

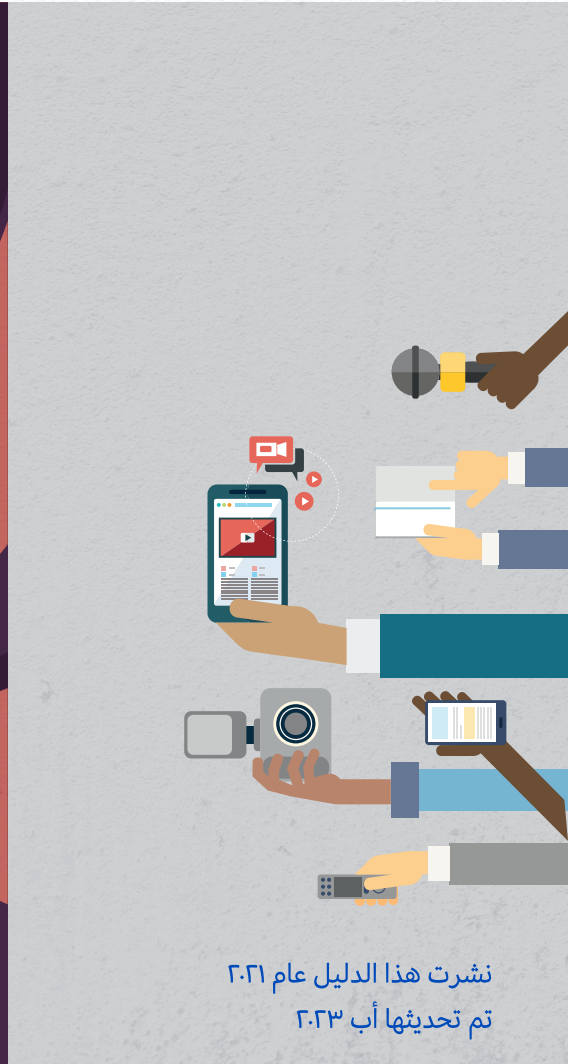


Internews
Local voices. Global change.



الدليل الاسترشادي لمناهضة التحرش في المؤسسات الاعلامية

Guiding Manual on Sexual Harassment in Media Outlets



نشرت هذا الدليل عام ٢٠٢١
تم تحديثها أب ٢٠٢٣

٢	المقدمة
٣	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش (رقم ١٩٠)
٤	لمن هذا الدليل؟
٤	لماذا تحتاج المؤسسات الاعلامية لمواجهة التحرش؟
٥	ما الذي يعتبر "مكان العمل"؟
٥	ما هو التحرش الجنسي في العمل؟
٦	ما التصرفات التي تعتبر تحرشا جنسيا؟
٧	مسؤولية المؤسسة الاعلامية تجاه مكافحة التحرش:
٨	يحتاج الموظفون في المؤسسة الاعلامية الى معرفة:
٩	كيفية التعامل مع شكاوي التحرش الجنسي؟
١٠	السرية
١٠	التدابير التأديبية
١١	إجراءات التظلم
١٢	ما هي حقوقك كموظف/ة في حالة التحرش الجنسي في العمل؟
١٢	التبليغ غير الرسمي
١٣	التبليغ الرسمي
١٥	الوقاية من التحرش في المؤسسات الاعلامية



المقدمة

من أهم التحديات التي تواجهها المرأة في بيئة العمل هي التعرض للتحرش والابتزاز الذي يجعلها بين خيارين أسهلها صعب: إما السكوت والرضوخ، وإما ترك العمل. إن التحرش الجنسي في العمل هو أحد أشكال التمييز الجنسي غير القانوني، إذ يعرف قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) التحرش الجنسي بأنه:



“أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس، ويمتد كرامة النساء والرجال، ويكون غير مرغوب وغير معقول مهيناً لمن يتلقاه؛ ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك -صرحاً أو ضمناً-؛ لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.”

وتحظر المادة ١٠ من قانون العمل العراقي:



“التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل، أو التدريب المهني، أو التشغيل، أو شروط وظروف العمل. كما يحظر أي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية، أو معادية، أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك.”

وعزّت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل لعام ٢٠١٩ التحرش بأنه:



“مجموعة السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أم تكررت، تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل التحرش على أساس النوع الاجتماعي.”

وعلى الرغم من وجود مواد قانونية لمكافحة التحرش في قانون العمل إلا أن التحرش يعدُّ أحد المعوقات التي تواجه النساء في بيئة العمل، إذ يتعرض الكثير منهن إلى مضايقات من قبل المدير، أو الزملاء، أو العملاء الذي يتم التعامل معهم. الجدير بالذكر، يعتبر اختلال السلطة ونظرة الدونية للجنس النسوي ابرز الاسباب لمبادرات التحرش الجنسي. وتفتقر الكثير من المؤسسات الاعلامية سياسة واضحة تعرف الموظفين بحقوقهم وما الإجراءات التي يجب اتباعها عند تعرضهم لمضايقات. وهناك ضعف حقيقي في تفعيل القوانين والتعليمات في المؤسسات الاعلامية. ويعود السبب الرئيس لعدم الإفصاح عن مثل هكذا حالات إلى عدم اطلاع المرأة بحقوقها الدستورية والقانونية التي تخصها في العمل كما إن الكثير من النساء يفضلن الصمت على الإبلاغ بسبب ثقافة المجتمع وبسبب تحفظ الكثير منهن بسبب العادات والتقاليد. وعليه قامت منظمة انترنيوز من خلال مشروع اصواتنا وبالشراكة مع منظمة أوان للتوعية وتنمية القدرات بالعمل على هذه الظاهرة وتنفيذ عشرة طاولات مستديرة في جميع انحاء العراق شملت اعلاميين واخصاء قانونيين ومؤسسات اعلامية ونقابية وناشطين ومن مفضية حقوق الانسان المستقلة ومنظمات مجتمع مدني لتشجيع النقاش حول المبادئ التوجيهية الأخلاقية لوسائل الإعلام حول كيفية الإبلاغ عن العنف ضد الاعلاميات ومعالجة المضايقات لهن في المؤسسات الاعلامية وتأثيرها على الموظفين ومناقشة العنف والمخاطر التي تواجهها الصحفيات في وسائل الإعلام وبالنتيجة كضرورة ملحة للتوصيات التي طرحت تم اعداد هذا الدليل لمناهضة التحرش في المؤسسات الاعلامية، حيث تم اعداد هذا الدليل من قبل فريق منظمة أوان للتوعية وتنمية القدرات (فريال الكعبي ومنار الزبيدي) وبإشراف ومتابعة منظمة انترنيوز.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش (رقم ١٩٠)

اعتمدت هذه الاتفاقية عام ٢٠١٩، وهي تضع المعايير القانونية الدولية لمنع العنف والتحرش في العمل والتصدي لهما. تلزم الاتفاقية الدول بضمان وجود قوانين وطنية شاملة ضد التحرش والعنف في العمل، منها تدابير الوقاية، وآليات الشكاوى، والمراقبة، والإنفاذ، ودعم الضحايا؛ والقوانين التي تُلزم أصحاب العمل باعتماد سياسات في مكان العمل ضد العنف والتحرش.

الاتفاقية شاملة وتغطي: العمال/العاملات، والمتدربين/ات، والعمال/العاملات الذين أُنهى تعيينهم والباحثين عن عمل والمتقدمين للوظائف. كما أنه ينطبق على القطاعات الرسمية وغير الرسمية. تعتبر هذه الاتفاقية أداة قوية في الكفاح من أجل القضاء على العنف الجنسي في العمل. وتنطبق تلك الاتفاقية على الحماية من 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 العامة والخاصة حينما تشكل مكان عمل.
- في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجرا أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم الوحدات 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.

وركزت الاتفاقية في مبادئها الأساسية على:

- تحترم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، وتعزز وتطبق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خال من العنف والتحرش.
- تعتمد كل دولة عضو، وفقا لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجا شاملا ومتكاملا ومراعيًا لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها. وينبغي في مثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها، حيثما ينطبق ذلك، وأن يشمل ما يلي:

- أ حظر قانوني للعنف والتحرش.
- ب ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش.
- ت اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتهما .
- ث إرساء آليات للإنفاذ والرصد أو تعزيزها.
- ج ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا.
- ح النص على عقوبات.
- خ وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب.
- د ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة.

لمن هذا الدليل؟

تم تصميم هذا الدليل لكل من أصحاب العمل والموظفين/ات في وسائل الإعلام حيث سيساعد هذا الدليل على:

- فهم الالتزامات المهنية والقانونية لحماية الموظفين / ات من التحرش الجنسي في العمل.
- معرفة كيفية تحديد التحرش الجنسي في المؤسسة.
- التمكن من تحديد الموظفين/ات الأكثر عرضة للتحرش الجنسي.
- وضع سياسة تنظيمية تعنى بالتحرش الجنسي.
- تطوير الاجراءات الوقائية للتصدي للتحرش الجنسي داخل المؤسسة.
- تطوير إجراءات التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي.
- وضع استراتيجيات لتقديم الدعم للموظفين/ات الذين/اللواتي تعرضوا/نَ للتحرش الجنسي.



لماذا تحتاج المؤسسات الاعلامية لمواجهة التحرش؟

عند التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل من المهم أن يفهم أصحاب العمل أثر التحرش الجنسي على الضحايا والمؤسسة والمجتمع ككل.

تشير المراجع البحثية إلى أن التحرش الجنسي له تأثير سلبي على صحة الضحية بما في ذلك انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية وتراجع الأداء والمخاطر الصحية الناجمة عن ارتفاع مستويات التوتر ومشاعر الإذلال وتدني احترام الذات وبالتالي فإن أصحاب العمل يعانون من خسائر ناتجة عن التحرش الجنسي بما في ذلك معدلات تغير الموظفين وانخفاض الإنتاجية والسمعة السيئة والتكاليف القانونية المحتملة. إضافة إلى ما سبق أن عدم معالجة حوادث التحرش الجنسي في مكان العمل قد يساهم في زيادة الحواجز التي تحول دون وصول النساء إلى سوق العمل بالإضافة إلى الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تحد من دور المرأة في القطاع الخاص والافتقار إلى سياسات تنظيمية تدعم المرأة في مكان العمل وتحميها من الممارسات التمييزية والتحرش الجنسي وغيرها.

كما أن عدم تقديم الدعم للضحايا لمواجهة التحرش الجنسي يكرس إلقاء اللوم على الضحية ويساهم في تعزيز ثقافة الصمت إزاء التحرش.

ومن من المهم أيضاً تحديد الشخص الذي يخضع للحماية بموجب سياسة التحرش الجنسي التي تتبعها المؤسسة ويشمل ذلك الموظفين والمتدربين والمتطوعين والمتقدمين للوظائف.



ما الذي يعتبر "مكان العمل"؟

عند وضع سياسات لمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل من المهم تعريف حدود مكان العمل الذي يمتد إلى ما وراء المكتب. قد يتضمن مكان العمل أي مساحة تنقذ فيها الوظائف والمهام المتعلقة بالعمل.

ومكان العمل هو أي مكان يقوم فيه الموظف بعمله في سياق وسائل الإعلام، يشمل "مكان العمل" ما يلي:

- المساحات داخل المؤسسة: المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع انشاء المحتوى.
- المساحات خارج المؤسسة: في الميدان خلال إجراء البحوث والمقابلات.
- المساحات عبر الإنترنت: أي منصة رقمية يستخدمها الموظفون للتواصل مع الآخرين فيما.

يتعلق بعملهم

- الأحداث المتعلقة بالعمل: المؤتمرات ورحلات العمل وجلسات التدريب.
- الأحداث الاجتماعية التي تنظمها المؤسسة الاعلامية.

ما هو التحرش الجنسي في العمل؟

التحرش الجنسي هو تصرف عدائي وغير مرغوب به ذو طبيعة جنسية ينتهك كرامة الشخص ويشعرهم بالإهانة أو الترهيب أو التهديد. يمكن أن يكون النساء والرجال على حد سواء عرضة لفعل التحرش الجنسي في العمل بالرغم من أن النساء عادة ما يكن أكثر عرضة للتحرش، وعادة من يقوم بالتحرش أما من المشرفين أو المدراء أو زملاء العمل والأقران بالإضافة الى الأشخاص غير الموظفين مثل الضيوف والأشخاص الذين تجرى معهم المقابلات. يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة. يمكن أن يحدث مرة واحدة أو أن يتكرر كما يمكن أن يكون صريحا مما يجعل التعرف عليه سهلا أو مخفيا مما يجعل التعرف عليه أكثر صعوبة.



ما التصرفات التي تعتبر تحرشاً جنسياً؟

قائمة الأمثلة هذه ليست شاملة فأى تصرف جنسي غير مرحب به ويجده الشخص الآخر مسيئاً يمكن اعتباره تحرشاً جنسياً.

1 التصرفات الجسدية



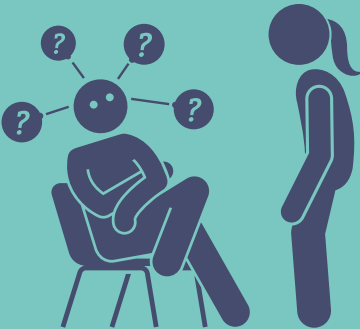
- الاعتداء او محاولة الاعتداء الجنسي - وهو اعتداء جسدي ذو طابع جنسي، ويتضمن اللمس الجنسي أو الاغتصاب.
- تقبيل شخص آخر بدون موافقته.
- اللمس غير المرغوب به أو تحسس أو مداعبة الأعضاء الحميمة لشخص آخر.
- اللمس غير المرغوب به لجسد شخص آخر
- تدليك عنق غير مرغوب به.
- الامساك غير المرغوب به ليد شخص آخر.
- الطلب غير المرغوب به لخدمات جنسية.

2 التصرفات اللفظية



- الرسائل النصية غير المرغوب بها ورسائل البريد الإلكتروني والرسائل والمنشورات على مواقع التواصل الاجتماعي والمكالمات الهاتفية أو أية رسائل أخرى ذات طبيعة جنسية.
- ملاحظات ذات إيحاءات جنسية.
- تعليقات شخصية وفضولية حول ملابس شخص آخر ومظهره الجسدي.
- اصدار أصوات تقبيل.
- المجاملات الفضولية بما في ذلك التصفير ذو طابع جنسي.
- أسئلة شخصية غير مرغوب بها عن حياة شخص آخر أو تاريخه الاجتماعي أو الجنسي.
- أسئلة غير مرغوب بها حول النزوات الجنسية.
- مزاح غير مرغوب به من خلال الدعابات ذات الطبيعة الجنسية.
- القصص الجنسية غير مرغوب بها.
- ارسال دعابات جنسية عبر البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي.

3 التصرفات غير اللفظية



- الاختراق المتكرر للمساحة الشخصية.
- النظر لشخص آخر من الأعلى الى الأسفل.
- التحديق.
- الإيماءات الجسدية ذات الطابع الجنسي.
- تعابير الوجه ذات الطابع الجنسي مثل الغمزة أو لعق الشفاه أو التقبيل عن بعد.
- ملاحظة شخص آخر أو تتبّعه.
- سد الطريق أمام شخص آخر.
- الهدايا الشخصية غير المرغوب بها.
- عرض ملصقات أو تقويمات سنوية أو أشياء ذات طابع جنسي.
- مشاهدة المواد الإباحية علناً.

مسؤولية المؤسسة الاعلامية تجاه مكافحة التحرش:



من واجبات المؤسسة الاعلامية أن تقدم لموظفيها بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي كالتزام قانوني. ينتهك التحرش الجنسي حق الناس بالمساواة والحياة والحرية، كما ينتهك الحق في ممارسة أي مهنة بما في ذلك مهنة الصحافة. لذلك على السياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة والتي تُعنى بالتحرش الجنسي ان تستند على القوانين الوطنية في حماية موظفيها من التحرش، فالمؤسسة تتحمل المسؤولية القانونية عن فعل التحرش الجنسي الذي يحدث داخل المؤسسة الاعلامية لذلك يجب أن تكون لكل مؤسسة اعلامية سياسات رادعة لمكافحة التحرش تتضمن اجراءات الابلاغ واليات تقديم الشكاوى ونوع العقوبات واليات الوقاية وتكون تلك السياسات واضحة ومعروفة للموظفين داخل المؤسسة الاعلامية.

لذلك يقع على عاتق المؤسسة الاعلامية القيام بكل ما يمكن القيام به للتأكد من أن أفعال التحرش الجنسي لا تحدث في داخل المؤسسة من خلال:

- وضع تدابير وقائية لتفادي حدوث التحرش الجنسي.
- وضع اجراءات مناسبة للتعامل مع قضايا التحرش الجنسي داخل المؤسسة مهنيًا ووفقًا للقانون.

إن سياسة التحرش الجنسي هي مجموعة من التعريفات والاجراءات والخطوات العملية والمفضلة لمساعدة المؤسسات الإعلامية على الوقاية من حالات التحرش الجنسي ومعالجتها. هناك فوائد أخرى لسياسة مناهضة التحرش الجنسي الجيدة وهي توضيح ما يتضمّنه فعل التحرش الجنسي فضلاً عن عواقبه مما قد يكون رادعاً فعالاً، كما أن توفير الحماية والإجراءات الواضحة قد يساعد الموظفين على الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي.

يجب أن تكون سياسة مناهضة التحرش الجنسي وثيقة مكتوبة ويجب تقديمها بلغة بسيطة وسهلة الاستخدام. من المستحسن أن يراجعها محامي المؤسسة للتأكد من أنها سليمة من الناحية القانونية ومناسبة في السياق الوطني. وعليه يستوجب تنوير جميع موظفي وموظفات المؤسسات الإعلامية بوجود هذا الدليل حال التحاقهم بالمؤسسة واثناء عملهم فيها.

يجب أن تتضمن هذه السياسة بنوداً أو فقرات متعلقة بما يلي:

- الالتزام بسياسة عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي.
- الأساس القانوني لسياسة مناهضة التحرش الجنسي الأطراف المعنية.
- خطة التنفيذ.
- التعريفات القانونية لمصطلحات (التحرش الجنسي) و (مكان العمل) وأي مصطلحات ذات صلة
- أمثلة حول التصرفات التي تُعتبر تحرشاً جنسياً.
- حقوق الموظف (بما في ذلك حق المتهم في الرد).
- مسؤوليات المدير.
- السريّة.
- الشخص أو الهيئة المسؤولة عن التعامل مع حالات التحرش الجنسي.
- إجراءات الشكاوى: غير الرسمية و الرسمية.
- النتائج والتدابير التأديبية.
- الاستئناف.
- الادعاءات الكاذبة.
- الدعم.
- عرض المستندات والمواد البصرية في غرفة الأخبار والمكاتب والمساحات العامة.



ادراج بند يُعنى بالتحرش الجنسي في عقود الموظفين حيث يجب أن تتضمن العقود بند خاص بالالتزام الموظف بسياسة المؤسسة في مناهضة التحرش الجنسي وسياسة المؤسسة في عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي داخل بيئة العمل.

يحتاج الموظفون في المؤسسة الاعلامية الى معرفة:

معرفة السياسة الخاصة بالمؤسسة لمناهضة التحرش الجنسي سيساعد الموظفين على تحديد الفرق بين السلوك الملائم والسلوك غير الملائم، والذي من المحتمل أن يقلل من حالات التحرش الجنسي، حيث تشجع الخطوات الواضحة ووسائل الحماية الموضوعة الموظفين على تقديم الشكاوى في حال تعرضوا للمضايقات والحد من التحرش الجنسي في المؤسسة التي يعملون بها ، لذلك على الموظفين أن يكونوا على دراية ب:

- ما هو التحرش الجنسي في العمل.
- حقوقهم كموظفين.
- أن المؤسسة ملتزمة بسياسة عدم التسامح في قضايا التحرش.
- كيفية تقديم شكوى في حال تعرضوا هم أو شخص آخر للتحرش الجنسي داخل المؤسسة.
- ما هي السياسات والاجراءات المتبعة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي.
- ما هي النتائج المحتملة لكلا الطرفين.





رفع مستوى الوعي بين العاملين في المؤسسات الاعلامية من خلال

- تزويد جميع الموظفين الحاليين والجدد بنسخ من سياسة مناهضة التحرش الجنسي.
- تدريب جميع الموظفين الحاليين والجدد على سياسة مناهضة التحرش الجنسي في المؤسسة.
- تنظيم تدريب للتوعية حول ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل.

كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي؟

تحتاج المؤسسة إلى مبادئ وإجراءات واضحة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي.

فيما يلي بعض النقاط الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار:

- 1- **معالجة جميع الشكاوى بشكل جدي:** يجب أن تؤخذ شكاوى التحرش الجنسي على محمل الجد ويجب التعامل معها بأسرع وقت ممكن.
- 2- **اعتماد كل من الإجراءات الرسمية وغير الرسمية لتقديم الشكاوى:** يجب أن يكون للموظفين الخيار في تقديم شكوى رسمية أو غير رسمية. تختلف الخطوات والنتائج بينهما، لذلك تحتاج المؤسسة إلى إجراءات مختلفة لكل منهما.

3- **إتاحة خيار التبليغ المجهول في المؤسسة الاعلامية:** من المحتمل أن تكون لدى المؤسسة آلية للإبلاغ عن المخالفات من قبل مجهول. وذلك للسماح للموظفين بالكشف عن المضايقات الجنسية دون الكشف عن هويتهم. ومع ذلك لإجراء التحقيق المناسب سوف تحتاج إلى معرفة هويات جميع الأطراف.

4- **تعيين شخص محدد:** ستحتاج إلى شخص أو فريق محدد للتعامل مع حالات التحرش الجنسي والتحقيق بها. من الأفضل أن يكون هذا الشخص من قسم الموارد البشرية ولديه معرفة جيدة بقوانين العمل الوطنية. ومن المفيد أيضًا أن يشارك هذا الشخص بتدريب متخصص في التعامل مع قضايا التحرش الجنسي وحل النزاعات.

5- **الاستعانة بمساعد أو خبير في بعض الحالات:** قد يكون من الضروري الاستعانة بمساعدة خارجية أو شخص ذو خبرة لضمان إجراء تحقيق عادل ونزيه وموضوعي.

6- **تبليغ الشرطة عن الاعتداء الجنسي:** من حق الضحية في حال أنها لم تحصل على العدالة المنشودة من الشكاوى إبلاغ الشرطة بذلك واللجوء الى القضاء لإنصافها وخاصة في حال تعرضها لاعتداء جنسي جسيم (بما في ذلك الاغتصاب) يجب إبلاغ الشرطة بذلك. قد يحتاج الناجي من الاعتداء إلى عناية طبية فورية. يجب أن تتعاون المؤسسة بشكل كامل مع أي تحقيق تقوم به الشرطة ستحتاج حينها إلى تحديد ما إذا كانت المؤسسة بحاجة إلى طلب المشورة القانونية أو الدعم.

7- **النظر في خيار الإيقاف المؤقت عن العمل:** في الحالات الأكثر خطورة من التحرش الجنسي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي، قد يكون من الضروري تعليق عمل الموظفين بدوام كامل بينما تقوم المؤسسة أو الشرطة بالتحقيق (هذا تدبير عملي وليس تأديبي).

8- **توضيح الإجراءات في السياسة المعتمدة:** يجب أن تتضمن سياسة مناهضة التحرش الجنسي كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي داخل المؤسسة. هذا الأمر مهم للموظفين والمدراء لتجنب أي التباس حول ماهية هذه الاجراءات.

منع الانتقام:

يُمنع التهديد أو التخويف أو أي شكل آخر من أشكال الانتقام ضد الموظف/ه الذي يقدم شكوى أو يقدم معلومات تدعم شكوى وتتخذ المؤسسة ما يلزم من سياسات وإجراءات ملائمة لمنع الانتقام والتصدي له، وفقاً للأنظمة والقواعد المطبقة في المؤسسة.



السرية

تُعتبر السرية في قضايا التحرش الجنسي مبدأً أخلاقياً، كما تُعتبر التزاماً قانونياً وجزءاً من أخلاقيات المهنة.

تهدف السرية الى حماية الأشخاص المعنيين في قضايا التحرش الجنسي والمعلومات التي يفصحون عنها، بحيث لا يمكن الوصول الى هذه المعلومات الا من قبل الأشخاص المعتمدين من قبل المؤسسة.

يحمي مبدأ السرية كل الأشخاص المعنيين من بينهم الشخص الذي تعرّض للتحرش والشهود والشخص المتهم وقسم الموارد البشرية.

يشجع مبدأ السرية أيضاً التبليغ عن حالات التحرش الجنسي اذ أنه يبيّن الثقة للحفاظ على السرية يجب التأكد من أن أنظمة حفظ المعلومات في المؤسسة آمنة.



التدابير التأديبية

عند إثبات حدوث التحرش الجنسي، يتعين على المحقق / اللجنة اتخاذ الإجراءات التأديبية وإكمال تنفيذها لإدارة الموارد البشرية، بما يتماشى مع سياسة المؤسسة الداخلية حول التحرش.

وتقرّر طبيعة الإجراءات التأديبية بناءً على شدة الحالة ومع مراعاة طلبات الضحية أثناء التحقيق، وبالاستناد إلى الإجراءات التأديبية السابقة التي يمكن أن تكون قد اتخذت ضد التحرش، وعوامل أخرى تبعاً لسياسة المؤسسة.



- الإنذار اللفظي أو المكتوب.
- الفصل.
- الإيقاف عن العمل.
- تخفيض الرتبة الوظيفية.
- غرامة مالية.
- خفض الأجر.

● قد تكون بعض حالات التحرش الجنسي خطيرة جداً ما يحتم اتخاذ قرار بإقالة الجاني على الفور. كما يستحسن اتخاذ تدابير لمراقبة بيئة العمل وضمان سير المهام اليومية بشكل طبيعي مع حماية الضحية من الانتقام. يتعيّن على إدارة الموارد البشرية تعويض الموظفين الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي عن أي خسائر مروا بها نتيجة لهذا التحرش والابتزاز كالحرمات من الترقيّة أو تخفيض رتبة الموظف أو فقدان الأجر أو الراتب أو النقل القسري أو إنهاء عقد العمل ووفقاً لسياسة التحرش التي تتبعها المؤسسة.

إجراءات التظلم

يتعين على المؤسسات الإعلامية تحديد آليات للتبليغ عن التحرش الجنسي بموجب السياسة التي تتبعها المؤسسة، والتي من خلالها يمكن للموظفين الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي إما اللجوء إلى التبليغ الرسمي أو التبليغ غير الرسمي وفقاً لسياسة المؤسسة. نقدم أدناه مزيداً من الإرشادات حول كيفية إنشاء آليات التبليغ داخل المؤسسة يلخص إجراءات التظلم لمزيد من الوضوح:

المواجهة:



قبل التبليغ، قد يرغب الموظف/ة الذي/ التي ت/ يتعرض للتحرش الجنسي في أماكن العمل بمعالجة القضية مباشرة مع الجاني من خلال إعلامه إما شفهيّاً أو كتابياً بأن الفعل غير مقبول وغير مرغوب به ويجب أن يتوقف، في كلتا الحالتين من المهم توثيق تفاصيل المواجهة ونتائجها، ولكن يتعيّن على أصحاب العمل أن يفهموا أن المواجهة لا تكون ممكنة في بعض الحالات خصوصاً حين تكون ديناميكيات القوة غير متساوية بين الطرفين (أي في الحالات التي يكون فيها مرتكب التحرش هو المشرف أو المدير) وعندما تخاف الضحية من انعكاسات التبليغ وبالتالي يترك الخيار للضحية حول الية الإبلاغ.

معرفة السياسات:



على المؤسسات الإعلامية التأكيد من أن الموظفين يفهمون آليات التبليغ المتوفرة داخل المؤسسة، من الضروري توضيح هذه الآليات بشكل مفهوم أثناء التدريبات أو عند التوظيف أو في المواد الإعلامية الداخلية التي تسلط الضوء على سياسة المؤسسة غير المتسامحة مع التحرش الجنسي.

موظفون مختصون:



يهدف التأكيد من معرفة الضحايا بإجراءات التظلم المتبعة وسياسة المؤسسة حول التحرش الجنسي، يمكن اللجوء إلى موظفين مدربين ومعيّنين لمعالجة حالات التحرش، يمكن للضحايا اللجوء إلى هؤلاء الموظفين وتزويدهم بتفاصيل حول الحادث والبحث عن مزيد من التفاصيل حول سياسة المؤسسة المتبعة في هذا الصدد ومناقشة النتائج إضافة إلى الخطوات التالية التي ينبغي اتخاذها. يمكن للموظف المعين أن يكون موظفاً للموارد البشرية أو مديراً أو موظفاً من اختيار المؤسسة.

إطار زمني:



بالنظر إلى تأثير التحرش على الضحايا وانعكاسه على حالتهم المعنوية، يفصّل أن تضع المؤسسة إطاراً زمنياً محدداً للتبليغ، يمكن للمؤسسات تشجيع التبليغ الفوري عن الحوادث، لأنّ ذلك يساعد المؤسسة في مواجهتها على الفور، ومع ذلك فإن التبليغ يجب أن يؤخذ على محمل الجدّ في أيّ وقت كان، وأن يجري التعامل معه وفقاً لسياسة المؤسسة.

الشهود:



في بعض الحالات قد يشهد طرف ثالث على حادثة التحرش و يبلغ عن الموضوع، عند تلقي الشكوى على الموظفين المعنيين طلب اللقاء مع الضحية لجمع مزيد من التفاصيل حول الحادثة، وإبلاغ الضحية بسياسة المؤسسة الخاصة بالتحرش الجنسي، وتقديم المزيد من التفاصيل حول إجراءات التظلم المعتمدة.

عدم الكشف عن الهوية:



يمكن اتخاذ القرار بالحفاظ على سرية هوية الشخص الذي يبلغ عن حادثة التحرش الجنسي كمجهول، سواء كان المبلّغ هو الضحية أو طرف ثالث ويتخذ هذا القرار سواء لحماية المبلغ من الانتقام أو بناءً على طلبه.

لدى كل موظف/ة الحق القانوني في العمل في بيئة خالية من التحرش الجنسي، بغض النظر عن الجنس.

ما هي حقوق كموظف/ة في حالة التحرش الجنسي في العمل؟

يعد التحرش الجنسي في العمل أمراً خطيراً ولا ينبغي الاستخفاف به من قبل الموظف أو من قبل صاحب العمل.

إذا كنت متهماً بالتحرش الجنسي، لديك:



- الحق في الرد على الاتهامات الموجهة ضدك.
- الحق في عرض الأحداث من وجهة نظرك.
- الحق في استئناف أي قرار.
- الحق في أن تُمَثَّل خلال أي تحقيق أو دعوى قضائية.
- الحق في الحفاظ على سجلك المهني نظيفاً في حال عدم ثبوت فعل التحرش عليك. إذا كان تحقيق علني، فعلى المؤسسة أن تعلن عن عدم صحة التحرش تعويضاً للشخص البريء وإحتفاظ بسجله النظيف. ولاتأخذ أية اجراء ضد المبلغ. إما في حالات التحقيق السري، فيبقى سجل المدعى عليه نظيفاً دون حاجة الى اعلان نظراً لسرية التحقيق.

إذا أبلغت عن فعل التحرش الجنسي، لديك:



- الحق في السرية.
- الحق في الحماية من الانتقام بسبب إبلاغك عن التحرش الجنسي في العمل.
- الحق في استئناف أي قرار.
- الحق في أن تُمَثَّل خلال أي تحقيق أو دعوى قضائية.

التبليغ غير الرسمي

تميل الشكاوى غير الرسمية في حالات التحرش الجنسي الأقل شدة أو عندما يكون من المحتمل أن يغيّر المتحرّش سلوكه إذا تمت مواجهته بذلك. غالباً ما تُنتج الشكاوى غير الرسمية حواراً بين الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي والمتحرّش. الهدف منها هو وقف السلوك العدائي غير المرغوب به عادةً لا تتضمن الشكاوى غير الرسمية إجراء تحقيق في حالات التحرش الأقل شدة ، يمكن لإجراءات الشكاوى غير الرسمية أن تحل المشكلة بمجهود أقل ويمكن أن تجعل بيئة العمل خالية من التحرش الجنسي شرط أن يتوقف السلوك العدائي . لا تنتج الشكاوى غير الرسمية وجوب ذكر فعل التحرش على سجل المتحرّش المهني بالتالي لا تُنتج الشكاوى غير الرسمية أية إجراءات تأديبية.

يمكن للموظفين / ات الذين يقعون ضحايااً للتحرش الجنسي اللجوء إلى قنوات غير رسمية للتبليغ إن لم يرغبوا بالمرور بقنوات رسمية أو لرغبتهم بإيجاد حلّ أو تسوية بشكل غير رسمي أو لأسباب أخرى. وذلك عن طريق ابلاغ الموارد البشرية بحالة التحرش عندها يتعيّن على المؤسسة إيضاح آليات التبليغ غير الرسمي بشكل مفضل في سياستها حول مكافحة التحرش الجنسي والتي على ضوءها تتخذ الموارد البشرية إجراءاتها في معالجة القضية وأن تشارك هذه الآليات مع الموظفين وقد تكون تلك الآليات أما أن تبلغ الضحية أحد المعنيين المختصين داخل المؤسسة من الموارد البشرية عن الحادث أو مدير المؤسسة والذي بدوره يوجه الموارد البشرية باتخاذ ما يلزم لحل القضية وأحياناً قد تكون خيارات إبلاغ المدير المباشر للموظف بلا جدوى في حالة كان المدير نفسه هو المتهم بالتحرش و هذه تحدث كثيراً ، لذا يجب أن يكون لدى المؤسسة موظف أو اثنين – على حسب حجمها – مسؤولين عن البلاغات ضد التحرش ضمن قسم الموارد البشرية.



عند تلقي شكوى غير رسمية، يجب على الموظفين المعنيين بالإبلاغ اتباع الإجراءات التالية:

- توثيق الحادث من قبل الجهة المعنية بالإبلاغ بالتفصيل وفق استمارة خاصة معدة لمثل هكذا حالات خاصة بالتبليغات غير الرسمية لتوثق بما في ذلك التاريخ والوقت والموقع وما إلى ذلك وفهم النتائج المرجوة من الإبلاغ من قبل الضحية.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ النقاش مع الضحية حول الطرق المحتملة للتعامل مع الحادث.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الأمر ويمكن أن تشمل تسهيل مناقشة بين الطرفين مع الاستعانة بوسيط لتسوية المسألة في حالة عدم إمكانية المواجهة المباشرة.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ تبليغ المتحرش بالشكوى وشرح سياسة المؤسسة تجاه التحرش الجنسي، وكذلك إجراءات التبليغ.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ توفير مساحة للمتحرش المشتبه به لشرح وجهة نظره حول الحادث.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ الحفاظ على سرية هوية كل من الضحية والجاني وتفاصيل الحادث.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ توثيق الحالة والنتائج التي تحققت.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ متابعة النتائج وتطورات سلوك الجاني مع الضحية.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ تقديم تقريرها الى المؤسسة مع توصية حماية الضحية من الانتقام.



قد يتطلب الأمر مراقبة بيئة العمل على فترة زمنية معينة لضمان تنفيذ القرارات المتخذة ولضمان ألا تواجه الضحية أي تبعات انتقامية. في حالات كثيرة قد يكون التبليغ غير الرسمي قناة غير ملائمة لمعالجة التحرش، وخاصة في حال كان المتحرش مدير الضحية أو المشرف عليها.

التبليغ الرسمي

تُقَدَّم الشكوى الرسمية الى المؤسسة الاعلامية في حال لم تؤدي الشكوى غير الرسمية الى وقف التحرش الجنسي أو في حال أراد الشخص الذي يتعرض للمضايقة اتخاذ خطوات جادة ضد المتحرش في هذه الحالة يتم الاحتفاظ بكافة الأدلة بطريقة سرية وتظهر حالة التحرش على السجل المهني للمتحرش في حال ثبوت فعل التحرش. تميل الشكوى الرسمية إلى إجراء تحقيق داخلي من قبل أكثر من شخص واحد داخل المؤسسة. يمكن أن تؤدي الشكوى الرسمية إلى عواقب جديّة على المتهم بالتحرش بحسب خطورة التحرش.



يمكن لضحايا التحرش الجنسي اختيار القنوات الرسمية للتبليغ ويفترض أن تكون آليتها مفضلة بوضوح في سياسة المؤسسة الداخلية وأن تعمم على الموظفين. لا يحتاج أحيانا ضحايا التحرش الجنسي للمرور عبر قنوات التبليغ غير الرسمية قبل التبليغ رسمياً، بمجرد تقديم شكوى رسمية ضد مرتكب التحرش الى الجهة المعنية بالإبلاغ في قسم الموارد البشرية في المؤسسة يعتبر تبليغ رسمي ملزم يمكن رفع التقارير الرسمية مباشرة من قبل الضحية أو إحالتها من قبل موظف معين إلى إدارة الموارد البشرية، فور تقديم الشكوى يتعيّن على إدارة الموارد البشرية إجراء تحقيق أو تعيين لجنة تحقيق داخلية تتألف من ثلاثة أشخاص على الأقل سواء من موظفي الموارد البشرية أو موظفين من داخل المؤسسة و من الضروري ضمان التوازن بين الجنسين في اللجنة.

بمجرد بدء التحقيق، ستحتاج اللجنة/ الفرد الذي يجري التحقيق إلى:

- دعوة ضحية التحرش لإجراء مقابلة مع أعضاء اللجنة/ المحقق.
- دعوة المشتبه به بارتكاب التحرش لإجراء مقابلة مع أعضاء اللجنة/ المحقق.
- عرض وجهات النظر المقدّمة حول الحادث من قبل الضحية والمشتبه به.
- شرح السياسة التي تتبعها المؤسسة حول التحرش لكل من الضحية والمشتبه به وشرح كيفية سير التحقيق.
- إجراء مقابلة مع الشهود أن وجد.
- توثيق الحادث كتابة بما في ذلك التفاصيل المتعلقة بالتاريخ والوقت والمكان.
- تحديد ما إذا كان حادث التحرش قد وقع بالفعل.
- كتابة تقرير عن الحادث يشمل توصيات بشأن الإجراءات المقترحة لمعالجة المسألة وسبل إنصاف الضحايا.
- إبلاغ الطرفين بنتائج التحقيق.
- ضمان تنفيذ التوصيات.
- الحفاظ على السرية طوال عملية التحقيق.
- التأكد من حماية ضحية التحرش الجنسي من أي تبعات انتقامية قد تحدث.



في حال عدم توفّر لجنة التحقيق إلى قرار عمّا إذا كانت واقعة التحرش قد حدثت بالفعل أم لا، يتعيّن على المحقّقين رفع توصيات بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها لضمان حسن سير العمل. تحدّد تلك التوصيات تبعاً لكل حالة على حدة على سبيل المثال إن كان المشتبه به زميلاً في نفس القسم قد تقرر المؤسسة نقل الضحية إلى قسم آخر لتفادي شعورها بعدم الارتياح للتواصل اليومي مع المشتبه به. قد تقرر المؤسسة أيضاً مراقبة سلوك المشتبه به خلال فترة زمنية معينة من أجل الحفاظ على بيئة عمل آمنة. وفي حال عدم شعور الضحية بالإنصاف خلال هذه العملية أو كان الاجراء المتخذ بحق الجاني لا يتناسب وطبيعة الجرم المرتكب خاصة فيما يتعلق بالاعتداءات الجسيمة أو لم تكن الضحية راضية عن الطريقة التي تعاملت بها المؤسسة مع الشكوى التي قدّمها من حق الضحية اللجوء الى القضاء واتباع القنوات القانونية في ذلك، إذ يمكن إحالة قضية الضحية إلى المحكمة ليتم التعامل معها وفق القوانين العراقية النافذة حيث تتم محاكمة حالات مثل الاغتصاب والاعتداء الجنسي في المحاكم الجنائية حيث تتضمن عقوبة الاغتصاب والاعتداء الجنسي في معظم الحالات عقوبة السجن إذا ثبتت إدانة الشخص المعتدي.

بمجرد بدء التحقيق، ستحتاج اللجنة/ الفرد الذي يجري التحقيق إلى:



التحرش الجنسي ليس مجرد قضية قانونية أو إجرائية، قد تكون آثار التحرش الجنسي العاطفية والجسدية والمهنية على الشخص الذي يتعرض للمضايقة كبيرة وطويلة الأجل في معظم الحالات، من المرجح أن يحتاج الشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي إلى شكل من أشكال الدعم وهو الوحيد الذي يعرف ما هو الدعم الذي يحتاجه والى كم من الوقت.

يعتمد الدعم الذي يمكنك تقديمه لموظف/ة تعرض للتحرش الجنسي على موارد المؤسسة على الرغم من أن هناك بعض أشكال الدعم التي ليست مكلفة، يشمل الدعم المهني:

شراكة في العمل

ساعات عمل بدوام جزئي أقصر

إجازة مدفوعة / غير مدفوعة

التوجيه

العمل من المنزل

في حال كان للمؤسسة موارد كافية يمكن تقديم خدمات دعم أكثر شمولية مثل:

التمثيل أو الاستشارة القانونية

الرعاية الصحية

تقديم المشورة

الوقاية من التحرش في المؤسسات الإعلامية

نتيجة لأن حوادث التحرش الجنسي مكلفة على المؤسسات والموظفين على حد سواء وبناء على ذلك لا بد من بناء ثقافة تعزز بيئة عمل آمنة ووضع آليات للتدخل وتدريبات لمكافحة التحرش الجنسي.

يمكن للمؤسسات الإعلامية بذل مجهود للوقاية من التحرش وهنا اقتراحات يمكنهم النظر فيها:

- تقييم فهم الموظفين للتحرش الجنسي في مكان العمل: قد يتطلب ذلك إجراء استطلاع على مستوى المؤسسة من شأنه أن يساعد أصحاب العمل على تقييم فهم الموظفين لما يشكل تحرشاً جنسياً في مكان العمل وتصميم دورات تدريبية ملائمة لاحتياجات الموظفين.
- شرح سياسة المؤسسة حول التحرش الجنسي بوضوح للموظفين: في مرحلة التعيين للموظفين الجدد والتذكير الدوري للموظفين داخل المؤسسة. أن تقوم المؤسسات أيضاً بحملات لزيادة الوعي حول تعريف التحرش الجنسي وتقديم أمثلة لمساعدة الموظفين على تحديد التحرش الجنسي بشكل أفضل عند حدوثه.
- تنفيذ تدريبات منتظمة حول التحرش الجنسي: من خلال تنظيم تدريبات على التحرش الجنسي للموظفين والعاملين في المؤسسة وبشكل سنوي ويمكن أن تلجأ المؤسسة إلى الخبراء للتدريب بشأن التحرش الجنسي أو الاستعانة بالمنظمات المجتمعية المعنية في هذا المجال.

وضع تقرير سنوي عن التحرش الجنسي في مكان العمل: بإمكان المؤسسة إصدار تقرير سنوي يبرز عدد حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها، بالإضافة إلى نجاحات المؤسسة في معالجة حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها من أجل التأكيد على جدية المؤسسة بشأن معالجة التحرش. ويمكن أن يتضمن التقرير أيضاً إحصاءات حول التحرش الجنسي في مكان العمل وأثره على الضحايا، ويمكن إرفاق سياسة المؤسسة تجاه التحرش الجنسي بالتقرير.

● تنفيذ تدريبات منتظمة حول التحرش الجنسي: من خلال تنظيم تدريبات على التحرش الجنسي للموظفين والعاملين في المؤسسة وبشكل سنوي ويمكن أن تلجأ المؤسسة إلى الخبراء للتدريب بشأن التحرش الجنسي أو الاستعانة بالمنظمات المجتمعية المعنية في هذا المجال.

المصادر

- ١- التحرش في بيئة العمل العراقية - رعد قاسم، باحثة وناشطة مدنية - بغداد - مركز البيان للدراسات والتخطيط.
<https://www.bayancenter.org>
- ٢- التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة (FAO) للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، بما في ذلك نتائج الدراسة الاستقصائية الجنسية بشأن رضا الموظفين - الدورة الثالثة و الستون بعد المائة - روما ، ٢٠١٩ - ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٩.
<https://www.fao.org>
- ٣- مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي في مناسبات الأمم المتحدة.
<https://www.un.org>
- ٤- التحرش الجنسي في الاعلام.
<http://www.womeninnews.org>
- ٥- معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل في لبنان.
<https://womeninleadership.hivos.org>

الدليل الاسترشادي لمناهضة التحرش في المؤسسات الاعلامية

Guiding Manual on Sexual Harassment in Media Outlets





الدليل الاسترشادي لمناهضة التحرش في المؤسسات الاعلامية

Guiding Manual on Sexual Harassment in Media Outlets



www.internews.org



Internews in Iraq



Internews.Iraq



Internews in Iraq