

معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل في لبنان

المبادئ التوجيهية لموظفي الموارد البشرية



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

WE4L
Women Empowered for Leadership
نساء متفانيات للقيادة

Hivos
people unlimited



ARAB FOUNDATION
المؤسسة العربية
for freedoms & equality
للحريات والمساواة

بقلم زينة محيدلي

جميع الحقوق محفوظة ٢٠١٨ - المؤسسة العربية للحريات والمساواة

جدول المحتويات

٣	ملخص تنفيذي.....
٤	التحرّش الجنسي في مكان العمل: السياق اللبناني.....
٦	لماذا تحتاج الشركات اللبنانية لمواجهة التحرش الجنسي؟.....
٧	تعريف التحرش الجنسي.....
٩	مكان العمل وحدوه.....
١٠	إجراءات التظلم.....
١٢	التبليغ غير الرسمي.....
١٣	التبليغ الرسمي.....
١٦	الإجراءات التأديبية.....
١٨	الوقاية من التحرش الجنسي.....
٢٠	المراجع.....
٢٣	قراءات إضافية.....
٢٤	نبذة عن الكاتبة.....



تغيب في لبنان التشريعات المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، وآليات الحماية للتعامل معه. بذلت الجهات الفاعلة في المجتمع المدني، والقطاع العام، والمؤسسات الأكاديمية جهوداً كبيرة خلال السنوات القليلة الماضية، لمعالجة المسألة. ومما شملته الجهود، السعي إلى سدّ الفراغ في التشريعات الوطنيّة، وتوفير التوجيه للقطاع الخاص حول كيفية معالجة التحرش الجنسي في السياق المحلي (KIP, ٢٠١٧، خنيسر، ٢٠١٨).

تماشياً مع العمل المنقذ حتى الآن، يقترح هذا الدليل إرشاداتٍ لشركات القطاع الخاص للتصدّي للتحرش الجنسي في مكان العمل، ويشكّل خطوة إلى الأمام نحو تزويدها بالأدوات العمليّة لمعالجة القضية.

يقدم الدليل نظرة عامة على سياق التحرش الجنسي في مكان العمل في لبنان، ويتطرّق إلى أثر التحرش الجنسي، إذا تُرك من دون معالجة. كما يقدم تعريفاً شاملاً للتحرش الجنسي كما يظهر في مكان العمل، استناداً إلى التعريفات المعتمدة من قبل «منظمة العمل الدولية» (ILO)، و«لجنة المساواة وحقوق الإنسان» (EHRIC) و«جمعية إداريي الموارد البشرية» (SHRM). كما يفضّل إجراءات التظلم والتدابير التأديبية التي يمكن استخدامها للتبليغ عن حوادث التحرش الجنسي في مكان العمل.

وأخيراً، يقدم الدليل توصيات لأرباب العمل، حول آليات تمنع التحرش الجنسي، وتساعدهم على تحديد ونشر الوعي حول قيم مشتركة ضد التحرش. للمزيد من القراءات والمراجع، يتضمّن الدليل ملحقاً يحتوي إرشادات وسياسات نموذجية إضافية للتصدّي للتحرش الجنسي في مكان العمل.

التحرّش الجنسي في مكان العمل: السياق اللبناني

خلال السنوات القليلة الماضية، بذلت في لبنان جهود لمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل، على مستوى التشريعات الوطنية، والسياسات التنظيمية، والوعي الاجتماعي لمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل (KIP, ٢٠١٧؛ LLWB, ٢٠١٨؛ Makhlof & Sakr, ٢٠١٧).

في عام ٢٠١٧، قدّم مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة مشروع قانون إلى مجلس الوزراء مشروع قانون لمعاقبة التحرش الجنسي في مكان العمل وكذلك في الأماكن العامة. تضمّن المشروع اقتراح تعديلات لقانون العمل لمعالجة هذه المسألة في مكان العمل (نقور، ٢٠١٧). وافق مجلس الوزراء على مشروع القانون، بانتظار بتّ البرلمان اللبناني به (خنيصر، ٢٠١٨).

خلال العام نفسه، ركّز مشروع «المعرفة قوة» (KIP) في «كلية العليان لإدارة الأعمال» (الجامعة الأميركية في بيروت-AUB) أنشطته على تعزيز جهود مواجهة التحرش الجنسي في لبنان. إلى جانب مؤتمره متعدّد التخصصات بشأن التمييز والتحرش الجنسي، قدّم KIP للمؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة الحجم الأدوات اللازمة لصياغة سياسات داخلية لمواجهة التحرش الجنسي، مع الأخذ في الاعتبار غياب تشريعات تنطرق للموضوع. نظّم التدريب بالشراكة مع مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة، و«الرابطة اللبنانية لسيدات العمل» (LLWB) و«الشبكة الوطنية للميثاق العالمي في لبنان» (GCNL)، بمشاركة خبراء قانونيين محليين ودوليين (KIP, ٢٠١٧).

في عام ٢٠١٨، أطلقت والرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية تدقيق تجريبي في ثلاث شركات لبنانية يهدف إلى تقييم السياسات وبيئة العمل والممارسات لتأدية تعاطيها مع مسألة النوع الاجتماعي. وهدف التدقيق إلى تقييم مدى التزام تلك الشركات بالمساواة بين الجنسين في سياساتها، بما في ذلك قضايا التحرش الجنسي (LLWB, ٢٠١٨).

على ضوء ما سبق، وتماشياً مع العمل المنجز سابقاً، يقترح هذا الدليل مبادئ توجيهية للشركات الخاصة، والشركات الصغيرة والمتوسطة في لبنان، لمعالجة التحرش الجنسي في مكان العمل. وتستند المبادئ التوجيهية المقترحة إلى المبادئ التوجيهية التي وضعتها «منظمة العمل الدولية» (ILO)، و«جمعية إداريي الموارد البشرية» (SHRM) و«لجنة المساواة وحقوق الإنسان» (EHRIC). بموجب المادة ٦٦ من قانون العمل اللبناني، يتعين على الشركات التي يفوق عدد موظفيها الـ ١٥ موظفاً وضع سياسات داخلية. يرتب عدم التقيد بهذه السياسات عقوبات على الشركة، قد تصل حدّ إمكانية وقف أعمالها (وزارة العمل،

١٩٤٦؛ الجامعة الأميركية في بيروت، (٢٠١٧). وفي هذا الإطار فإن حثّ الشركات التي يفوق عدد موظفيها الـ ١٥ موظفاً على اعتماد سياسات واضحة لمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل، سوف يساهم في معالجة عدم وجود تشريعات وطنية في هذا الشأن. يمكن التعديل في المبادئ التوجيهية المقترحة في هذا الدليل، لتتلائم مع حاجات القطاع العام، أو في منظمات المجتمع المدني.



لماذا تحتاج الشركات اللبنانية لمواجهة التحرش الجنسي؟

عند التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل، من المهم أن يفهم أصحاب العمل أثر التحرش الجنسي على الضحايا والشركة والمجتمع ككل. تشير المراجع البحثية إلى أنّ التحرش الجنسي له تأثير سلبي على صحة الضحية، بما في ذلك انخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض الإنتاجية، وتراجع الأداء، وصولاً إلى تعاطي المخدرات 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 تغيير الموظفين، وانخفاض الإنتاجية، والسمعة السيئة، والتكاليف القانونية المحتملة (Melki & Mallat، ٢٠١٤؛ LO & EFC، ٢٠١٣).

إضافة إلى ما سبق، إنّ عدم معالجة حوادث التحرش الجنسي في مكان العمل قد يساهم في زيادة الحواجز القائمة التي تواجهها معظم النساء في السياق اللبناني، كغيرهنّ من المجموعات المهمّشة الأخرى، والتي تحول دون وصولهن إلى سوق العمل أو نيلهن فرص الترقية. وذلك بالإضافة إلى الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تحدّ من دور المرأة في القطاع الخاص، والافتقار إلى سياسات تنظيمية تدعم المرأة في مكان العمل وتحميها من الممارسات التمييزية والتي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر: الأجور المنخفضة، وعدم تكافؤ فرص الترقية، والتحرش الجنسي، وغيرها (Assy & Sayed، ٢٠١٨؛ IWSAW، ٢٠١٦؛ Abu Jaoude، ٢٠١٥؛ Tailfer، ٢٠١٠).

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

يمكن تلخيص آثار التحرش الجنسي على الموظفين وأصحاب العمل والمجتمع على النحو التالي:

الأثر على الموظف	الأثر على صاحب العمل	الأثر على المجتمع
<ul style="list-style-type: none"> انخفاض الرضا الوظيفي انخفاض الإنتاجية انخفاض الأداء تعاطي المخدرات مستويات عالية من التوتر ممّا يؤدّي إلى مشاكل صحيّة خطيرة الشعور بالإهانة وتدني احترام الذات خسارة الوظيفة 	<ul style="list-style-type: none"> معدل مرتفع لتغير الموظفين انخفاض الإنتاجية سمعة سيئة التكاليف القانونية الناجمة عن الدعاوى القضائية ضد الشركة / المؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> مزيد من التمييز ضد الفئات الضعيفة عوائق الوصول إلى سوق العمل وفرص الترقية الصمت تجاه التحرش الجنسي لوم الضحية

تعريف التحرش الجنسي

عند صياغة سياسات التحرش الجنسي، يتعين على أصحاب العمل تعريف معنى التحرش الجنسي بشكل واضح والتأكد من أن الموظفين يدركون ويفهمون هذا التعريف. نقدم أدناه تعريفاً للتحرش الجنسي يستند إلى تعريفات موجودة في المراجع، على رأسها تعريفات «منظمة العمل الدولية»، و«لجنة المساواة وحقوق الإنسان» و«جمعية إداريي الموارد البشرية»، وغيرها. (ILO & EFC, ٢٠١٣; SHRM, ٢٠١٨; EHRC, ٢٠١٧; ILO & MOMT, ٢٠١١).

التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي الذي ينطوي على أي فعل ذي طبيعة جنسية سواء كان لفظياً أو جسدياً أو إيمائياً أو مرئياً و/أو مكتوباً، إما ضريباً أو ضمناً، ويكون غير مرتب به وغير مرغوب فيه ويجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الترهيب. تكرار أحد تلك الأفعال غير ملزم لاعتباره تحرشاً جنسياً. يكفي أن يحدث الفعل أو التصرف لمرة واحدة حتى يعتبر تحرشاً جنسياً. تؤدي أفعال التحرش الجنسي إلى عواقب وخيمة على الضحايا إما من خلال (١) التأثير على الوضع الوظيفي الحالي وآفاق العمل المستقبلية أو (٢) عبر خلق بيئة معادية.

يمكن تلخيص أنواع التحرش الجنسي وفقاً لما يلي:

• **مقايضة.** عندما يرتكب المدير أو المشرف أو الزميل أو المرؤوس فعلاً من أفعال التحرش الجنسي، وتكون استجابة الضحية معياراً لاتخاذ قرارات متعلقة بالتوظيف، أو الترقية، أو المكافأة. على سبيل المثال، الحرمان من الترقية عند رفض الامتثال لتحرش المدير.

• **بيئة عمل عدائية.** الأفعال ذات الطبيعة الجنسية التي يرتكبها المدراء أو الرؤساء أو زملاء العمل أو المرؤوسين والتي تخلق بيئة عمل مسيئة. على سبيل المثال، عندما تصبح التعليقات الجنسية والتلميحات جزءاً من ثقافة العمل وتخلق بيئة عمل غير آمنة للأشخاص موضوع التعليقات.

محور التحرش ليس الجنس، بل هو في الأساس ممارسة للسلطة والسيطرة على الضحية. ويمكن أن يحدث التحرش بين صاحب العمل والموظفين، والمدير والموظفين، والأقران، والموظف والمرؤوس، والزبون والموظف. يمكن أن يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من نفس الجنس أو من الجنس الآخر. ونظراً للهيكل الاجتماعي والثقافية الحالية في لبنان التي تولد ديناميكية سلطة غير متساوية بين الرجال والنساء، فإن النساء هن الأكثر تعرضاً للتحرش الجنسي. علماً بأن هذا لا يعني أنه من الغير الممكن أن يتعرض الرجال للتحرش الجنسي. ولذلك فعلى الشركات تهيئة بيئة آمنة تتيح لأي شخص يتعرض للتحرش الجنسي أن يبلغ عن الأمر. كذلك يتعيّن على أصحاب العمل أن يفهموا طبقات الهشاشة الإضافية الناتجة عن عوامل العرق، والجنس، والميول الجنسي، والهوية الجندرية عند معالجة حالات التحرش الجنسي، قد يواجه الأفراد المنتمون إلى الأقليات عقبات أكبر في التبليغ عن المضايقة. من بين العوامل الأساسية لاعتبار الفعل تحرشاً جنسياً، أن يكون ذلك الفعل غير مرغوب وغير مرحب به، وإمكانية أن يتسبب الرفض بخوف من التداخيات لدى الضحية، وأن تشعر الأخيرة بالإهانة أو الإساءة.

يمكن أن يأخذ التحرش في أماكن العمل أشكالاً عدّة، منها:

التحرش الجسدي: اتصال جسدي غير مرحب به مثل التربيعة، الوقوف بملاصقة شخص ما أو على مسافة قريبة جداً منه، وحفّ الأعضاء التناسلية بجسده، لمسه و/ أو قرصه، معانقته.

التحرش اللفظي: التعليقات غير المرحب بها على جسم شخص ما والصفارات والنكات الجنسية و/ أو التعليقات ذات الطبيعة الجنسية، الشتائم التي تتضمن تعابير جنسية، التعليقات المتكررة غير المرحب بها على المظهر.

التحرش الإيمائي: إيماءات جنسية غير مرغوب بها مثل التحديق، والإيماءات التي تتضمن تلميحات جنسية.

التحرش البصري: عرض المواد الإباحية، وإرسال بريد إلكتروني بمحتوى جنسي، وإرسال رسومات ذات محتوى جنسي.

عند التعامل مع حالات التحرش الجنسي، من المهم أن يفهم أصحاب العمل أن التجارب الفردية للتحرش الجنسي تختلف من شخص لآخر، وبالتالي يجب معالجة كل تجربة على حدة.

- التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز والعنف القائم على أساس الجندر.
- التحرش الجنسي غير مرحب وغير مرغوب به ويجعل الشخص يشعر بالإهانة أو التهيب.
- يمكن أن يكون التحرش الجنسي شفهيّاً أو جسديّاً أو إيمائياً أو مرئياً و/ أو مكتوباً.
- محور التحرش ليس الجنس، بل هو في الأساس ممارسة للسلطة والسيطرة على الضحية.
- يجب مراعاة تقاطع العرق والجندر والميول الجنسيّة وعوامل أخرى عند معالجة حالات التحرش الجنسي.
- تختلف التجارب الفردية للتحرش الجنسي من شخص إلى آخر.
- قد يكون للتحرش الجنسي آثار صحية واقتصادية سلبية على الضحية.
- عبارة مكان العمل يعني أيّ مساحة يتمّ فيها تنفيذ الوظائف والمهام المتعلقة بالعمل.

مكان العمل وحدوده

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 تنفّذ فيها الوظائف والمهام المتعلقة بالعمل مثل مساحات الاجتماعات والمؤتمرات ونزهات العمل والأماكن التي تقام فيها الأحداث المتعلقة بالعمل و/ أو مباني العملاء.

ويتعيّن على الشركة مواجهة حوادث التحرش التي تحدث خارج ساعات العمل، والتي قد يرتكبها صاحب العمل أو المشرف أو الزميل أو المرؤوس، وذلك بسبب تأثير هذه الأفعال على الضحية خلال ساعات العمل.

من المهم أيضاً تحديد الشخص الذي يخضع للحماية بموجب سياسة التحرش الجنسي التي تتبعها الشركة. ويشمل ذلك الموظفين المتفرغين وغير المتفرغين والمتدربين والمتطوعين والمتقدمين للوظائف والمستشارين خلال عملهم في الشركة. كما يجب حماية العمال الأجانب في شركات القطاع الخاص، والذين يعملون على أساس تعاقدية، أو على أساس دوام جزئي أو على أساس التفرغ.

يتعيّن على أصحاب العمل تحديد آليات للتبليغ عن التحرش الجنسي بموجب السياسة التي تتبعها الشركة. يمكن للموظفين الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي، إما اللجوء إلى التبليغ الرسمي أو التبليغ غير الرسمي وفقاً لسياسة الشركة. نقدم أدناه مزيداً من الإرشادات حول كيفية إنشاء آليات تبليغ، ضمن كل قناة من القنوات المتاحة. نرفق مخططاً 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 شفهاياً 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، يتعيّن على أصحاب العمل التأكّد من أنّ الضحايا لا يشعرون بأنهم مجبرون على معالجة هذه المسألة مع الجاني مباشرةً.

معرفة السياسات: على أصحاب العمل التأكّد من أن الموظفين يفهمون آليات التبليغ المتوفرة داخل الشركة. من الضروري توضيح هذه الآليات بشكل مفهوم أثناء تدريبات التحرش الجنسي، عند التوظيف، وفي المواد الإعلامية الداخلية التي تسلط الضوء على سياسة الشركة الغير المتسامحة مع التحرش الجنسي.

موظفون مختصون: بهدف التأكّد من معرفة الضحايا بإجراءات التظلم المتبعة، وسياسة الشركة 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 الشركة المتبعة في هذا الصدد، ومناقشة النتائج المرغوبة إضافة إلى الخطوات التالية التي ينبغي اتخاذها. يمكن للموظف المعين أن يكون موظفاً للموارد البشرية أو مديراً أو موظفاً من اختيار الشركة.

إطار زمني: بالنظر إلى تأثير التحرش على الضحايا، وانعكاسه على حالتهم المعنوية، يفضّل ألا تزع الشركة إطاراً زمنياً محدداً للتبليغ. قد يؤدي وضع إطار زمني إلى خلق أعباء غير ضرورية وضغوط على الضحايا. يمكن لأصحاب العمل تشجيع التبليغ الفوري عن الحوادث، لأن ذلك يساعد الشركة في مواجهتها على الفور؛ ومع ذلك، فإن التبليغ يجب أن يؤخذ على محمل الجدّ، في أيّ وقت كان، وأن يجري التعامل معه وفقاً لسياسة الشركة.

الشهود: في بعض الحالات، قد يشهد طرف ثالث على حادثة التحرش، و يبلغ الموظفين المدربين عن الموضوع. عند تلقي الشكوى، على الموظفون المعينون طلب اللقاء مع الضحية لجمع مزيد من التفاصيل حول الحادثة، وإبلاغ الضحية بسياسة الشركة 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 كجهول، سواء كان المبلغ هو الضحية أو طرف ثالث. ويتخذ هذا القرار سواء لحماية المبلغ من الانتقام، أو بناءً على طلبه.



التبليغ غير الرسمي

يمكن للموظفين الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي اللجوء إلى قنوات غير رسمية للتبليغ، إن لم يرغبوا بالمرور بقنوات رسمية، أو لرغبتهم بإيجاد حل أو تسوية بشكل غير رسمي، أو لأسباب أخرى. عندها يتعيّن على الشركة إيضاح آليات التبليغ غير الرسمي بشكل مفضل في سياستها حول مكافحة التحرش الجنسي، وأن تشارك هذه الآليات مع الموظفين. يتطلب التبليغ الغير الرسمي أن تبلغ الضحية أحد الموظفين المعيّنين والمدربين المختصين داخل الشركة عن الحادث. يمكن أن يكون الشخص المعين موظفاً في الموارد البشرية، و/ أو مديراً و/ أو موظفاً من اختيار الشركة.

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

- توثيق الحادث بالتفصيل كتابةً بما في ذلك التاريخ والوقت والموقع، وما إلى ذلك، وفهم النتائج المرجوة من قبل الضحية.
- النقاش مع الضحية حول الطرق المحتملة للتعامل مع الحادث.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الأمر، ويمكن أن تشمل تسهيل مناقشة بين الطرفين، مع الاستعانة بوسيط لتسوية المسألة في حالة عدم إمكانية المواجهة المباشرة.
- تبليغ المتحرش بالشكوى وشرح سياسة الشركة تجاه التحرش الجنسي، وكذلك إجراءات التبليغ.
- توفير مساحة للمتحرش المشتبه به لشرح وجهة نظره حول الحادث.
- الحفاظ على سرية كل من الضحية والهوية المزعومة للجاني وتفاصيل الحادث.
- توثيق الحالة، والنتائج التي تحققت.
- متابعة النتائج.
- حماية الضحية من الانتقام.

قد يتطلب الأمر امتداد مراقبة بيئة العمل على فترة زمنية معينة لضمان تنفيذ القرارات المتخذة ولضمان ألا تواجه الضحية أي تبعات انتقامية. على أصحاب العمل الحرص على تدريب عدد من الموظفين على معالجة قضايا التحرش الجنسي، من أجل إتاحة المجال أمام الضحايا مجال اللجوء إلى موظف يختارونه ويرتاحون للحديث معه. وهذا من شأنه أيضاً أن يمنع التأخير في معالجة القضية في حال غياب موظفي الموارد البشرية، أو أحد الموظفين المدربين لأي سبب من الأسباب. من المهم أيضاً الأخذ بين الاعتبار التوازن بين الجنسين ضمن فريق الموظفين المدربين حول الموضوع.

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

يمكن لضحايا التحرش الجنسي اختيار القنوات الرسمية للتبليغ، ويفترض أن تكون آلياتها مفضلة بوضوح في سياسة الشركة الداخلية، وأن تعقم على الموظفين. لا يحتاج ضحايا التحرش الجنسي للمرور عبر قنوات التبليغ غير الرسمية، قبل التبليغ رسمياً. بمجرد تقديم تقرير رسمي ضد مرتكب الجريمة، يصير إجراء تحقيقات رسمية ملزماً.

يمكن رفع التقارير الرسمية مباشرة من قبل الضحية، أو إدخالها 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 خبراء خارجيين، أو موظفين من داخل الشركة تختارهم إدارة الموارد البشرية. من الضروري ضمان التوازن بين الجنسين في اللجنة، وفي حال وجود ثلاث أعضاء فقط، يفضل أن يكون ثلثي الأعضاء من النساء. ويتعيّن أن يخضع أعضاء اللجنة إلى التدريب المناسب الذي يؤهلهم للمهمة المنوطة بهم.

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

- دعوة ضحية التحرش الجنسي لإجراء مقابلة مع أعضاء اللجنة/ المحقق.
- دعوة المشتبه به بارتكاب الجريمة لإجراء مقابلة مع أعضاء اللجنة/ المحقق.
- عرض وجهات النظر المقدمّة حول الحادث من قبل الضحية والمشتبه به.
- شرح السياسة التي تتبعها الشركة حول التحرش الجنسي لكل من الضحية والمشتبه به، وشرح كيفية سير التحقيق.
- إجراء مقابلة مع أطراف ثالثة (شهود).
- توثيق الحادث كتابة بما في ذلك التفاصيل المتعلقة بالتاريخ والوقت والمكان والوتيرة إن تكرّر.
- تحديد ما إذا كان حادث التحرش الجنسي 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.

يترتب على أصحاب العمل تحديد إطار زمني للبتّ بالتبليغات الرسميّة عن التحرش الجنسي في مكان العمل. على الموارد البشرية حماية ضحية التحرش الجنسي من الانتقام خلال فترة التحقيق. في بعض الحالات، قد يقرر المحققون تعليق خدمات المشتبه به بالتحرش، إلى حين الانتهاء من التحقيق. وسيكون على إدارة الموارد البشرية حماية أي طرف ثالث أو شهود يشاركون في التحقيق من الانتقام أثناء التحقيق وبعده.

يتولّى إداريو الموارد البشرية إبلاغ الطرفين بالقرار والتوصيات النهائية ضمن إطار زمني محدّد بعد إنهاء التحقيق. من المهم أخذ طلبات الضحية بعين الاعتبار عند التوصية بتدابير لمعالجة الحادثة. وهذا من شأنه دعم الضحية معنوياً والحدّ من أثر الحادث عليها. بعد انتهاء التحقيق، من الضروري وضع آليات رصد من قبل الموارد البشرية لضمان حسن سير العمل.

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 الدائرة، قد تقرر الشركة نقل الضحية إلى قسم آخر لتفادي شعورها بعدم الارتياح للتواصل اليومي مع المشتبه به. قد تقرر الشركة أيضاً مراقبة سلوك المشتبه به خلال فترة زمنية معينة من أجل الحفاظ على بيئة عمل آمنة.

حادثة التحرش الجنسي

إرشادات حول إجراءات التعامل مع التحرش الجنسي من قبل موظفين مدرسين

التبليغ غير الرسمي

توثيق حالة التحرش الجنسي

قرار بشأن إجراءات حل الحوادث

حل الحوادث

مراقبة بيئة العمل

التبليغ الرسمي

بدء التحقيق

قرار بشأن ما إذا كان التحرش الجنسي قد وقع

وضع تقرير عن حادث التحرش الجنسي من قبل المحققين

تنفيذ التدابير التأديبية من قبل الموارد البشرية

رصد بيئة العمل

باختصار...

- تعيين موظفين مدربين كمرجعية في مكان العمل للراغبين بالحصول على إرشادات أو توجيه عند وقوع حادث التحرش الجنسي.
- وضع إجراءات رسمية وغير رسمية للتبليغ.
- إنشاء لجنة تحقيق لمعالجة الشكاوى الرسمية.
- ضمان أن:
 - يكون الموظفون على دراية بسياسة التحرش الجنسي المتبعة في الشركة وأنهم يفهمونها.
 - يفهم الموظفون تعريف التحرش الجنسي.
 - تكون آليات الإبلاغ واضحة ومتاحة أمام الموظفين.

التدابير التأديبية

عند إثبات حدوث التحرش الجنسي، يتعين على المحقق / اللجنة اتخاذ الإجراءات التأديبية وإكمال تنفيذها لإدارة الموارد البشرية، بما يتماشى مع سياسة الشركة الداخلية حول التحرش. وتقرّر طبيعة الإجراءات التأديبية بناءً على شدة الحالة، ومع مراعاة طلبات الضحية أثناء التحقيق، وبالاستناد إلى التحذيرات/ الإجراءات التأديبية السابقة التي يمكن أن تكون قد اتخذت ضد التحرش، وعوامل أخرى تبعاً لسياسة الشركة.

يمكن أن تشمل التدابير التأديبية، على سبيل المثال لا الحصر:

- 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. ومن المهم أيضاً أن يلتزم المتحرش بحضور ورشات عمل تدريبية حول التحرش الجنسي. 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، وفقاً لسياسة التحرش التي تتبعها الشركة. على سبيل المثال، إذا خسرت الضحية فرصة للترقية نتيجة التحرش، يتوجب ترقيته إلى المركز المستحق.

باختصار...

- تقرّر الإجراءات التأديبية للمتحرّش تبعاً لشدة الحالة.
- يجب أخذ طلبات الضحايا أثناء التحقيق بعين الاعتبار، عند وضع الإجراءات التأديبية.
- التأكيد دائماً من حماية الضحية من الانتقام.
- يمكن أن تشمل التدابير التأديبية، على سبيل المثال لا الحصر:
 - الإنذار اللفظي أو المكتوب.
 - الفصل.
 - الإيقاف عن العمل.
 - تخفيض الرتبة الوظيفية.
 - غرامة مالية.
 - خفض في الأجر.



كما أشرنا أعلاه، فإن حوادث التحرش الجنسي مكلفة على الشركات والموظفين على حد سواء. وبناء على ذلك، لا بدّ من بناء ثقافة تعزز بيئة عمل آمنة، ووضع آليات للتدخل وتدريبات لمكافحة التحرش الجنسي.

يمكن لأصحاب العمل بذل مجهود للوقاية من التحرش في شركتهم، وهنا اقتراحات يمكنهم النظر فيها:

- **تقييم فهم الموظفين للتحرش الجنسي في مكان العمل.** قد يتطلب ذلك إجراء استطلاع على مستوى الشركة 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 الشركة حول التحرش الجنسي بوضوح للموظفين،** في مرحلة التعيين، أو في مواد التواصل الداخلية للشركة.

كما يمكن أيضاً عرض منشورات وملصقات توضح صرامة الشركة في عدم التسامح مع أفعال التحرش الجنسي، إضافة إلى تفاصيل الاتصال للتبليغ. من العبارات التي من الممكن استخدامها:

- «[شركتنا] ترفض التحرش الجنسي بالكامل»
- «إذا كان الفعل ذا طبيعة جنسية، غير مرغوب فيه، مهيناً، مسيئاً، ومذلاً فإنه يعتبر تحرشاً جنسياً. أبلغ الآن عبر القنوات التالية»
- «لا تردد/ تخاف من أن تبليغ. بلّغ عن التحرش الجنسي عندما تراه».

قد تقوم الشركات 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.** بأن ينظم أصحاب العمل تدريباً على التحرش الجنسي لموظفي الموارد البشرية، وللأفراد المعيّنين كمرجعيات داخلية لمعالجة هذه الحوادث. كما يحتاج قسم الموارد البشرية إلى إجراء تدريب على التحرش الجنسي لموظفيه وإداريه، على أساس سنوي. يمكن أن يتبع ذلك تدريباً ملحقاً بعد ستة أشهر.

يمكن أن تلجأ الشركة إلى الخبراء لتدريب موظفي الموارد البشرية بشأن التحرش الجنسي. تقدّم «المؤسسة العربية للحريات والمساواة» (AFE) الدعم لمنظمات القطاع الخاص المهتمة بتنفيذ ورش تدريب حول التحرش الجنسي.

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

• **اتباع الإدارة سلوكيات تتخذ كقذوة من قبل الموظفين.** يمكن للمدراء أيضاً إظهار سلوكيات لا تتسامح مع التمييز والتحرش الجنسي في مكان العمل سواءً في الاجتماعات أو من خلال التفاعل مع الموظفين أو الزبائن.

• **تكليف موظفين بالترويج لسياسة الشركة ضد التحرش الجنسي بين زملائهم.** يمكن للموظفين المعيّنين أيضاً أن يصبحوا مرجعاً عندما يريد أقرانهم البحث بشكل غير رسمي عن مزيد من التفاصيل حول سياسة التحرش الجنسي وإجراءات التظلم في الشركة.

عند تنفيذ ما ورد أعلاه، من المهم التأكيد على أن التحرش الجنسي يرتبط أكثر بديناميكية السلطة، وممارسة السيطرة على الضحية، أكثر من ارتباطه بالجنس. ولا بدّ من الأخذ بالاعتبار المفاهيم الاجتماعية والثقافية المحيطة بالعلاقات بين الجنسين داخل السياق اللبناني. للمزيد من القراءات والمراجع، يتضمّن الدليل ملحقاً يحتوي على إرشادات وسياسات نموذجية إضافية للتصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل.

Abou Jaoude, H. (2015). Labour Market and Employment Policy in Lebanon. European Training Foundation. doi:710560/10.2816

Assy, A. e., & Sayed, H. (2018, May). Why Aren't More Lebanese Women Working. MENA Knowledge and Learning. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/-126361/29852/10986BRI-add-series-PUBLIC-QN170-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

AUB. (2017). AUB's KIP workshop tackles sexual harassment in the workplace.

American University of Beirut. Retrieved from <https://website.aub.edu.lb/communications/media/Documents/june17-/kip-workshop-EN.pdf>

Bank Audi. (2016). CSR Report 2016. Bank Audi. Retrieved from <http://www.bankaudipb.com/csr2017/economic-development/special-feature-story>

EEOC. (1990). Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

EHRC. (2017). Sexual Harassment and the Law: Guidance for Employers. Equality and Human Rights Commission. Retrieved from <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual-harassment-and-the-law-guidance-for-employers.pdf>

Hejase, H. J. (2015). Sexual Harassment in the Workplace: An Exploratory Study from Lebanon. *Journal of Management Research*, 1(7). doi:10.5296/jmr.v7i1.6965

ILO. (n.d.). Sample Sexual Harassment Policy. International Labor Organization. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

ILO, & EFC. (2013). Code of Conduct and Guidelines to Prevent and Address Sexual Harassment in Workplaces. Employers' Federation of Ceylon (EFC) and International Labor Organization (ILO). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_525537.pdf

ILO, & MOMT. (2011). Guidelines on Sexual Harassment Prevention in the Workplace. International Labor Organization; Ministry of Manpower and Transmigration, Indonesia. Retrieved October 2018 ,10, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf

IWSAW. (2016). Gender Profile: Lebanon. Institute for Women's Studies in the Arab World.

Khneisser, M. (2018). Examining Sexual Harassment Draft Laws in Lebanon: Women's Equal Right to Public Space. American University of Beirut. Beirut: Issam Fares Institute for Public Policy and International Affairs. Retrieved from https://website.aub.edu.lb/ifi/publications/Documents/policy_memos/20180121/2018-2017_sexual_harassment_draft_laws_lebanon.pdf

KIP. (2017). "#Mesh_Basita" | "#مش_بسيطة". Retrieved from The KIP Project: <http://thekipproject.info/mesh-basita/>

KIP. (2017). Training for Lebanese SME(S) on Drafting Anti-sexual Harassment Guidelines and Policies. Retrieved from The KIP Project: <http://thekipproject.info/sme-training/>

LLWB. (2018). LLWB Newsletter: January - April 2018. Retrieved from Lebanese League for Women in Business: <https://llwb.org/newsletter.php>

Makhlouf, Y., & Sakr, L. (2017, June 10). Training for Lebanese SMEs on Drafting Anti-Sexual Harassment Guidelines and Policies. KIP Project , Olayan School of Business, American University of Beirut.

Melki, J., & Mallat, S. (2014, September 30). Block Her Entry, Keep Her Down and Push Her Out. Journalism Studies. doi:1461670/10.1080X.2014.962919

Ministry of Labor. (1946) قوانين العمل أحكام عامة قانون صادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ قانون العمل Retrieved from Ministry of Labor: http://www.labor.gov.lb/_layouts/MOL_Application/Cur/%D%82%9D%8A%7D%9%86D%88%9D%20%86%9D%8A%7D%84%9D%8B%9D%85%9D%20%84%9D%8A%7D%84%9D%84%9D%8A%8D%86%9D%8A%7D%86%9D%89A.pdf

Nammour, K. (2017, April 1). Sexual Harassment and Women's Safety in Cities. (P. M. Conference, Interviewer) Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=VuPPFs8T7B8&t=6732s>

SHRM. (2018). Workplace Harassment Resources. Retrieved from Society of Human Resources Management: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/workplace-harassment-resources.aspx>

Tailfer, D. T. (2010). Women and Economic Power in Lebanon: The Legal Framework and Challenges to Women's Economic Empowerment. Beirut: CRTD-A. Retrieved from <http://crt-da.org.lb/sites/default/files/Women20%in20%the20%Lebanese20%Economy.pdf>



Sample Sexual Harassment Policy. International Labor Organization.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Code of Conduct and Guidelines to Prevent and Address Sexual Harassment in Workplaces.

Employers› Federation of Ceylon (EFC) and International Labor Organization (ILO).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_525537.pdf

Guidelines on Sexual Harassment Prevention in the Workplace.

International Labor Organization; Ministry of Manpower and Transmigration, Indonesia.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf

Sexual Harassment and the Law. Equality and Human Rights Commission.
<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual-harassment-and-the-law-guidance-for-employers.pdf>

Workplace Harassment Resources. Society of Human Resources Management.
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/workplace-harassment-resources.aspx>

LEAN IN. Dealing with Sexual Harassment.
<https://leanin.org/sexual-harassment#for-companies>

يتمحور عمل **زينة محيدلي** بشكل رئيسي حول قضايا تتعلق بالجنس والجنسانية. تتولى حالياً منصب مديرة البرامج «الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال» (LLWB)، وهي جمعية تعمل على تمكين المرأة اقتصادياً في مختلف المناطق اللبنانية. عملت الكاتبة سابقاً كمنسقة لمشروع «المعرفة قوّة» - Knowledge is Power ((KIP حول الجنس والجنسانية في الجامعة الأميركية في بيروت. وكجزء من مهامها، عملت على تطوير وتنفيذ مختلف أنشطة المشروع بما في ذلك تنظيم مؤتمر لمدة يومين حول التمييز والتحرش الجنسي، وحملة توعية وطنية حول التحرش، وورش عمل تدريبية للشركات الصغيرة والمتوسطة حول صياغة سياسات مكافحة التحرش الجنسي.

عملت محيدلي أيضاً في مشاريع مختلفة مع القطاع العام، ومع المنظمات الدولية في القطاع الإنساني. تحمل بكالوريوس في إدارة الأعمال والموارد البشرية، وشهادة في علم النفس من الجامعة الأميركية في بيروت. كما كانت مؤسّسة ورئيسة «نادي عدم التمييز» في الجامعة الأميركية في بيروت عام ٢٠١٣، وهو أول نادٍ في الجامعة يرفع الوعي حول قضايا التمييز المتعلقة بالجنس، والجنسانية، والإعاقة، والعرق.

عن المؤسسة العربيّة للحرّيّات والمساواة

المؤسسة العربيّة للحرّيّة والمساواة (AFE) منظمّة تدعم الجماعات والمنظمات الأهليّة العاملة على مجموعة واسعة من المبادرات بما في ذلك حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي والصحة الجنسية. مركز الموارد الجنسانية والجنسانية هو برنامج تابع للمؤسسة العربية للحرّيات والمساواة. ويهدف الى معالجة الفجوات المعرفيّة وإنشاء مواقع لإنتاج المعرفة في اللغة العربية. ويجمع مركز الموارد الجنسانية والجنسانية بين الناشطين والأكاديميين والباحثين للعمل سوياً على إنتاج المعرفة حول الجنس والجنسانية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

