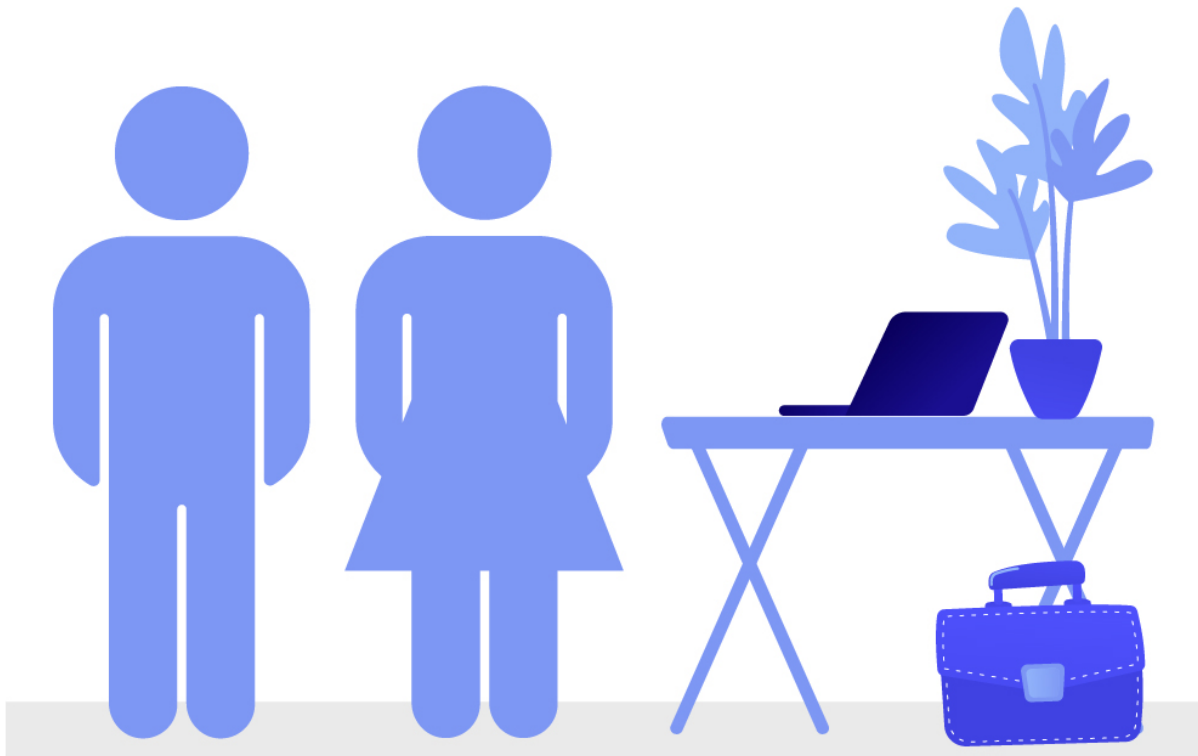


دليل تدريب

عن مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل



دليل تدريب عن مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل

تمهيد		تعريف عن دليل التدريب
		تعريف التدريب والأهداف تصميم الدليل التدريبي لمحة عن الحصص التدريبية كيفية إعطاء التدريب للمستفيدين
الوحدة ١		المقدمة-المفاهيم الأساسية
5	الجلسة ١	الجنس والنوع الاجتماعي العنف والتحرش •العنف والتحرش •العنف القائم على النوع الاجتماعي •التحرش الجنسي العنف والتمييز القائمين على الجنس والنوع الاجتماعي في مكان العمل عدم المساواة في موازين القوى بين النساء والرجال في مكان العمل
7	الجلسة ٢	الحماية من الاستغلال والعنف الجنسي: التبليغ عن حالات الاستغلال والعنف الجنسي من قبل العاملين/ات في المجال الإنساني
الوحدة ٢		التحرش الجنسي في مكان العمل
9	الجلسة ١	تأثير العنف والتحرش على مكان العمل، العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات العمل آثار العنف الأسري على مكان العمل
10	الجلسة ٢	النساء في مختلف القطاعات وأماكن العمل •القطاع غير الرسمي •قطاع الزراعة - العاملين/ات في الزراعة •العمال / العاملات الأجانب/الأجنبيات
الوحدة ٣		التشريعات والآليات التي تناهض التحرش الجنسي
12	الجلسة ١	مناهضة التحرش الجنسي بحسب القانون 205 وبحسب السياسات الداخلية في مكان العمل: القانون 205: تعريف التحرش الجنسي، أنواعه، وعقوباته كيفية مناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل
13	الجلسة ٢	أفضل الممارسات ملاحظات ختامية
الملحقات		معلومات مفصلة عن الوحدات الدراسية
14	الملحق أ	ملحق الوحدة ١
24	الملحق ب	ملحق الوحدة ٢
29	الملحق ج	ملحق الوحدة ٣
38	الملحق د	القانون 205/2020 الذي "يرمي إلى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه"



تمهيد

المقدمة والأهداف

قامت نواة للمبادرات القانونية (SEEDS) بالتعاون مع الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال (LLWB) بتطوير هذا الدليل التدريبي حول "مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل".

تم تطوير هذا الدليل التدريبي ضمن برنامج تنمية القطاع الإنتاجي التابع للأمم المتحدة بهدف تزويد مدربي هذا البرنامج العاملين في مختلف الوكالات التابعة للأمم المتحدة بالمنهجية والمعلومات اللازمة لاستخدامها في تدريبياتهم/ن المتنوعة. مع الإشارة إلى أنه يمكن استخدام هذا الدليل التدريبي في برامج أخرى على السواء.

تتجلى أهمية هذا التدريب في وقت ترتفع فيه نسب التحرش الجنسي والعنف ضد النساء في لبنان. فتشير الدراسات بأن ٦٠٪ من النساء تعرّضن للتحرش الجنسي في الأماكن العامة (تقرير الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين في لبنان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٦) (١)، كما أشارت الأرقام إلى ارتفاع نسبة جرائم الابتزاز والتحرش الجنسي خلال مرحلة تنفيذ قرار التعبئة العامة ب ١٨٤٪ (قوى الأمن الداخلي، ٢٠٢٠) (٢).

تتعرّض للتحرش الجنسي بشكل خاص النساء غير المشمولات بقانون العمل، مثل العاملات في القطاع الزراعي، اللواتي هنّ في الأغلب لاجئات من الجنسية السورية. فقد تبين في دراسة أجريت مع ٧٧ لاجئة سورية في لبنان تعرّضهنّ أغلبهنّ للتحرش الجنسي في الأماكن العامة، من قبل الجيران أو سائقي الباصات وسيارات الأجرة أو الغرباء وأفراد من قوى الأمن الداخلي وموظفي الدولة (منظمة العفو الدولية، ٢٠١٦) (٣).

الهدف من التدريب هو تمكين النساء والفتيات من مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في لبنان.

١ الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين، IMAGES ملخص الدراسة التي أجريت في لبنان، https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/12/IMAGES_Leb_summary_AR_Final_Web_Dec13.pdf
٢ عدد شكاوى جرائم الابتزاز والتحرش الجنسي ارتفع خلال فترة التعبئة العامة بنسبة ١٨٤ ٪. تاريخ 04/05/2020. قوى الأمن الداخلي، <https://www.isf.gov.lb/ar/article/9112634>
٣ لماذا تواجه اللاجئات السوريات في لبنان تحرشاً جنسياً واستغلالاً باستمرار؟ 02 شباط 2016، منظمة العفو الدولية، <https://www.amnesty.org/ar/latest/campaigns/2016/02/why-refugee-women-syria-lebanon-face-sexual-harassment-exploitation/>

تشمل الأهداف المحددة

- تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالجنس والنوع الاجتماعي والعنف والتحرش الجنسي.
- التعرف على مبدأ ضرورة التبليغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والآليات المتوفرة لذلك
- فهم تأثير العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش على الناجين/ات وعلى مكان العمل بشكل عام
- التعرف على قانون 205/2020 لمكافحة التحرش الجنسي في لبنان
- تطوير سياسات داخلية مناسبة لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل
- التعرف على أفضل الممارسات بما يتعلق بالقانون والسياسات الداخلية

تصميم الدليل التدريبي

يتضمن هذا الدليل التدريبي خطط درس لكل من هذه الوحدات الثلاث:

- 1 المقدمة - المفاهيم الأساسية
- 2 التحرش الجنسي في مكان العمل
- 3 التشريعات والآليات التي تناهض التحرش الجنسي

لكل خطة درس، يُضاف ملحق في نهاية الدليل لتزويد المتدربين بالمعلومات المعززة والضرورية (الملحق أ، ب، ج). بالإضافة إلى ذلك، يتضمن الملحق (د) نص القانون 205/2020 الذي "يرمي إلى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه".

نظرة عامة على الوحدات التدريبية

الوحدة 1: المقدمة

تعالج الجلسة الأولى من الوحدة المفاهيم الأساسية المتعلقة بالجنس والنوع الاجتماعي، العنف، العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتحرش الجنسي. كما أنها تناقش العنف والتمييز القائم على الجنس أو الجندر إلى جانب عدم المساواة في موازين القوى بين النساء والرجال في مكان العمل.

تقدم الجلسة الثانية لمحة موجزة عن مبدأ ضرورة التبليغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والآليات المتوفرة لذلك. كما أنها تتطرق إلى الاحتياجات الأساسية للناجين/ات وأفضل السبل للتعامل مع التبليغ عن حادثة تحرش جنسي.

٢

الوحدة ٢: التحرش الجنسي في مكان العمل

الجلسة الاولى تسلط الضوء على تأثير العنف والتحرش على مكان العمل والعمال/العاملات أو الموظفين/ات وأصحاب/صاحبات العمل. كما تلقي الضوء على العنف المنزلي وتأثيره المحتمل على مكان العمل.

تركز الجلسة الثانية على خبرات النساء والفتيات في القطاعين غير الرسمي والزراعي بالإضافة إلى خبرات العاملات الأجنيات.

٣

الوحدة ٣: التشريعات والآليات التي تناهض التحرش الجنسي

تقدم الجلسة الأولى لمحة عامة عن القانون 205/2020، كيف يعرّف التحرش الجنسي والعقوبات التي ينص عليها. تعالج الجلسة أيضًا السياسات الداخلية لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل.

الجلسة الثانية تلقي الضوء على أفضل الممارسات للقوانين والسياسات الداخلية التي تكافح التحرش الجنسي. ختامًا، تقدّم إرشادات خاصة بالواقع اللبناني تساعد على تمكين النساء والفتيات من التبليغ عن التحرش الجنسي ووضع حد له على الرغم من التحديات التي يفرضها المجتمع الأبوي والقانون الذي لا يخلو من شوائب وثغرات.

كيفية إعطاء التدريب للمستفيدين

يتم تقديم جميع الجلسات عبر عروض Power Point المتوفرة مع هذا الدليل التدريبي. المنهج المتبع ديناميكي وتشاركي ويتضمن عددًا من الأنشطة في كل وحدة. تتضمن الأنشطة مناقشات، عمل مجموعات، دراسات الحالة، ولعب الأدوار ويتم شرح كل منها بوضوح في خطط الجلسات. عندما تكون هناك حاجة إلى مواد لتنفيذ نشاط معين، فإن خطة الجلسة تنص عليها بوضوح.

الوحدة ١: المقدمة الجلسة ١: المفاهيم الأساسية

30
دقيقة

١ الجنس والنوع الاجتماعي

- مناقشة: ما هو الجنس؟ ما هو النوع الاجتماعي (الجندر)؟
- عرض التعريفات
- تمرين

-تقسيم المشاركين إلى فرق من ٤ او ٥ اشخاص
-وضع التصريحات التالية تحت احدى الخانتين

خانة ١: الجنس (عند الولادة).

خانة ٢: الجندر (مكتسب)

-الجميل

النساء لطيفات أما الشباب فلا
الإناث تحمل أما الذكور فلا
الرجال الحقيقيون لا يكون، أو لا يظهرون عواطفهم
يخشن صوت الذكر عند البلوغ أما عند الإناث فلا
الرجال لديهم رغبات جنسية أما النساء فلا

-المناقشة

المواد اللازمة للتمرين:
• أوراق كبيرة او Flip chart paper
• أقلام

10
دقائق

٢ العنف والتحرش

- شرح التعريفات

ثالثاً: العنف والتمييز القائم على أساس الجنس أو الجندر في مكان العمل



- شرح التعريفات
- دراسة حالة

هل تعبر الحالة عن وقوع تحرش جنسي او تمييز على اساس الجندر؟

الحالة ١

مريم حامل بشهرها السادس. تقدمت بطلب للحصول على وظيفة عليا بعد 10 سنوات من عملها في شركة محاسبة. تم رفضها على الرغم من امتلاكها خبرة أكثر من المؤهلين الآخرين. عندما استفسرت من المدير، اجابها: "أنا بحاجة إلى شخص يكون أكثر التزامًا لهذا المركز".

الحالة ٢

طلبت جوماننا زيادة صغيرة على معاشها الذي لم يتغير منذ ٥ سنوات. فأجابها المدير انه، رغم صعوبة الأمر، قد يمكنه تأمين ذلك لها اذا حققت له طلب صغير جدًا في المقابل.

الحالة ٣

غالبًا ما يمدح سليم زميلاته وزملائه في العمل. فهو يحب ان يعبر عن امتنانه وتقديره لهم/ن. فاليوم، مثلاً، قال لجنان انها زميلته المفضلة بعد ان ساعدته في مهمة، كما وعبر عن اعجابه بربطة عنق جميل قائلاً له "شو هيدا يا زلمي؟ شي غير شكل"!، وقال ايضاً لنور: "مبروك الفستان. كثير لابقلك!"

الحالة ٣.١

عبّرت نور عن انزعاجها من تعليقات سليم اليومية. فرغم ان تعليقاته "مهذبة"، فهو يكررها يوميًا من دون توقف. كما عبّرت عن انزعاجها من نظراته وبسماته "اللجوجة" بحسب قولها.

٤ انعدام المساواة في القوة بين الرجال والنساء
في مكان العمل

05
دقائق

• شرح التعريفات

الجلسة ٢: الحماية من الاستغلال والعنف الجنسي:
التبليغ عن حالات الاستغلال والعنف الجنسي من قبل
العاملين/ات في المجال الإنساني

30
دقيقة

١ الأفكار الشائعة

15
دقائق

• مناقشة - هل توافق على هذا التعبير ام لا؟

التعبير

- التحرش الجنسي شي طبيعي
- الحق عالمرة
- ما بقى في واحد يحكي كلمة حلوة؟
- ما قالتو لا

٢ الإجراءات المتبعة في حالة التبليغ عن تحرش جنسي

15
دقيقة

- لعبة أدوار
- طرح الحالة واختيار مشارك/ة للإجابة على الأسئلة
- مناقشة
- شرح الإجراءات

لعبة أدوار

انت مدير قسم. أبلغتك احدى الموظفات في قسمك ان زميلها يوجه لها تعليقات ذات دلالات جنسية كل يوم وان ذلك يضايقها. من التعليقات مثلًا: "مبينة كثير حلوة اليوم"، "طيوبة كثير انت"، "نياالو جوزك" وغيرها من التعليقات. كما شاركتك انها منزعة جدًا لدرجة انها بدأت تفكر في الاستقالة من العمل.

كيف يمكنك الإجابة؟
ما هي الإجراءات التي يمكنك اتخاذها؟
ما هي، برأيك، الطريقة المثلى لمعالجة الأمر؟

يمكنكم ايجاد المعلومات المفصلة لهذه الوحدة في الملحق ب - صفحة 14

الوحدة ٢: التحرش الجنسي في مكان العمل الجلسة ١: تأثير العنف والتحرش على مكان العمل، العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات العمل

35
دقيقة

20
دقيقة

نقاش

١

برأيك، ما هي نتائج التحرش الجنسي؟
ما تأثيره على صحة الناجين/ات النفسية؟
هل من تأثيرات أخرى؟ إنتاجية؟ اقتصادية؟

- مشاهدة فيديو ١ - شهادات حياة
- مشاهدة فيديو ٢ - هادي
- نقاش على الفيديو

ما هي انطباعاتكم/ن بعد مشاهدة الفيديو؟

تأثير العنف والتحرش على مكان العمل، العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات العمل

15
دقائق

٢

- شرح تأثير العنف والتحرش على مكان العمل، الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/ات وصاحب/ة العمل
- شرح آثار العنف الأسري على مكان العمل

الجلسة ٢: النساء في مختلف القطاعات وأماكن العمل

30
دقيقة

10
دقائق

١ تعريف القطاعات المعنية

• شرح التعريفات

20
دقيقة

٢ في قانون العمل وقانون تجريم التحرش الجنسي

• شرح الخبرات الخاصة التي قد تعيشها النساء العاملات في القطاع الزراعي وغير الرسمي بالإضافة إلى العاملات الأجنيات.

20
دقيقة

٣ دراسة حالة

• تقسيم المشاركين/ات الى فرق من ٤ أو ٥ أشخاص
• كل فرقة تناقش احدى الحالتين وتجب على الأسئلة
• في النهاية، يعرض ممثل/ة عن الفريق الإجابات وتتم مناقشتها مع
المجموعة ككل

جنا بنت عمرها ١٦ سنة. اجت مع أهلها على لبنان من ٥ سنين. لتساعد عيلتها الكبيرة، بلشت جنا من سنتين تشتغل بالزراعة، بقطاف الكرز بالبقاع. صاحب الشغل كل يوم يقلها "انت اشطر وحدة بين البنات هون". بالأول كانت تنبسط بالتعليق. بس هلق، بالإضافة لهالجملة، صار كمان يقلها انها حلوة ومهضومة وحتى انو، اكثر من مرة، حط ايده على كتفها او خصرها او وجها. جنا مزعوجة بس ما بتعرف شو تعمل. حاسة انو الحق عليها لانو كانت بتتسم بس يقلها انها شاطرة بالشغل. مزعوجة لدرجة انو بدھا تترك بس عائلتها بحاجة للقليل يلي عم تقبضه.

الحالة ١

• شو برأيكن فيها جنا تعمل؟
 • شو الحواجز يلي ممكن تصعب عليها اخذ اجراء ما؟ شو العوامل يلي
 معقول تساعد؟
 • باي طريقة يمكن إيصال المعلومات عن الإجراءات المتوفرة لجنا؟

الحالة ٢

سارة عمرها ٢٠ سنة. بلشت شغل كغرافيك ديزانر مع شركة
 اول ما تخرجت من الجامعة. قلها المدير انو الشركة ما بتعمل
 عقود عمل مع غرافيك ديزانرز. فقبلت وبلشت شغل. بعد
 فترة ببلش المدير يوجهلها تعليقات ونظرات كثير مزعجة وحتى
 انو عزمها أكثر من مرة على كاس وكانت هي ترفض وتتدجج
 بالشغل وارتباطات مع العائلة. بس المدير اصّر وقلها انو ما
 فيها ترفض طلبات المدير.

• شو برأيكن فيها سارة تعمل؟
 • شو الحواجز يلي ممكن تصعب عليها اخذ اجراء ما؟ شو العوامل يلي
 معقول تساعد؟
 • بأي طريقة يمكن إيصال المعلومات عن الإجراءات المتوفرة لسارة؟

يمكنكم ايجاد المعلومات المفصلة لهذه الوحدة في الملحق ب - صفحة 24

•Video 5 minutes

<https://youtu.be/tNNpBRyROUY>

•Video 2: 2 minutes

<https://www.facebook.com/CIBLforWomen/videos/sexual-harassment-impact/392308665597388>

الوحدة ٣: التشريعات والآليات التي تناهض التحرش الجنسي

الجلسة ١: مناهضة التحرش الجنسي بحسب القانون ٢٠٥ وبحسب السياسات الداخلية في مكان العمل

50
دقيقة

١ القانون: تعريف التحرش الجنسي، انواعه، وعقوباته

15
دقيقة

التعريف بالقانون ٢٠٢٠٨٢٠٥

٢ كيفية مناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل

35
دقيقة

• شرح المكونات الأساسية للسياسة الداخلية

• تطوير السياسة الداخلية لمكان العمل

تقسيم المكونات إلى فرق من ٤ او ٥ اشخاص
كل فرقة تضع قسم من السياسة الداخلية. الأقسام هي

التعريف بالتحرش الجنسي

آلية التبليغ والشكوى

آلية التحقيق والمسؤول/ين عن ذلك

آلية المحاسبة

الجلسة ٢: أفضل الممارسات

 10

١ في القانون

• عرض أفضل الممارسات بما يتعلق بتعريف التحرش، الإثبات والعقوبة

 10

٢ في السياسات الداخلية

• عرض أفضل الممارسات بما يتعلق بالسياسات الداخلية لمناهضة التحرش

 10

٣ ملاحظات ختامية

• عرض الأفكار مع نقاش

يمكنكم إيجاد المعلومات المفصلة لهذه الوحدة في الملحق ب - صفحة 29

الوحدة ١: المقدمة الجلسة ١: المفاهيم الأساسية

الجنس والنوع الاجتماعي



على الرغم من اختلاف مَفهوميهِما، فإن مُصطلحي "الجنس" و"النوع الاجتماعي" يُستخدمان من خلال ورود أحدهما مكان الآخر بشكل خاطئ. فيما يلي ثلاث مجموعات من التعريفات تُميّز المَفهومين بوضوح:

منظمة الصحة العالمية

الخصائص البيولوجية والفيزيولوجية المختلفة للذكور والإناث، مثل الأعضاء التناسلية، والكروموسومات، والهرمونات، إلخ.^(١)

الجنس

الخصائص المتوقعة التي يرسمها المجتمع للنساء والرجال - مثل الأعراف والأدوار والعلاقات مع وبين مجموعات النساء والرجال. تختلف هذه الخصائص من مجتمع إلى آخر ويمكن تغييرها. يتضمن مفهوم النوع الاجتماعي خمسة عناصر مهمة: علائقية، وهرمية، وتاريخية، ووظيفية، ومؤسسية. بينما يولد معظم الناس ذكورًا أو إناثًا، يتم تعليمهم/ن المعايير والسلوكيات المناسبة - بما في ذلك كيفية تفاعلهم/ن مع الآخرين من نفس الجنس أو من الجنس الآخر داخل الأسرة والمجتمعات وأماكن العمل. عندما لا يتلاءم الأفراد أو المجموعات مع المعايير الجندرية الراسخة، فإنهم/ن غالبًا ما يواجهون/يواجهن وصمة العار أو الممارسات التمييزية أو الإقصاء الاجتماعي - وجميعها تؤثر سلبًا على الصحة.^(٢)

النوع الاجتماعي

المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين

الجنس

الخصائص البيولوجية والفيزيولوجية التي تحدد الإنسان على أنه أنثى أو ذكر. هذه المجموعات من الخصائص البيولوجية ليست محصورة، حيث يوجد أفراد يمتلكون/يمتلكن كليهما، لكن هذه الخصائص تميل إلى التفريق بين البشر على أنهم/ن إناثاً أو ذكور.⁽³⁾

النوع الاجتماعي

السمات والفرص الاجتماعية المرتبطة بكون المرء أنثى أو ذكر والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، وكذلك العلاقات بين النساء والرجال. هذه الصفات والفرص والعلاقات مبنية اجتماعياً ويتم تعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية. فهي محددة السياق والوقت وقابلة للتغيير. يحدد النوع الاجتماعي ما هو متوقع ومسموح وقيم في المرأة أو الرجل في سياق معين. في معظم المجتمعات، هناك اختلافات وفروقات بين النساء والرجال في المسؤوليات الموكلة اليهم/ن، والأنشطة التي يتم القيام بها، والوصول إلى الموارد والتحكم فيها، فضلاً عن فرص صنع القرار. النوع الاجتماعي هو جزء من السياق الاجتماعي والثقافي الأوسع. تشمل المعايير المهمة الأخرى لتحليل الاجتماعي والثقافي الطبقة والعرق ومستوى الفقر والمجموعة العرقية والعمر.⁽⁴⁾

¹ Sex and gender, gender matters, Council of Europe Portal, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>

² Sex and gender, gender matters, Council of Europe Portal.

³ Sex and gender, gender matters, Council of Europe Portal.

⁴ Sex and gender, gender matters, Council of Europe Portal.

الجنس

مجموعة من الصفات البيولوجية في الإنسان والحيوان. يرتبط في المقام الأول بالسمات الجسدية والبيولوجية بما في ذلك الكروموسومات والتعبير الجيني ومستويات ووظيفة الهرمون والتشريح التناسلي / الجنسي. عادة ما يتم تصنيف الجنس على أنه أنثى أو ذكر ولكن هناك تبايناً في السمات البيولوجية التي يتكوّن منها الجنس وكيفية التعبير عن هذه السمات.(5)

النوع الاجتماعي

الأدوار والسلوكيات والتعبير والهويات المبنية اجتماعياً لفتيات والنساء والفتيان والرجال والأشخاص المتنوعين/ات جندياً. إنه يؤثر على كيفية تصور الناس لأنفسهم/ن وبعضهم/ن البعض، وكيفية تصرفهم/ن وتفاعلهم، وعلى توزيع السلطة والموارد في المجتمع. إن الهوية الجندرية ليست ثنائية (فتاة/امرأة، فتى/رجل) وليست هي ثابتة؛ إنها تتسم بالاستمرارية ويمكن أن تتغير بمرور الوقت. هناك تنوع كبير في كيفية فهم الأفراد والجماعات، تجربتهم/ن، والتعبير عن النوع الاجتماعي من خلال الأدوار التي يقومون/يقمن بها، والتوقعات المتعلقة عليهم/ن، والعلاقات مع الآخرين، والطرق المعقدة التي يتم بها إضفاء الطابع المؤسسي على النوع الاجتماعي في المجتمع.(6)

5 What is gender? What is sex?, Canadian Institutes of Health Research, Canada, <https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html>

6 What is gender? What is sex?, Canadian Institutes of Health Research, Canada, <https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html>

7 Workplace harassment and violence, Alberta, <https://www.alberta.ca/workplace-harassment-violence.aspx>

العنف والتحرش

العنف:

يُعرَّف العنف على أنه سلوك الشخص المهدد أو المحاول أو الفاعل الذي يسبب أو يحتمل أن يسبب أذى جسدي أو نفسي⁽⁷⁾. هناك أنواع مختلفة من العنف بما في ذلك: العنف النفسي، والعنف اللفظي، والعنف الاقتصادي، والعنف الجسدي، والعنف الجنسي.

العنف القائم على النوع الاجتماعي

تُعرَّف المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين العنف القائم على النوع الاجتماعي بأنه "الأفعال الضارة الموجهة ضد الفرد على أساس نوعه الاجتماعي. فهو متجذر في عدم المساواة بين الجنسين، وإساءة استخدام السلطة، والأعراف الضارة"⁽⁸⁾. قد يتعرض كل من النساء والرجال للعنف القائم على النوع الاجتماعي، لكن تظلّ غالبية الضحايا من النساء والفتيات، لأن العنف القائم على النوع الاجتماعي هو ظاهرة متجذرة بعمق في عدم المساواة بين الجنسين وعدم المساواة في القوة بين النساء والرجال.⁽⁹⁾

العنف ضد المرأة

وفقًا لتعريف الأمم المتحدة للعنف ضد المرأة، فهو "أي فعل من أفعال العنف القائم على النوع الاجتماعي يؤدي أو يحتمل أن يؤدي إلى أذى أو معاناة جسدية أو جنسية أو عقلية، بما في ذلك التهديد بمثل هذه الأفعال أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"⁽¹⁰⁾.

التحرش الجنسي

يعتبر شكلاً من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز على أساس الجنس.⁽¹¹⁾

يكون إما مرتبطاً بخاصية محمية مثل العرق والجنس أو يكون له طبيعة جنسية تنتهك كرامة الضحية. يُعرّف التحرش على أنه إخضاع شخص ما لفعل مادي أو لفظي غير مرغوب ومُرحب به، أو تسبب في خلق بيئة مُخيفة أو معادية أو مهينة أو مذلّة أو مسيئة⁽¹²⁾ أو بهدف إبتزاز الضحية للحصول على خدمات جنسية مقابل وعدّها بترقية أو امتيازات اخرى .

العنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل



يؤثر العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش والاعتداء الجنسيين في مكان العمل، على النساء بشكل متفاوت في جميع أنحاء العالم. تُجبر ملايين العاملات على العمل في جوّ مُخيف أو غير سارّ أو مُهين ، ويتعرضن لمجموعة متنوعة من السلوكيات الجنسية غير المرغوب فيها. يتم الاقتراب من النساء للحصول على خدمات جنسية، وتعرّض تلك النساء للنكات والتلميحات والعبارات المسيئة، كما تعرّض للاتصال الجسدي غير المرغوب فيه، والذي يمكن أن يصل إلى حد الاعتداء. على الرغم من انتشاره على نطاق واسع، لا يتم التبليغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل بسبب الخوف من السخرية أو اللوم أو العقاب الاجتماعي أو المهني.⁽¹³⁾

تتضمن بعض أنواع العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل ما يلي

بيئة عمل عدائية

عندما ت/يتعرض الموظف/ة لسلوك جسدي أو لفظي ذات طبيعة جنسية غير مرغوب فيه، يكون حاداً أو منتشرًا بدرجة كافية لتغيير ظروف العمل أو خلق بيئة عمل مسيئة غير مريحة وعدائية.

التحرش مقابل منح امتيازات أو التحرش الجنسي بالمقايضة (شيء مقابل شيء)

يحدث هذا النوع من التحرش الجنسي عندما يعود المشرف على الموظف أو المدير أو غيره من شخصيات السلطة أو يُشير ضمناً إلى أن الموظف سيحصل/ستحصل على امتيازات، مثل زيادة راتب أو ترقية، مقابل نوع من الخدمة الجنسية. كما يحدث أيضاً عندما يهدد المدير بإنهاء عمل الموظف/ة أو توبيخه/لرفضه/المشاركة في أي شكل من أشكال السلوك الجنسي. قد ت/يواجه طالبو/ات العمل أيضاً هذا النوع من التحرش إذا كان قرار التوظيف الخاص بهم/ن متوقفاً على ما إذا كانوا/كنّ يقبلون/يقبلن أو يرفضون/يرفضن تقديم الخدمات الجنسية.

أمثلة:

- سأمندك الترقية مقابل ممارستك الجنس معي.
- إن لم تخرج/ي معي في موعد غرامي سأطردك

أمثلة:

-المجاملات المتكررة لمظهر الموظف.
-مناقشة الحياة الجنسية للفرد أمام موظف.
-سؤال الموظف عن حياته الجنسية.
-إلقاء النكات الجنسية.
-العناق المتكرر أو اللمس غير المرغوب فيه
(مثل وضع اليد على ظهر الموظف).

يحدث التمييز في مكان العمل عندما يتم التعامل مع فرد أو مجموعة من الأشخاص بشكل غير عادل أو غير متكافئ بناءً على خصائص معينة بما في ذلك العرق، والهوية الجنسية، والعمر، والإعاقة، والتوجه الجنسي، والآراء الدينية، والأصل القومي. يمكن أن يحدث التمييز في مكان العمل بين زملاء العمل أو الباحثين/ات عن عمل أو الموظفين/الموظفات الموظفين/الموظفات العمل.⁽¹⁴⁾

أمثلة:

- عدم التوظيف
- الطرد أو تقليص دوام العمل
- الحرمان من فرص التدريب ونقل الوظائف والترقيات
- الحصول على أجر مختلف عن شخص يقوم بنفس الوظيفة بنفس الخبرة والمؤهلات
- الإقصاء أو العزلة من قبل زملاء العمل

8 Gender based Violence, UNHCR, <https://www.unhcr.org/gender-based-violence.html>

9 What is gender based violence?, EIGE, <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

10 Violence against women, Health Topics, World Health Organization, https://www.who.int/health-topics/violence-against-women#tab=tab_1

11 Sexual harassment in the workplace in Lebanon - where are we headed? Rhea Jabbour & Angela Elzir, January

13, 2022, World Bank Blogs, <https://blogs.worldbank.org/arabvoices/sexual-harassment-workplace-lebanon-where-are-we->

12 Harassment definition, LexisNexis, <https://www.lexisnexis.co.uk/legal/glossary/harassment>

13 Gender based Violence at Work, Human Rights Watch, <https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace>

14 Discrimination in the workplace: A complete overview and what to do about it, Allya Cooks Campbell, October

06, 2021, BetterUp, [https://www.betterup.com/blog/discrimination-in-](https://www.betterup.com/blog/discrimination-in-workplace#:~:text=Discrimination%20in%20the%20workplace%20happens,religious%20beliefs%2C%20or%20national%20origin.)

workplace#:~:text=Discrimination%20in%20the%20workplace%20happens,religious%20beliefs%2C%20or%20national%20origin.

عدم المساواة في موازين القوى بين النساء والرجال في مكان العمل

٤

العنف والتحرش ضد المرأة هو نتيجة لأدوار الجندين غير المتكافئة، والتفاوت في موازين القوى بين الرجل والمرأة في المجتمع، لا سيما في المنزل والعمل والمدرسة وفي المؤسسات.

• ويتعزز العنف والتحرش من خلال المعايير المجتمعية التي ترسخ المواقف والمعتقدات والسلوكيات السلبية تجاه المرأة ويزداد هذا العنف والتمييز تجاه النساء الأكثر ضعفًا (التقاطعية)

• يتحرش بعض الرجال، على سبيل المثال، جنسيًا بالنساء اللواتي يتقدمن إلى مناصب عليا أو يعملن في مجالات كان يهيمن عليها الرجال تاريخيًا لأنهم يرون أنها تمثل تحديًا لأنظمة القوة الجنسانية التقليدية في مكان العمل.

على سبيل المثال، في إحدى الدراسات الاستقصائية للنساء العاملات في وظائف يهيمن عليها الرجال تقليديًا في الولايات المتحدة، تبين أن ما يقارب الثلث منهن تعرضن للتحرش الجنسي بشكل منتظم أو ثابت.

• الانحياز الضمني (اللاواعي) له تأثير ضار على استقلالية المرأة ونزاهتها في العمل، وهو مرتبط ارتباطًا مباشرًا بمعايير النوع الاجتماعي في المجتمع، والتي يمكن أن تحد من الفرص المهنية للمرأة.

• تنتج الأنماط الجنسانية عن المواقف والمعتقدات والعادات الراسخة والانحياز للرجل ضد المرأة، والتي تعمل على تعزيز سلطة الرجل عليها. وهي تشمل مفاهيم تقوم على فكرة أن تأثير النساء هو أقل في المنزل وفي المجتمع، وأنهن خاضعات للرجال، وأنهن يقمن بغالبية الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. نتيجة لذلك، يمكن أن يصبح التحيز راسخًا في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية مثل الشركات والحكومات المحلية ومنظمات الخدمة العامة. يمكن أن يحدث هذا بطرق خفية ومنهجية، مدعومة بثقافات مكان العمل الأبوي والسياسات والإجراءات ومراكز صنع القرار التي تعزز الأعراف المجتمعية.

• يرتبط إنهاء العنف والتحرش ضد المرأة ارتباطًا وثيقًا بتحقيق المساواة بين الجنسين ومعالجة الأسباب الكامنة وعوامل الخطر التي تسهم في ذلك.

• تشير الدراسات إلى أن التحرش الجنسي أقل شيوعًا في الشركات التي توازن بين الجندين والتي تديرها النساء، والتي يوجد فيها تنوع عرقي وثقافي، فهذه الشركات مجهّزة بشكل أفضل لتوظيف كبار الموظفين/ات؛ لزيادة حجم الزبائن وتنوعها وزيادة سعادة الموظّفين/ات ولمساواة أكثر في عملية اتخاذ القرارات.⁽¹⁵⁾

الجلسة ٢: الحماية من الاستغلال والعنف الجنسي التبليغ عن حالات الاستغلال والعنف الجنسي من قبل العاملين/ات في المجال الإنساني

بروتوكول مساعدة ضحايا الاستغلال والعنف الجنسي

- يجب توفير المساعدة والدعم لجميع ضحايا الاستغلال والعنف الجنسي
- يجب تقديم المساعدة والدعم بطريقة تعطي الأولوية الناجين/ات، وقائمة على الحقوق، لا تميّز على أساس العمر، الإعاقة أو الجندر
- يجب أن تلتزم المساعدة المقدمة للضحايا بمبدأ "عدم إلحاق الضرر" -فإن ضمان حقوق وكرامة وعافية الناجين/ات أمر أساسي
- يجب احترام حقوق الضحايا في الخصوصية والسرية والموافقة المستتيرة في المساعدة المقدمة
- يجب للضحايا متابعة تدابير المساءلة المطبقة

التبليغ والتحقيق

- أنت لست مسؤولاً/مسؤولةً عن التحقيق، بل فقط عن التبليغ عن جميع مزاعم / مخاوف الاستغلال والعنف الجنسي.
- تعرف على مدونة قواعد السلوك الخاصة بمؤسستك وسياسة الحماية من الاستغلال والعنف الجنسي، المنسقة/ة المعني/ة وإجراءات التبليغ الداخلية

كيف يمكن للمستفيدين/ات التبليغ

خط الساخن؟
بريد الكتروني؟
آلية تقديم الشكاوى والتعليقات

يمكن التعريف عن هذه الوسائل من خلال

- منشورات
- كتيبات
- وسائل التواصل الاجتماعي
- جلسة توعية

التعامل مع الإفصاح - المبادئ الأساسية

تفهم/ي الناجي/ة هو/ي الشخص الأكثر تضرراً من السلوك السيء، تفهم/ي وتعاطف/ي معه/ا. حافظ/ي على السرية.

استمع/ي ابق/ي هادئاً، حتى لو كان الموقف عاطفياً. استمع/ي قبل التحدث.

اتخذ/ي الإجراءات المناسبة

اطلب/ي من الشخص موافقته/ا على اتخاذ إجراء أو مشاركة بياناته الشخصية.

اشرح/ي الالتزام بالتبليغ عن أي استغلال أو عنف جنسي.

ركز/ي على احتياجات الشخص الفورية، بما في ذلك سلامته وحمايته وإحالاته للحصول على الخدمات المناسبة في غضون ٧٢ ساعة.

طبق/ي مبدأ "عدم إلحاق الضرر" (هل سينتج عن الإجراء المتخذ أي عواقب سلبية على الضحية؟)

الحاجات الفورية للناجين

- تأمين الأمن والحماية
- عناية صحية
- دعم نفسي اجتماعي
- تعليم، دعم معيشي، ملجأ، مساعدة أساسية، مساعدة طويلة الأمد
- دعم قانوني

الوحدة ٢: التحرش الجنسي في مكان العمل الجلسة ١: تأثير العنف والتحرش على مكان العمل، العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات العمل

تأثير العنف والتحرش على مكان العمل

• خلق بيئة عمل عدائية غير مُريحة وانخفاض مستوى الرفاه النفسي والجسدي لدى الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/الموظفات (1) الناشئ مثلاً عن عدم التعاطف مع الضحية أو الخوف من أن يكونوا/ يكنّ ضحايا عنف أو تحرّش. الأمر الذي يدفع إلى ضعف انتابجيتهم/ن في العمل من جهة وإلى الاستقالة (2) من جهة أخرى.

• عدم الشعور بالانتماء والطمأنينة، تدهور الثقة، فكّ الروابط وعدم استقرارها في مكان العمل إمّا فيما بين الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/ات أو بينهم/ن وبين صاحب/صاحبة العمل (3).

• تؤدي سوء سمعة مكان العمل الناشئة عن العنف والتحرش الجنسي إلى صعوبة في إيجاد أشخاص جُدد لتوظيفهم/ن مكان الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/ات السابقين/ات.

تأثير العنف والتحرش على صاحب/ة العمل

• إن ادعاءات أو مزاعم العنف أو التحرش في مكان العمل تؤثر سلباً على سمعة مكان العمل (4) مما يؤدي إلى تقليل الواردات والأرباح بسبب ضعف الطلب أو الاستهلاك على الخدمة أو المنتج من قبل الزبائن (5).

• توظيف أشخاص جدد بسبب صرف أو استقالة الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/ات السابقين/ات (6)، وهذا يتطلب تكاليف مالية لإيجادهم/ن وتدريبهم/ن واعدادهم/ن للقيام بالعمل (7).

• وهنا نشير إلى أن سوء سمعة مكان العمل يمكن أن يؤثر على عدم موافقة أشخاص جدد على العمل فيه (8).

• زيادة التكاليف فيما يتعلق بالإجازة المرضية (9).

• تكبّد تكاليف مالية يتم دفعها على التسويات أو التعويضات أو النفقات القضائية في حال الادعاء بالعنف أو التحرش في مكان العمل (10).

1 The effects of Workplace Bullying, Sherri Gordon, February 21, 2022, verywell mind,

<https://www.verywellmind.com/what-are-the-effects-of-workplace-bullying-460628#:~:text=People%20who%20are%20bullied%20at,feelings%20of%20anxiety%20and%20depression.>

2 How Sexual Harassment Affects the Workplace, Everfi, <https://everfi.com/blog/workplace-training/the-effects-of-sexual-harassment-in-the-workplace/>

3 Violence at work - A major workplace problem, ILO,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/genericdocument/wcms_108531.pdf

4 How Sexual Harassment Affects the Workplace, Everfi.

5 Violence at work - A major workplace problem, ILO.

6 How Sexual Harassment Affects the Workplace, Everfi.

7 The effects of Workplace Bullying, Sherri Gordon, February 21, 2022, verywell mind.

8 Effects of Sexual Harrasment in the Workplace, 360 Training, <https://www.360training.com/blog/effects-of-workplace-sexual-harassment>

9 The effects of Workplace Bullying, Sherri Gordon, February 21, 2022, verywell mind.

10 Effects of Sexual Harrasment in the Workplace, 360 Training, <https://www.360training.com/blog/effects-of-workplace-sexual-harassment>

تأثير العنف والتحرش على الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/ات

تأثير على صحة الأجراء/الأجيرات أو الموظفين/ات (الذين/اللواتي تضرّروا/تضررن من العنف والتحرش بشكل مباشر أو غير مباشر) النفسية وتبعاً لذلك الجسدية (11).

بالنسبة للعامل/ة الضحية، يمكن أن ت/يعاني من اضطراب ما بعد الصدمة PTSD، القلق، أعراض الاكتئاب، اضطرابات في النوم، ارتفاع ضغط الدم، الغثيان، الشعور بالذنب ونقص الثقة بالنفس. يمكن أن تتضاعف هذه التداعيات بالنسبة للشخص الضحية التي/الذي لا يستطيع ترك وظيفته/ا بالرغم من تعرضه/ا للعنف أو التحرش (12).

التعرّض للتمييز أو النبذ أو الشعور بالنبذ في مكان العمل.

الطرد من العمل في حال التصدي أو مواجهة العنف والتحرش أو ترك العمل.

يمكن أن يضطر العامل/ة، الذي/التي ترك/ت العمل بسبب العنف والتحرش، الى القبول بالقيام بأعمال بمستوى أقل من حيث الأجر أو من حيث المنصب في العمل.

كما يؤثر ذلك على حالة العامل/ة الاقتصادية وعلى مساره/ا المهني أو الوظيفي، فيمكن أن ت/يجد العامل/ة صعوبة في الاستمرار أو بناء مسيرته/ا المهنية أو الوظيفية (13).

يدفع التحرش الجنسي النساء إلى الخروج من قطاعات معينة، الأمر الذي يعزّز الفصل بين الجنسين في قطاع العمل (14).

تأثير العنف الأسري على مكان العمل

تمتد آثار العنف الأسري إلى مكان العمل، وذلك على الضحية (بخاصة المرأة) بشكل مباشر أو على زملاء في العمل.

الذي يمتد إلى مكان العمل: تلقي رسائل نصية أو اتصالات عدائية من المعنّف، التعرض للتهديد، المجيء شخصياً إلى مكان العمل، ممارسة العنف المعنوي والنفسي على الضحية الأجيّة كالقول لها بأن زملائها في العمل لا يحترمونها ويقلّون من شأنها. كذلك من الممكن أن يمارس المعنّف أشكال العنف هذه على زملاء الضحية في العمل أيضاً.

من أشكال
العنف الأسري

11 The effects of Workplace Bullying, Sherri Gordon, February 21, 2022, verywell mind, <https://www.verywellmind.com/what-are-the-effects-of-workplace-bullying-460628#:~:text=People%20who%20are%20bullied%20at,feelings%20of%20anxiety%20and%20depression.>

12 Violence at work - A major workplace problem, ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/genericdocument/wcms_108531.pdf

13 The long-lasting effects of workplace sexual harassment, Christine Ro, November 15, 2021, BBC, <https://www.bbc.com/worklife/article/20211113-the-long-lasting-effects-of-workplace-sexual-harassment>

14 The long-lasting effects of workplace sexual harassment, Christine Ro, November 15, 2021, BBC.

إن العنف الأسري من جهة وامتداده إلى مكان العمل من جهة أخرى يؤثر سلباً على الضحية الأجيرة/الموظفة إن كان بالنسبة لأداء العمل أو بالنسبة لامكانية الوصول إلى العمل، وذلك بسبب الالهاء Distraction، التعب، عدم الشعور بالارتياح وعدم التمتع بصحة جسدية ونفسية جيدة... (15)

على زملاء الضحية في العمل وذلك بسبب تعرّضهم مباشرة لهذا العنف من قبل المعنّف أو بسبب الآثار التي تمتد من الضحية اليهم خاصة بالنسبة للعمل، مثل زيادة متطلبات العمل عليهم أو التغيير في أوقات العمل. كما يؤدي العنف الأسري إلى خلق مشاكل أو توتر بين الضحية وزملائها في العمل. (16)

يؤثر العنف الأسري

إن كل الآثار التي تنتج عن العنف الأسري والتي تمتد إلى مكان العمل تؤدي إلى خسارة الضحية الأجيرة/الموظفة العمل (17) وبالتالي تفقد الاستقلالية الاقتصادية التي كانت من الممكن أن تحررها من هذا العنف وتعود إلى تبعية المعنّف الاقتصادية.

الجلسة ٢: النساء في مختلف القطاعات وأماكن العمل

تعريف القطاعات المعنيّة:

القطاع غير الرسمي

يقصد بذلك العاملين/ات من دون عقد عمل مثل العاملين/ات في الزراعة، العاملين/ات الاجنبيين/ات والمستقلين/ات (FREELANCERS)

قطاع الزراعة - العاملين/ات في الزراعة

يقصد بذلك العاملين/ات في القطاع الزراعي

العمال/العاملات الأجانب/الأجنبيات

العاملين/ات في التنظيف والتدبير المنزلي غالبًا

في قانون العمل

يستثني قانون العمل العاملين/ات خارج نطاق عقد عمل

يستثني قانون العمل ايضاً، بمادته السابعة، العاملين/ات في قطاع الزراعة والعاملين/ات الاجنبيين/ات

وبالتالي، لا يحظى هؤلاء بفوائد قانون العمل ولا بحمايته (18)

هنا، نتطرق إلى نظام الكفالة الذي، وبالرغم من تعديلاته، لا يزال يحرم العاملين/ات الاجنبيين/ات من حقوق أساسية ولا يؤمن لهم الحماية.

15 The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey, Published online in June 29, 2016, NIH, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4676385/#:~:text=11%20Domestic%20violence%20can%20also,o r%20harm%20from%20the%20perpetrator.>

16 How does domestic violence impact people at work?, October 22, 2019, Canadian Labour Congress, <https://canadianlabour.ca/uncategorized/how-does-domestic-violence-impact-people-work/#:~:text=Over%2080%20percent%20of%20people,du e%20to%20lack%20of%20sleep.>

17 Domestic violence and its impact on the world of work, last edited in June 05, 2020, UN Women, <https://www.endvawnow.org/en/articles/1937-domestic-violence-and-its-impact-on-the-world-of-work-.html>

في قانون تجريم التحرش الجنسي

القانون 205/2020 يجرم التحرش الجنسي في كل مكان ولا يتطلب علاقة عمل (19)

ولكن، عقوبة التحرش الجنسي خارج نطاق العمل أقل بكثير من عقوبة التحرش الذي يرتكب في إطار رابطة التبعية أو علاقة عمل.

كما لا يذكر القانون بصراحة هذه القطاعات في حين يذكر قطاعات أخرى مثل القطاع العام (الإدارات الرسمية أو العسكرية أو المؤسسات العامة أو البلديات) والقطاع التعليمي (الجامعات أو المدارس أو الحضانات أو المعاهد) (20).

في التطبيق

لا يمكن اغفال التحديات و الصعوبات الخاصة بالنساء العاملات ، في القطاع الزراعي والعاملات الأجنبيات وخاصة الخوف من التبليغ والتعويل دائما على ثقافة الافلات من العقاب.

ولكن يبقى التشديد على أنه، رغم هذه الصعوبات، يعطي القانون، كما السياسات الداخلية في المؤسسات، الفرصة للناجيات والناجين للتبليغ عن أي تحرش جنسي وبمحاسبة الجاني.

الوحدة ٣: التشريعات والآليات التي تناهض التحرش الجنسي

الجلسة ١: مناهضة التحرش الجنسي بحسب القانون ٢٠٥ وبحسب السياسات الداخلية في مكان العمل

القانون ٢٠٥: تعريف التحرش الجنسي، أنواعه، وعقوباته



التعريف:

عرفت المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٥ التحرش الجنسي على أنه "أي سلوك سيء متكرر خارج عن المألوف، غير مرغوب فيه من الضحية، ذي مدلول جنسي يشكّل انتهاكاً للجسد أو للخصوصية أو للمشاعر يقع على الضحية في أي مكان وُجِدَتْ، عبر أقوال أو أفعال أو إشارات أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية وبأي وسيلة تمّ التحرش بما في ذلك الوسائل الإلكترونية".

وأضافت أنه "يعتبر أيضاً تحرشاً جنسياً كلّ فعل أو مسعى ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من الضغط النفسي أو المعنوي أو المادي أو العنصري يهدف فعلياً للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية يستفيد منها الفاعل أو الغير".^(١)

أنواعه

أقوال أو أفعال أو إشارات أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية وبأي وسيلة تمّ التحرش بما في ذلك الوسائل الإلكترونية.

عقوبته

تعاقب/يعاقب كل من أقدم/ت على ارتكاب جريمة التحرش الجنسي بالحبس و/أو بغرامة.

يتم تشديد عقوبات التحرش الجنسي في الحالات التالية:

- إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل.
 - إذا كان المتحرش موظفاً وتعمّس باستعمال السلطة التي يتمتع بها بحكم المهام المكلف بها، أو بمعرض القيام بالوظيفة أو بسببها.
 - إذا كان الجاني ممن له سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية أو تعليمية على المجني عليه.
 - إذا استخدم الجاني الضغط الشديد النفسي أو المعنوي أو المادي في ارتكاب الجرم للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.(2)
- الملاحظات الجنائية لا تمنع انزال العقوبات التأديبية للمتضرر/ة الحق في التعويض.(3)

كيفية مناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل



من واجب الشركات وضع نظام لتجنب التحرش الجنسي في مكان العمل.

مناهضة التحرش الجنسي

من أجل تجنب التحرش الجنسي في مكان العمل، يجب اصحاب/صاحبات العمل والإدارة أن يوضحوا لكل موظف/ة ومشارك/ة في مكان العمل أنه لا يتم التسامح مع التحرش الجنسي. يمكن تحقيق ذلك من خلال وضع سياسة داخلية لمنع التحرش الجنسي، ونشرها على جميع المشاركين/ات في مكان العمل، والتأكد من فهمهم/ن اياها جيداً. علاوة على ذلك، يجب أن تكون الإدارة قدوةً للسلوك السليم في المؤسسة من أجل تقديم مثالا جيد للمشاركين/ات في مكان العمل. بمعنى آخر، يتعين على الشركة:

■ وضع سياسة تحرش جنسي تحظر التحرش الجنسي في مكان العمل والقيام بمراجعتها بشكل دوري للتأكد من أنها تعمل بشكل فعال وأنها تحتوي على معلومات محدثة.

■ توفير التدريب والمعلومات حول التحرش الجنسي بشكل دوري لجميع الموظفين والإدارة.

■ تشجيع السلوك المناسب للإدارة لتكون قدوة بما يخص معايير السلوك المهني في جميع الأوقات.

■ التأكد من أن معايير اختيار المديرين/ات لأدوار الإدارة تشمل ضرورة أن يكون لديهم/ن فهم واضح وقدرة على التعامل مع مخاوف التمييز والتحرش.(4)

1 المادة 1 من القانون الذي "يرمي إلى تجريم التحرش الجنسي و تأهيل ضحاياه"، رقم 205 تاريخ 30/12/2020 <http://77.42.251.205/Law.aspx?lawId=286769>

2 المادة 2 من قانون 205/2020

3 المادة 5 من قانون 205/2020

مكوّنات سياسة التحرش الجنسي الداخلية

بيان افتتاحي قوي يوضح موقف المؤسسة من التحرش الجنسي يشير إلى أن المؤسسة تضمن عدم السماح بالتحرش الجنسي في مكان العمل وعدم التسامح معه تحت أي ظرف من الظروف، وأن أي موظف/ة ت/ينتهك السياسة سيواجه/ستواجه إجراءات تأديبية سريعة.

تعريف واضح عن التحرش الجنسي.

أمثلة عن التحرش الجنسي التي قد تكون ذات صلة بيئة العمل المعيّنة.

لمحة عامة عن أهداف المؤسسة المتعلقة بالتحرش الجنسي، الأمر الذي يعكس التزام المؤسسة باتباع نهج شامل لمنع التحرش الجنسي.

العقوبات التي يتم إنزالها في حال مخالفة السياسة الداخلية. يجب أن تشكّل السياسة الداخلية تحذيراً واسعاً لجميع العاملين/ات من تداعيات عدم الالتزام بها.

بحسب خطورة الحالة، قد تشمل التداعيات تقديم اعتذار أو استشارة أو نقل أو فصل أو تخفيض رتبة أو أنواع أخرى من الإجراءات التأديبية. يجب أيضاً تبليغ الموظفين/ات بأن أي شخص ينتقم من شخص تقدم بشكوى تحرش جنسي سيواجه/ستواجه إجراءات تأديبية فورية.

بيان يعلن بأن التحرش الجنسي هو غير قانوني. يجب أن تنص السياسة الداخلية بوضوح بأن التحرش الجنسي هو غير قانوني، مع ذكر القانون رقم 205/2020. يجب أن ت/يدرك الموظفين/ات بأنهم/ن قد يتعرضون/يتعرضن لإجراءات قانونية في حال ارتكابهم/ن تحرشاً جنسي.

معلومات حول كيفية/مكان تلقي الضحايا المساعدة أو النصائح أو تقديم شكوى.

يجب إعلام العاملين/ات بالمكان الذي قد يحصلون/يحصلن فيه على المساعدة في حال تعرّضهم/ن للتحرش الجنسي.

آلية معالجة شكوى تحرش جنسي - بحسب السياسة الداخلية المتبعة

المبادئ التي يجب اتباعها

- عدم التسامح مع أي أعمال انتقامية أو أفعال غير أخلاقية
- ضمان السريّة للضحية
- ضمان إجراء تحقيق عادل ومنصف بالنسبة للمشتكى عليه/ وللमشتكى/ة
- استخدام المعلومات المتوافرة للتوصل إلى قرار
- احترام مبدأ التناسب بين الفعل المرتكب والتدبير المتخذ
- استشارة محامي عند الضرورة

عند التبليغ بأي شكوى تحرش جنسي

- تبليغ المشتكى عليه/ بتقديم شكوى ضده/ا
- الاستماع إلى الناجي/ة وأي شهود محتملين/ات
- الاستماع إلى الشخص المشتكى عليه/ا بالتحرش الجنسي
- تحديد ما إذا كان التحرش الجنسي قد حدث أم لا
- اتخاذ القرار المناسب (انذار، طرد، ...)
- تنفيذ التدابير المتخذة

الجلسة ٢: أفضل الممارسات

في القانون



تعريف التحرش الجنسي

مبدأ الحماية قيم الاخلاقية للمجتمع	مبدأ الحماية ضد التمييز على اساس الجندر	فقط في مكان العمل	
	X	X	UN Women Handbook (2019)
	X	X	ILO اتفاقية رقم ١٩٠ (٢٠١٩)
	X		فرنسا
	X	X	الولايات المتحدة الامريكية
X (مناف للحياء)			الاردن
X (تخدش الحياء)			تونس
X (تمس العرض، تخدش الحياء)			المملكة العربية السعودية
X (محاربة المنس بالشرف والسمعة_ سلوك سيء)	X		لبنان 2020\ 205

التعريف:

- يجب ان يكون محددًا وواضحًا وصريًا
- لا يمكن ان يكون مطاطي او خاضعًا لاستتسابية القاضي
- مثلًا تعبير "خارج عن المؤلف" في القانون اللبناني
- وذلك لتفادي صدور أحكاماً بعيدة عن أو مناقضة لروحية القانون
- بعض النماذج الجيدة: ILO، UN WOMEN

الإثبات والعقوبة

تشديد العقوبات	العقوبات	المسؤولية	الاثبات	
(عقوبة متناسبة مع حدة الفعل)	انذار, طرد, وساطة, تدريب وتاهيل, اشراف مستمر	مدنية	على الجاني	UN Women Handbook (2019)
-	(غير محددة)	مدنية (خيار اتخاذ مجرى اخر)	-	ILO اتفاقية رقم 190 (2019)
في حال التعسف في استخدام السلطة	حبس وغرامية	جزائية	على الجاني	فرنسا
	تعويض	مدنية	على المدعي	الولايات المتحدة الأمريكية
في حال التعسف في استخدام السلطة	حبس وغرامية	جزائية	على المدعي	الاردن
اذا كان للفاعل سلطة او في حال التعسف في استخدام السلطة	حبس وغرامية	جزائية	على المدعي	تونس
اذا كان للجاني سلطة او اذا وقعت الجريمة مكان عمل او دراسة او ايواء او رعاية	حبس وغرامية	جزائية	على المدعي	المملكة العربية السعودية
في حال التعسف في استخدام السلطة	حبس وغرامية	جزائية	على المدعي	لبنان 2020\ 205

الإثبات

■ المبدأ العام في القانون هو: "البينة على من ادعى"

■ أي ان عبء الإثبات يقع على من المدعي وليس على المدعى عليه

- إذا اتهم سميير زميله باسم بالسرقة، فعلى سميير اثبات ان باسم سرق
- لا يطلب من باسم اثبات انه لم يسرق - فهو بريء حتى تثبت ادانته
- أتباع هذا المبدأ يُساهم في تقليل حالات الافتراء ونسبة الادعاءات غير المبنية على أدلة واضحة.

■ اما في حالات التحرش، اعتبرت بعض الدول ان هناك صعوبة كبيرة في اثبات حصوله

● فعكست المبدأ ووضعت عبء اثبات عدم حدوث التحرش على المدعى عليه

● مثال على ذلك، قوانين فرنسا و UN WOMEN

■ لا يزال المبدأ العام ساري في كل من لبنان والولايات المتحدة وغيرها

- يرفض العديد من القضاة تغيير المبدأ ووضع عبء الإثبات على المدعى عليه وبخاصة في المحاكم الجزائية

العقوبات

■ العقوبة المدنية تكفي بإنذار، طرد او تعويض مادي

مثلاً: القانون الأمريكي

■ العقوبة الجزائية قد تصل الى السجن

مثلاً: القانون اللبناني - حيث صنفت جريمة التحرش كجناية او جنابة (عقوبة مشددة)

في السياسات الداخلية



■ تضع بعض الشركات بنداً مناهضاً للتحرش الجنسي في مدونة قواعد السلوك

● "سيتم فسخ عقد أي موظف/ة يتم اثبات قيامه/ا او اشتراكه/ا في أنشطة غير قانونية او غير أخلاقية كالفساد وسوء الأمانة والتحرش الجنسي وغيرها"

■ تضع بعض المؤسسات سياسات مبسطة تؤكد على رفضها للتحرش الجنسي يمكن نشرها في مكان العمل او خلال الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة

سياسة صفر تسامح



تبنى SEEDS سياسة صفر تسامح بما يختص بالتحرش والتمييز والتعدي على الحقوق والحريات. تركز SEEDS ثقافة التنوع، الاحترام والشفافية في جميع أنشطتها. تتمتع جميع الشكاوى بالسرية ويتم التحقيق بها واتخاذ التدابير اللازمة بشكل يتناسب مع الفعل المرتكب وبما يتوافق مع كتيب سياسات SEEDS الداخلية. للتبليغ عن أي شكوى أو مشاركة أي ملاحظة، الرجاء التواصل عبر report@seedslb.org.



■ الأفضل، طبعًا، هو وضع سياسة مفصلة تتضمن آلية شكوى، تحقيق ومعاينة كاملة
نبذة عن سياسة مناهضة التحرش الجنسي في الجامعة الأمريكية في بيروت - AUB Title IX



الشكاوى الرسمية

سيتم النظر في الشكاوى الرسمية المتعلقة بالانتهاك المحتمل لهذه السياسة باتباع اجراءات معالجة التمييز والتحرش التمييزي، بما في ذلك التحرش الجنسي.

قد يلجأ اعضاء الجامعة الأمريكية في بيروت الذين يظنون انهم تعرضوا لأي سلوك ينتهك هذه السياسة الى تقديم «شكاوى رسمية» من خلال ارسالهم «إشعارات بالتحرش الجنسي» (الملحق الأول) شخصياً او عبر البريد الالكتروني او البريد الجامعي الداخلي او من خلال ارسال بريد الى المنسق المساواة/ البند التاسع. ويتم النظر في « الشكاوى الرسمية» باتّباع إجراءات معالجة التمييز والتحرش التمييزي، بما في ذلك التحرش الجنسي.

في حال بعد تقديم «شكاوى رسمية» وفتح باب التحقيق في شأنها توافق المبلّغ عنه طوعاً على المشاركة في تسوية غير رسمية لا تنطوي على تحقيق كامل وإصدار حكم بعد تلقيهما كشفاً كاملاً عن الادّعاءات والخيارات المتاحة أمامها لإيجاد تسوية رسمية، وفي حال رأى منسق المساواة/ البند التاسع ان الشكاوى المنظور فيها تتناسب مع مثل هذه العملية، يجوز عندئذ منسق المساواة/ البند التاسع تيسير قيام تسوية غير رسمية، وقد ينصح منسق المساواة/ البند التاسع الطرفين ايضاً بالمشاركة في إيجاد تسوية غير رسمية في حال تناسب الشكاوى المنظور فيها مع مثل هذه العملية. ينبغي على المبلّغ والمبلّغ عنه (أو الطرفين) اتّخاذ القرار النهائي بشأن المشاركة في التوصل الى تسوية غير رسمية.

ملاحظات ختامية

■ لا يمكن تجاهل الصعوبات الكبيرة التي تواجهها الناجيات والناجين من التحرش الجنسي في لبنان

● مجتمع ذكوري ومحافظ - لا يزال يضع المسؤولية على المرأة بشكل خاص ويلومها في حال تعرضت للتحرش الجنسي ويتوقع منها القبول والسكوت عن تجاوزات الرجال بحقها.

■ لا يمكننا تجاهل حكم "الإهمال الوظيفي" الصادر بحق المتحرش بطالبات مدرسة جورج صراف في طرابلس

● حكم، من دون شك، مخالف للقانون ٢٠٥

■ بالرغم من ذلك، ان قانون ٢٠٥ كما السياسات الداخلية التي بدأت تجد طريقها في المؤسسات اللبنانية، هي خطوة جيدة نحو المناهضة الفعلية للتحرش الجنسي في لبنان.

■ يبقى التركيز على الأدوات المتوفرة لمناهضة التحرش الجنسي

● التوعية والتدريب

■ الهدف: التغيير المجتمعي ورفض التحرش على مستوى المجتمع ككل؛ وتوعية النساء والفتيات على حقوقهن والأدوات المتوفرة لهن

● العمل على خلق مساحات آمنة للنساء بهدف تأمين بيئة آمنة وخالية من التحرش الجنسي

■ من خلال تعاونيات نسائية مثلاً او المناصرة لوضع سياسات داخلية حمائية

● السياسات الداخلية

■ سياسة لا تقبل أي انتهاك أو أي تحرش جنسي في مكان العمل

■ تسليط الضوء على أهمية مناهضة التحرش من اجل الحفاظ على التعددية وزيادة الإنتاجية

● القانون ٢٠٥/٢٠٠٨

■ رغم شوائبه العديدة، يبقى للقانون حسنات كثيرة

■ يمكن الاعتماد على القانون لمحاسبة المتحرش جزائياً

قانون رقم 205



الجمهورية اللبنانية

مجلس النواب

قانون رقم 205 تاريخ 2020/12/30

(ج.ر. عدد 1 تاريخ 2021 / 1 / 7)

قانون

يرمي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه

المادة الأولى:

التحرش الجنسي هو أي سلوك سيء متكرر خارج عن المألوف، غير مرغوب فيه من الضحية، ذي مدلول جنسي يشكل انتهاكاً للجسد أو للخصوصية أو للمشاعر يقع على الضحية في أي مكانٍ وجدت، عبر أقوال أو أفعال أو إشارات أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية وبأي وسيلة تم التحرش بما في ذلك الوسائل الإلكترونية. يعتبر أيضاً تحرشاً جنسياً كل فعل أو مسعى ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من الضغط النفسي أو المعنوي أو المادي أو العنصري يهدف فعلياً للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية يستفيد منها الفاعل أو الغير.

المادة الثانية:

أ - يعاقب كل من اقدم على ارتكاب جريمة التحرش الجنسي بالحبس من شهر حتى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف وعشرة اضعاف الحد الادنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ب - يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من عشرة أضعاف إلى عشرين ضعف الحد الادنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين:

- 1 - إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل.
- 2 - إذا وقع التحرش في إحدى الإدارات الرسمية أو العسكرية أو المؤسسات العامة أو البلديات أو الجامعات أو المدارس أو الحضانات أو المعاهد أو الأندية أو وسائل النقل.
- 3 - إذا كان المتحرش موظفاً وفقاً للتعريف المنصوص عليه في المادة 350 من قانون العقوبات، وتعسف باستعمال السلطة التي يتمتع بها بحكم المهام المكلف بها، أو بمعرض القيام بالوظيفة أو بسببها.

ج - يعاقب بالحبس من سنتين إلى اربع سنوات وبغرامة تتراوح من ثلاثين إلى خمسين ضعف الحد الادنى الرسمي للأجور في الحالات التالية:

- 1 - إذا وقع الجرم على حدث أو على شخص من ذوي الاحتياجات الإضافية أو على من كان لا يستطيع المدافعة عن نفسه بسبب وضعه الصحي الجسدي أو النفسي.

- 2 - إذا كان الجاني ممن له سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية أو تعليمية على المجني عليه.
 - 3 - إذا ارتكب فعل التحرش شخصان أو أكثر.
 - 4 - إذا استخدم الجاني الضغط الشديد النفسي أو المعنوي أو المادي في ارتكاب الجرم للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.
- في حال التكرار أو المعاودة تضاعف عقوبتا الحبس والغرامة في حديهما الأدنى والأقصى في كل الحالات المذكورة أعلاه ويحكم بعقوبتي الحبس والغرامة معاً في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين (ب) و (ج) من هذه المادة.

المادة الثالثة:

تتوقف الملاحقة على شكوى المتضرر باستثناء الحالات التالية:

- 1 - إذا كانت الضحية من ذوي الاحتياجات الإضافية أو ممن لا يستطيع المدافعة عن نفسه بسبب وضعه الصحي الجسدي أو النفسي.
 - 2 - إذا وقع الجرم على حدث.
 - 3 - إذا ارتكب الجرم شخصان أو أكثر.
 - 4 - إذا استخدم المتحرش الضغط الشديد المادي أو النفسي أو المعنوي أو العنصري على الضحية للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.
 - 5 - إذا ارتكب الجرم من قبل من لديه سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية.
- في حال التكرار يعتبر التحرش الجنسي جرم شائن.
- في جميع الأحوال، لا تستوجب الملاحقة في جريمة التحرش الجنسي الاستحصال على أي إذن مسبق.
- عند الاستماع إلى الضحية، يجب مراعاة حالتها النفسية واتخاذ جميع الإجراءات اللازمة من أجل ضمان حمايتها وحماية الشهود، وذلك في جميع مراحل التحقيق الأولي والابتدائي والمحاكمة.

المادة الرابعة:

يحظر كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرسة قانوناً تتعرض له الضحية التي رفضت الخضوع لأفعال التحرش، أكان بشكل مباشر أم غير مباشر، لاسيما لجهة الأجر أو الترقية أو النقل أو تجديد عقد عملها أو فرض عقوبات تأديبية بحقها.

ويحظر كذلك كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرسة قانوناً يتعرض له من قام بالتبليغ عن التحرش في الحالات التي تحرك فيها الدعوى العامة من دون شكوى المتضرر أو من قام بالإدلاء بشهادة في أي حال أو فرض عقوبات تأديبية بحقها.

يعاقب كل من يخالف احكام هذه المادة بالحبس من شهر الى ستة اشهر وبغرامة تتراوح بين خمسة اضعاف وعشرين ضعف الحد الادنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة الخامسة:

لا تحول الملاحقات الجزائية دون انزال العقوبات التأديبية ومنها الصرف من الخدمة.

لا تعلق مباشرة الملاحقة التأديبية على الملاحقة الجزائية، ويبقى للمجني عليه دائماً الحق في التعويض عن الألم النفسي أو المعنوي أو المادي الذي لحق به.

المادة السادسة:

ينشأ صندوق خاص، لدى وزارة الشؤون الاجتماعية، يتولى مساعدة ضحايا التحرش الجنسي وضمان الرعاية لهم بما يكفل تأهيلهم واندماجهم في المجتمع، وتوفير السبل الآيلة الى الحد من هذه الجرائم والوقاية منها وتأهيل مرتكبيها.

يموّل الصندوق من:

1 - مساهمات الدولة ويرصد لهذه الغاية اعتماد في الموازنة العامة السنوية لوزارة الشؤون الاجتماعية.

2 - الهبات.

3 - عشرة بالمائة (10 %) من قيمة الغرامات، المنصوص عنها في المادة الثانية من هذا القانون، تضاف حكماً على الغرامة المحكوم بها يسددها المحكوم عليه لصالح الصندوق على أن تحدد مهلة تسديدها من قبل القاضي الناظر بالدعوى، وتحصل بحسب المادة 63 وما يليها من القانون 2008/44 على ان تحل إدارة الصندوق محل الإدارة الضريبية لجهة متابعة تحصيلها.

يحدّد نظام الصندوق بموجب قرار تنظيمي يصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية.

المادة السابعة:

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الاسباب الموجبة

لما كان الدستور اللبناني قد نص في مقدمته على التزام لبنان بالمواثيق الدولية والاعلان العالمي لحقوق الانسان. ولما كان الاعلان العالمي لحقوق الانسان قد نص في المادة الثالثة منه على حق كل فرد في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه. كما نص على عدم جواز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة ولا لحملة تمس شرفه وسمعته، وعلى حق كل شخص في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات. ولما كان التحرش الجنسي يتعارض مع احكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1964.

ولما كان العنف بأشكاله المختلفة، سواء النفسي أو الجسدي، ينال من شرف الانسان وكرامته.

ولما كان التحرش الجنسي، لفظياً كان ام جسدياً، يعد شكل من أشكال العنف.

ولما لم يعد من الجائز اعتبار التحرش الجنسي من المسائل التي يحرم الحديث بها (Tabou) خصوصاً في ظل حملات التوعية التي تزايدت في الآونة الاخيرة،

ولما كان من الضروري، وأسوة بمختلف الدول، اقرار تشريعات تؤمن الحماية من جرائم التحرش الجنسي للأطراف الضعيفة في المجتمع، بصرف النظر عن جنس أو سن الضحية وجنس وسن المرتكب.

لذلك

وبغية حماية الاشخاص الذين يتعرضون للتحرش الجنسي ومعاقبة مرتكبي جرائم التحرش الجنسي من جهة، وإعادة تأهيلهم من جهة ثانية، نتقدم من المجلس النيابي الكريم باقتراح القانون المرفق راجين مناقشته واقراره.