إلى الموارد المالية والقانونية والنفسية والحصول عليها.
- احترام الاختلاف الفكري، والخيارات الشخصية بما لا يتعارض من رسالة ورؤية المؤسسة.
- الاعتراف بقدرات الآخرين والإقرار بتطورهم المهني والفكري وتشجيعهم على ذلك.
- التضمين مقابل الإقصاء، بمعنى إشراك العاملات والعاملين في عمليات اتخاذ القرارات، وتوسيع رقعة الفئات المتطلعة إلى تغيير مجريات حياتها إلى الأفضل ودعمها في تحقيق ذلك من خلال استطلاع اولوياتها واخذها بعين الاعتبار مع تحفيز حركة نسائية/نسوية محلية وإقليمية ودولية قوية قادرة على جذب التضامن العريض مع مطالبها وكسب اوسع تأييد لها من قبل المواطنين والمواطنات على حد سواء.
- إعلاء قيمة النزاهة والأمانة المهنية - على المستويين الخاص والعام - للوقوف بشكل شامخ أمام أي ادعاءات مضلّة، أو محاولات للتشهير.
- تفعيل قيم وممارسات الديمقراطية الداخلية والخارجية وممارستها على أقل تقدير على المستوى الداخلي والدفاع عنها والمناداة بإعمالها على المستوى العام.
- تأمين بيئة عمل آمنة داخلياً ومع من نتعامل معهم/هم خارجياً، ومن هنا تتعهد المؤسسة بتوفير بيئة خالية من أي عنف أو تحرش أو تهديد على سلامة العاملات والعاملين والمتعاملات والمتعاملين معها سواء كانت هذه التهديدات متعلقة بظروف صحية، أو بمصاعب أخرى تواجه العمل، (ومنها على سبيل المثال لا الحصر: حل الصراعات الشخصية بطريقة سلمية، والاستماع إلى جميع الأطراف المعنية مع الاحتكام بأطراف موضوعية قادرة على اقتراح حلول مقبولة لأطراف النزاع، والحفاظ على المعلومات الداخلية، وتوفير السلامة المهنية، إلخ...).
- النهوض المستمر بقدرات ومهارات العاملات والعاملين والفئات المستهدفة.

ثانيًا: مدونة سلوكيات العمل:

هذه المدونة مُستقَّة من مبادئ وقيم ميثاق العمل الأخلاقي لمؤسسة المرأة الجديدة، وهي أكثر تحديدًا من هذا الميثاق؛ إذ تتضمَّن الممارسات والأنشطة العملية المسموح والقُطالِب بها، أو المحظورة وهي معنية بالحياة الداخلية للمنظمة بصفة عامَّة وفيما بين أطراف بعينها بصفة خاصَّة، بنودها مُتشابكة وتنطبق على الجميع؛ وبالتالي، فهي أكثر طولًا، ولا يتم نشرها إلا في الحدود الداخلية. وفيما يلي العناصر الأساسية الخاصَّة بتطبيق ما جاء بميثاق أخلاقيات العمل:

● المسؤولية الشخصية:

على الجميع مساعدة الفئات المستهدفة في تحقيق أهدافها الأساسية دون توقع مقابل مادي إضافي لذلك، كما يُشجَّع الجميع على تقديم جزء من وقتهم/م ومن المهارات المهنية التي يمتلكونها بطريقة تطوعية من أجل إنجاز ذلك.

● تحقيق العدالة الاجتماعية:

تركيز الجهود على: قضايا الفقر، والبطالة، والتمييز، وأشكال أخرى من الظلم الاجتماعي، وهي أنشطة تتطلَّب الحاجة إلى مقاربة حسَّاسة لتلك القضايا، وإلى معرفة مُتعمِّقة بأشكال القمع التي تُمارس ضد الذين يعانون من التمييز والتهميش من خلال الحصول على المعلومات المناسبة في هذا المجال، وإشراك الفئات المستهدفة في بلورة القرارات اللائقة لها.

● احترام كرامة وقيمة الإنسان:

التعامل مع كل شخص بطريقة تحترم كرامته وتنوعه/ها الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والإثني مع النهوض بحق تلك الفئات على تقرير مصيرها؛ أي السعي إلى تطوير قدرة وفرص أولئك في إجراء التغيير بأنفسهم/م وليس من خلال الفرض بطريقة فوقية، وإنما بما يتمشى مع احتياجاتهم/م الفعلية.

● أهمية العلاقات الإنسانية:

إدراك المتواصلات/المتواصلين مباشرة مع الجمهور المستهدف بأن العلاقات الإنسانية المبنية على أسس سليمة مع هؤلاء تقوم بدور مهم في إحداث التغيير؛ ومع ذلك، على هؤلاء تجنب كسر الحواجز المهنية مما قد تؤدِّي إلى الإضرار بأخلاقيات العمل (على سبيل المثال لا الحصر: عقد علاقات حميمة، أو ممارسة أسلوب سلطوي، أو فرض حلول تتعارض مع مقتضيات التقرير الذاتي، أو الإفصاح عن بيانات خاصَّة بالمؤسسة، أو تبني مقترحات دون العلم الكامل والموافقة المبنية على المعرفة التامة من قبل أصحاب المصلحة الأولى، إلخ).

● النزاهة في التعامل:

نحن نتعامل مع أنفسنا ومع الآخرين بطريقة تتسم بالثقة المتبادلة، وملزمون باتباع معايير أخلاقيات وقيم العمل؛ ولذا علينا التعامل بطريقة متسقة مع رسالتنا وتطوير الممارسات الجيدة لدى الغير كما فيما بيننا، ويتطلَّب ذلك أيضًا الحفاظ على سرية المعلومات الخاصَّة بمن نتعامل معهم/م و/أو الحصول على تصريح موثق/كتابي بالإفصاح عنها مع إمداد هؤلاء بنسخة مما جاء على لسانهم/م أو الشهادات التي أدلوا بها والتوقيع بمطابقتها مع ما جاء بها وعلى موافقتهم/ن عن الإفصاح عنها، وفي حالة الإحساس بأن المعلومات لم تصل بطريقة واضحة للفئة المُستهدفة، بذل الجهد لتفسيرها بطريقة مُبسَّطة حتى التأكد من أنها وصلت بطريقة سليمة وبلا لبس، إضافة إلى الحرص على تجنُّب حدوث تداعيات ضارَّة على سمعة ومصداقية المؤسسة.

● الكفاءة المهنية:

وهي تتضمّن المسؤولية الاجتماعية تجاه من نتعامل معهم، والمسؤولية الأخلاقية تجاه زميلات وزملاء العمل، ومسؤوليتنا نحن كمهنيين/يين تجاه العمل الاجتماعي بصفة خاصّة، ومسؤوليتنا المهنية تجاه المجتمع الواسع بشكل عام، وهذا ما يتطلّب أظلاًّ مستمرّاً على أحدث التقنيات والتدخلات المقترحة واللجوء إلى الخبراء المتخصصين في المجال المرجو معرفته.

سياسة الحماية - شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية - لبنان

رؤيتنا:

تتطلّع شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية إلى قيام مجتمعات آمنة ومتضامنة ومنتجة وديمقراطية في المنطقة العربية؛ مجتمعات تُصان فيها كرامة الأفراد وحياتهم وحقوقهم السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في إطار سيادة القانون ودولة المؤسسات، حيث يعمّها السلام والأمن والاستقرار، مجتمعات تُدار بواسطة حكومات مدنية وبرلمانات تمثيلية مُنتخبة ديمقراطياً، مُجتمعات تتميز بوجود آليات تشاركية مُعترف بها ومؤسسة تُمكن قوى المجتمع المدني والمواطنين من المشاركة المؤثرة في السياسات العامّة، مُجتمعات منفتحة على الثقافات والمجتمعات الأخرى ومتفاعلة معها، مُلتزمة بالقانون الدولي ومنظومة حقوق الإنسان.

رسالتنا:

شبكة المُنظّمات العربية غير الحكومية للتنمية هي شبكة مدنية ديمقراطية مستقلة، تهدف إلى تعزيز المشاركة المواطنة، وتقوية دور منظمات المجتمع المدني وتطوير قدراتها من أجل تمكينها من تعزيز قيم الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان وتحقيق أهداف التنمية البشرية المُستدامة في البلدان العربية، بما ينسجم مع الشرعية الدولية لحقوق الإنسان وحرية الفرد وكرامته واحترام التنوع والتوزيع العادل للثروة والمحافظة على التراث الحضاري والثقافي في المنطقة وتحقيق الأولويات التنموية لدول المنطقة وشعبها في إطار نظام عالمي عادل.

خلفية:

طوّرت شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية سياسة الحماية انطلاقاً من المبادئ المُؤسّسة للشبكة ومن التزامها بحقوق الإنسان، وبترجمة ذلك في العلاقات بين أعضائها ومع العاملين والمتعاقدين معها وقد استندت في ذلك إلى المعايير الدولية، وبناءً على أفضل الممارسات الدولية والإقليمية المُتعلّقة بالعاملين في قطاع المنظمات غير الحكومية.

● التعاريف

الهشاشة: وفقاً للمعايير الدولية *Accountability and Quality on Standard Humanitarian Core*، تعرف الهشاشة بأنها وضعية الأشخاص الذين يكونون عرضة للخطر بسبب عوامل فردية مثل العمر أو الإعاقة أو المرض، أو لأنهم يراعون الآخرين المُعرّضين للخطر؛ أو بسبب عوامل اجتماعية وظروف محيطية بها تسهم في تعريضهم لحالات من الضعف، ويشمل تعريف الهشاشة حالات التمييز والتهميش مثل كل ما يسبب أو يزيد تدني مكانة النساء والفتيات، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، أو حالات العزل أو الإقصاء الاجتماعي بما في ذلك المنع من الوصول إلى المعلومات، كما يشمل الأوضاع البيئية المتدهورة التي من شأنها أن تُهدّد معيشة الناس، وأيضاً الهشاشة الناجمة عن الفقر وانعدام العدالة، والفساد، وأي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو الطبقة أو الانتماء الديني أو السياسي، أو الميول الشخصية.

المُضايقة: عبارة عن تصرف يؤدي إلى أيجاد بيئة عمل يشوبها الترهيب أو العدائية أو الضغط ويدخل في ذلك: التلميحات/الإيحاءات أو التصرفات الشفهية أو غير الشفهية أو الإساءة الجسدية أو المعنوية.. التصرفات التمييزية بسبب العرق أو الجنس أو الأصل أو الإعاقة أو السن أو الدين.

التحرش الجنسي: هو سلوك غير مرغوب فيه ذو طبيعة جنسية: ينتهك كرامتك، أو يجعلك تشعر بالخوف أو الضعف أو الإهانة أو يخلق بيئة مُعادية أو مسيئة، ليس على الشخص المعني أن يكون قد اعترض علناً على سلوك شخص ما لكي يُعتبر غير مرغوب فيه، يمكن للتحرش الجنسي أن يشمل: التعليقات الجنسية أو النكات، السلوك الجسدي، بما في ذلك العرض الجنسي غير المرغوب فيه، واللمس وأشكال مختلفة من الاعتداء الجنسي، عرض الصور أو الرسومات ذات الطبيعة الجنسية أو نشر الصور واستخدامها، إرسال النصوص أو رسائل البريد الإلكتروني مع محتوى جنسي.

الإبلاغ عن سوء المعاملة:

يجب الإبلاغ فوراً أو في أسرع وقت ممكن عن الحوادث الفعلية أو المشتبه فيها عبر اتباع آلية التبليغ المُعتمدة في الشبكة.

قائمة المراجع:

- ١- هويدا عدلي، العنف والتحرش في عالم العمل وتكلفته الاقتصادية والاجتماعية "رؤية للمناهضة"، الاتحاد الدولي للخدمات العامّة، ٢٠٢٢
 - ٢- ممثلي النقابات، ورقة سياسات مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، منظمة العمل الدولية وملتقى السياسات العامّة بالجامعة الأمريكية، ٢٠٢٢
 - ٣- العنف والتحرش في عالم العمل: دليل المرشد حول اتفاقية ١٩٠، معهد العمل العالمي، ٢٠٢١
 - ٤- جين بيلنجر، التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل: منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧
 - ٥- مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي، الجهاز المركزي للتعبئة العامّة والاحصاء بمصر، ٢٠١٥
 - ٦- العنف والتحرش في العمل: دليل عملي لجهات العمل، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢
- V - Experiences of violence and harassment at work: the first global survey ,ILO and Lloyd's Register Foundation 2022

شكر وتقدير للمؤسسات التي وافقت على مشاركة ونشر سياساتها
في هذه الورقة:
حزب العيش والحرية "تحت التأسيس"
شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية - لبنان
مؤسسة حرية الفكر والتعبير
مؤسسة المرأة الجديدة
منصة العدالة الاجتماعية
شكر خاص للصديقات : وجدان حسين - هدير أشرف

معًا لتفعيل اتفاقية ١٩٠
بشأن القضاء على العنف
والتحرش في عالم العمل،
والتصديق عليها

#التطبيق_يوصل_للتصديق

شاركونا بمحتواكم.ن على منصة العمل والمساواة



nwrcegypt.org/labor-equality



NewWomanFoundation



NewWomanFoundation



@nwf_woman



NewWomanFoundation



NewWomanFoundation



nwrcegypt.org