


نحو مكان عمل أكثر أمانا

نظرة عن سياسات مواجهة التحرش الجنسي
في القطاعين الخاص والعام في لبنان



نور نصر، جنى نخال، وغنى غانم

تحرير: لين هاشم

جميع الحقوق محفوظة ٢٠١٨ - المؤسسة العربية للدراسات والبحوث

يتطلب تعزيز مشاركة النساء في القطاعين الاقتصادي والسياسي، تأمين السلامة الجسدية والمعنوية الأولية لهنّ كي ينجحن. يخلق التحرش الجنسي في مكان العمل بيئة معادية، تقيد ترقية النساء، وغيرهنّ من الفئات المهمشة، وتحدّ من مشاركتهنّ في الإنتاج، وتمنعهنّ من تحقيق المساواة الاقتصادية. في الوقت الراهن، لا يرد ذكر التحرش الجنسي في مكان العمل في النصوص القانونية. ولا يجرّم قانون العمل اللبناني التحرش الجنسي في العمل، كما لا يشمل الحقوق الجسدية، ولا يوفر الحماية، مما يعرّض النساء والمجموعات المهمشة الأخرى في سوق العمل لخطر المضايقة والاستغلال، وخاصةً بغياب الإجراءات التأديبية. ووسط انعدام وجود النصوص القانونية المختصة، تُترك المؤسسات لتقدير الموقف بما تراه مناسباً لوضع قوانين وسياسات داخلية، وتطبيق إجراءات لمواجهة التحرش الجنسي.

يستطلع هذا التقرير السياسات الداخلية المتبعة في القطاعين العام والخاص، ولدى الأحزاب، والنقابات، والمنظمات غير الحكومية، والجامعات، لتحديد مختلف العقوبات التي تحدّ مشاركة المرأة في الاقتصاد والسياسة. بالاستناد إلى استقصاء متعمّد المصادر يشمل موظفي موارد بشرية، ونصوص سياسات داخلية لبعض المؤسسات، إلى جانب حوارات معمّقة مع موظفين، نقيّم في هذه الدراسة حالة الحماية من التحرش الجنسي ومستواها في لبنان، ونوثق تجارب القوى العاملة المتأثرة، ونحدّد المجالات الرئيسية التي تحتاج إلى تحسين. يخلص التقرير إلى توصيات لاعتماد قوانين داخلية، وسياسات، وإجراءات، توفّر الحماية اللازمة من التحرش الجنسي في مكان العمل اللبناني.

تشكّل النساء ٢٠ بالمئة فقط من مجمل القوى العاملة اللبنانية، في القطاعات كافة، ما يضع لبنان في المرتبة ١٣٦ من أصل ١٤٤ في العالم لناحية مشاركة وفرص النساء الاقتصادية. بموازاة ذلك، فإنّ ٥٧ بالمئة من عمل النساء المدفوع الأجر، غير رسمي، وغير منظم، وغير محمي بموجب قانون العمل اللبناني. وبعدّ التحرش الجنسي من أبرز العوامل المؤثرة في جعل بيئة العمل غير آمنة، ما يحدّ بقسوة من مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية والسياسية.

يتحمّل أصحاب العمل والموظفون على السواء كلفة باهظة عندما يترك التحرش الجنسي في مكان العمل دون معالجة^٥. فمن ناحية، تتعرض المؤسسات لخسائر من حيث انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات تغيير الموظفين وزيادة التغيب، إضافة إلى تشويه سمعة المؤسسة أمام الشركاء والمساهمين، وحرمانها من المهارات، والمؤهلات، والكفاءات الأساسية التي توفرها النساء. من ناحية أخرى، يخلف التحرش في مكان العمل تبعات جسدية ونفسية على النساء، ليس فقط عبر انخفاض إنتاجيتهنّ، وقلة التزامهنّ، وتدهور صحتهنّ الجسدية والنفسية، ولكن أيضاً من الناحية الاقتصادية عبر تقليل ساعات العمل، والحد من التقدم الوظيفي، وارتفاع احتمالات ترك العمل^٦.

قانون العمل الحالي في لبنان لا يوفر أي حماية من التحرش الجنسي في مكان العمل. في محاولة لخلق مساحات أكثر أمناً وإدماجاً، قدّمت مشاريع قوانين عديدة. عام ٢٠١٤، اقترحت «المفكرة القانونية»، بعد مشاورات مع المجموعات المدنية الناشطة في مجال المساواة الجندرية، مشروع قانون ينصّ على ما يلي^٧:

«يشكّل التحرش الجسدي أو النفسي داخل أماكن العمل على اختلافها تهديداً لحق العمل ولحق بالخصوصية وللصحة النفسية للأجراء ولسلامتهم الجسدية، ومسا بالحق بعدم التمييز. وعلى الرغم من خطورة هذه الأفعال، لا تزال التشريعات اللبنانية خالية من أي مواد تحظره أو تعاقب عليه، ما يترك الأفراد المعرضين للتحرش من دون حماية فعلية. وما يفاقم خطورة هذه الثغرة التشريعية هو أن التحرش يطال فئات الأجراء الأكثر ضعفاً، ومنهم أجراء الخدمة المنزلية والأجراء الزراعيون الذين لا يستفيدون أصلاً من حماية قانون العمل، فضلاً عن طبيعة إدارة علاقات العمل هرمياً في الغالب»^٨.

1 UNDP, 2016. «Mind the Gap: A labour needs assessments for Lebanon».

2 WEF, 2016. "Global Gender Gap Index Report".

3 Tailfer, T. "Women and Economic Power in Lebanon: The legal framework and challenges to women economy," CRTD-A, 2012.

4 Khneisser, M. "Examining Sexual Harassment Draft Laws in Lebanon: Women's Equal Right to Public Space", AUB Policy Institute, 2018.

5 Parramore, L. S. "\$MeToo: The Economic Cost of Sexual Harassment", Panel: TransHistorical Restitutions: The Political Economy of Reparations, Jan 7, 2017

6 المرجع نفسه

7 المفكرة القانونية، «مشروع قانون التحرش داخل أماكن العمل»، المفكرة القانونية، ٣ شباط ٢٠١٤.

8 Salameh, R. "Gender politics in Lebanon and the limits of legal reformism", Civil Society Knowledge Center, Lebanon Support, 2014.

في العام ذاته، اقترح النائب غسان مخيبر مشروع قانون إلى المجلس النيابي يرمي إلى تجريم التحرش الجنسي والإساءة العنصرية، وبالتالي اعتبار التحرش الجنسي جرمًا. يعرّف النص التحرش الجنسي بالإقدام «بشكل صادم أو ملخّ أو متكرّر على فرض أقوال أو أفعال أو إحصاءات ذات طابع جنسي أو ذات طابع عنصري، على شخص دون رضاه أو من دون ايحاء بالترحيب، فأدى ذلك إلى الاعتداء على كرامته إما بسبب طبيعتها أو ظروفها المهنية أو الضاغطة أو المخرجة»⁹

في العام ٢٠١٧، اقترح وزير الدولة لشؤون المرأة جان أوغاسايبان تضمين مشروع قانون التحرش الجنسي في قانون العمل (الباب الأول) وقانون العقوبات (الفصل الثاني من الباب السابع). في قانون العمل، يورد النص:

«يحظر لجوء أي كان، أكان صاحب عمل أو أجير على حد سواء، إلى التحرش، سواء عبر الكلام المثبت أو الكتابة، وبأي وسيلة من وسائل الاتصال، أو ممارسة الضغوط أو التهويل أو إصدار الأوامر بهدف الاستحصال على خدمات ذات طبيعة جنسية سواء لمنفعته أو لمنفعة الغير.»

كما يتضمن مشروع القانون إضافةً إلى قانون العقوبات ضمن باب «الأخلاق والآداب العامة»:

«التحرش الجنسي هو القيام بالكلام أو الكتابة، وبأي وسيلة من وسائل الاتصال، باستخدام كل ما يحمل دلالات جنسية وتنال من شرف وكرامة الضحية أو تنشئ تجاهها أو ضاعاً عدائية أو مهينة»¹⁰

أجّل مشروع القانون إلى مجلس النواب للتصويت عليه. بالرغم منّا تقدّم، لا يزال التشريع النافذ بشأن التحرش الجنسي غائب، ما يلقي بالمسؤولية على عاتق مؤسسات القطاعين العام والخاص، لتوفير مكان عمل آمن، ووضع إجراءات لمواجهة حالات التحرش الجنسي. كما أوردت وزارة الاقتصاد والتجارة في أحد تقاريرها، أنّ رائدات الأعمال في لبنان يشكلن مصدرًا غير مستغلّ للنمو الاقتصادي، يمثل «إمكانات هائلة» لكنّه «يرنح تحت ثقافة أبوية طاغية وبيئة داعمة غير ملائمة». واستناداً إلى المشاركة المنخفضة للنساء في المناصب القيادية للشركات الصغيرة والمتوسطة، دعا تقرير الوزارة إلى إنشاء بيئات عمل ملائمة للنساء من خلال تنمية المشاريع التي يقدرنها، ووضع سياسات داعمة لهذا الغرض، إلى جانب توفير التدريب المتخصّص، وشبكات دعم من المرشدين¹¹. ووفقاً لتوصيات الوزارة، يدعو هذا التقرير مؤسسات القطاعين العام والخاص، إلى وضع سياسات داخلية تدعم مشاركة النساء الاقتصادية، وترقيتهنّ إلى المناصب القيادية، وبالتالي تعزيز النمو الاقتصادي. يتطلّب ذلك قبل كل شيء، الحرص على أن تكون النساء في مأمن من الأذى الجسدي والمعنوي الناتج عن التحرش الجنسي، عند أداء عملهنّ.

9 Khneisser, M. "Examining Sexual Harassment Draft Laws in Lebanon: Women's Equal Right to Public Space", AUB Policy Institute, 2018.

المرجع نفسه 10

11 وزارة الاقتصاد والتجارة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي، «الاستراتيجية اللبنانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة»، خريطة الطريق نحو العام ٢٠٢٠، ٢٠١٤.

يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن التشريعات, والسياسات, والإجراءات المتبعة حالياً في القطاعين الخاص والعام في لبنان, موضحاً إن كان هناك معالجة للتحرش الجنسي واعترافاً به. نوثق هنا, كيفية التعامل مع حالات التحرش الجنسي ونوجز المجالات الرئيسية التي تحتاج إلى تطوير لدى المؤسسات العاملة في لبنان. وأخيراً, نقترح بعض المبادئ التوجيهية لوضع سياسات وإجراءات واضحة لضمان بيئة عمل آمنة لجميع الموظفين.

بهدف رسم صورة شاملة عن السياسات المتبعة لمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل، لجأنا في هذا البحث إلى مصادر وأصحاب مصلحة متعدّدين، على الشكل التالي:

١- اجتماعات مع متخصّصين في الموارد البشرية، ومدراء، ومدراء تنفيذيين، إضافةً إلى موظفين حاليين وسابقين في مؤسسات لبنانية مختلفة.
أناحت هذه الاجتماعات إجراء معاينة عميقة لمدى انخراط المؤسسات والتزامها بمعالجة مسألة التحرش الجنسي في مكان العمل، وكيفية التبليغ عن حوادث تحرّش، والإجراءات المتبعة لمعالجتها.

اتصلنا بالأساس بـ ٩٠ مؤسسة، وبلغ معدّل الاستجابة نسبة ٤٧ بالمئة. تجدر الإشارة إلى أنّ بعض المؤسسات كانت تعمل على إعداد سياساتها الداخلية الخاصة بالتحرّش الجنسي، وبالرغم من دعمها لمشروعنا، إلا أنّها لم تتمكّن من تقديم معلومات عن جهودها في هذا الإطار. من نيسان ٢٠١٨ حتى آب ٢٠١٨ أخذنا عينات من ٤٢ مؤسسة، بما في ذلك ٣ جامعات، و٥ أوزاب سياسية، و٥ نقابات، و٣ مؤسسات عامة، و٦ منظمات غير حكومية، و٢٠ شركة خاصة. تنوّعت القطاعات المشمولة في البحث، من الترفيه، إلى النقل، والمنظمات غير الحكوميّة، ووسائل الاعلام، إلى المراكز الصحيّة، ومختلف الشركات الخاصة (تنمية، هندسة، مصارف، فنادق، وكالات سفر).

٢- تحليل يفضّل سياسات المؤسسات الداخلية، ويسلّط الضوء على السياسات المتبعة لمواجهة التحرش الجنسي.

شملت المعاينة بشكل خاص البحث عمّا إذا كان هناك نصّ محدّد يعرّف التحرش الجنسي في المؤسسات، وإلى أيّ مدى يغطّي ذلك التعريف كافة نطاقات التفاعل في مجال الأعمال. كما سعت إلى وضع إجراءات إدارية لمعالجة التحرش الجنسي، تعنى بضمن تطبيق الإجراءات القانونية الصحيحة، والجهود الوقائيّة.

٣- مقابلات ومجموعات تركيز نظّمت مع نساء من مختلف المناطق والسياقات والقطاعات والحالات الوظيفيّة.

من نيسان ٢٠١٨ حتى ايار ٢٠١٨ استخدمنا عيّنة من ٥١ مشاركة، توزّعت بين ١٥ مقابلة معقّقة، و٥ مجموعات تركيز انخرط فيها ٣٦ مشاركة. تألّفت المشاركات من مرشحات للانتخابات، شخصياتٍ بديّة، موظّفات أو صاحبات أعمال، مسؤولات عن أعمال منزليّة، إلى جانب طالبات وناشطات. جمعت البيانات من بيروت، طرابلس، صور، راشيا، ونيفا. هدفت المقابلات إلى إلقاء الضوء على التحديات البنيويّة التي تواجه النساء، وموقف المجتمع من مشاركتهنّ في القطاعات الاقتصادية والسياسية، وآليات تكيفهنّ، والاستراتيجيات الأخرى التي تلجأن إليها لتحقيق أهدافهنّ المهنيّة.

بلغ متوسط مدّة المقابلات ٤0 دقيقة، واستمرت النقاشات في مجموعات التركيز بمعدّل ساعة و١0 دقيقة. تمّ تفريغ كافة المقابلات والنقاشات وتحليلها باستخدام التحليل الموضوعي، لتحديد أبرز المواضيع والمحاور التي أسفرت عن النتائج النهائيّة.

١. السلوكيات العاقبة:

لاحظنا خلال هذه الدراسة نقصاً حاداً في السياسات والأنظمة الداخلية الراعية لمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل. ومن الـ ٤٢ منظمة التي شملتها الدراسة، كان لدى ١٤ منها نص، مهما كان قصيراً، للحماية من المضايقة أو التهريب أو الاستغلال أو التسلط، وكان لـ ٦ منها فقط سياسة رسمية أو قوانين داخلية تذكر التحرش الجنسي بالتحديد. وكانت السياسات لدى اثنتين من المنظمات تنفيذاً لمتطلبات مانحين دوليين. إجمالاً، فإن ١٥% من المنظمات كانت لديها سياسات مناهضة للتحرش الجنسي، في حين أن ٣٣% منها لديها بنود يمكن أن تستخدم للحماية من التحرش الجنسي.

كما لاحظنا وجود معتقدات سائدة حول التحرش، قد تساهم في غياب السياسات المناسبة لمعالجته. ومن أبرز التحديات في هذا الصدد إساءة فهم تعريف التحرش الجنسي، وجهل الممارسات الضامنة لبيئة عمل صحيحة. فيما يتعلق بتعريف التحرش الجنسي، كانت الإجابات في الغالب أقرب إلى تكهّنات، في المجمل، انقسمت الردود وفقاً للعناوين التالية:

| الموضوع | مقتطفات من المقابلة |
|----------------------|---|
| إنكار وجود تحرش جنسي | <p>«هذا الأمر غير موجود، هذه الأشياء غير موجودة وليست موضع نقاش أصلاً. نحن لا نميّز ولا نفرّق بين النساء والرجال. لا يحدث هذا ولا حتى في المكاتب. نوظف نساء أكثر في المكاتب لأنهن يعملن أكثر. أثبتت النساء أنفسهن وأزلن التمييز من عقول الرجال.» (نقابة F)</p> <p>«يحرص التعليم العالي بشكل عام على حماية سمعتهم، ما يعني أنّ الأمور قد تكنس تحت السجادة. لم أسمع عن حدوث أمور مماثلة هنا. ربما يكون عدم الإعلان عنها مسألة قانونية، خوفاً من تصوير الجامعة كبيئة غير حاضنة.» (جامعة K)</p> <p>«لا وصمة عار في مؤسستنا، ولا ضغوط اجتماعية. البيئة هنا ليست كذلك. ليس لدينا مضايقات أو تهديد.» (جريدة C)</p> |

تصنيف التحرش الجنسي كمغازلة أو تودّد أو عبارة

«خلال سنوات عملي الخمس، لم أشهد على حالات كثيرة، ولا أستطيع أن أحدّد الرقم الدقيق. ولا أعرف إن وقعت حوادث تحرّش، لأنّي لا أستطيع تحديد ما إذا كان تحرّشاً حقيقياً. أحياناً تكون مغازلة، وبعض النساء تحبّ ذلك. هذه حائنة، ويحدث أن يتقرّب الناس من بعضهم البعض، وذلك عادي. زبائننا محترمون أيضاً، لا تحدث أشياء مماثلة. حين أرى وقوع حادثة من هذا النوع، أنفقد الموقف، وأحاول أن أفهم إن كانت مجرد نكتة.» (بار G)

سياسات التحرش الجنسي ليست مهتمة بالنسبة للنساء

«خلال التوجيه، يتمّ إخبار أعضاء الفريق الإناث الجدد عن التحرش وكيفية التبليغ عنه. في معظم الأحيان، يبدأ بالضحك والتفاعل مع الموضوع بلامبالاة مطلقاً.» (نقل T)

النساء متحرّشات أيضاً

«ليست النساء وحدهنّ من يتعرّضن لتحرّش، الرجال أيضاً. لا تصدقوني؟ واللّه. حصل ذلك مرتان هنا، إذ تحرّشت زبونات بالسفاهة.» (بار G)

«لا يمكنك تصديق النساء بمجرد أن يقلن إنهن تعرّضن لموقف مماثل. علينا أن نسمع كلا الجانبين. لا نريد أن نظلم الرجال، فهم يتعرّضون للتحرّش من قبل النساء أيضاً.» (منظمة غير حكومية T)

تقع على النساء مسؤولية تفادي التحرّش

«إن كانت قويّة كفاية، فإنّ الموظف سيخاف من توجيه أيّ تعليق لها أو إزعاجها.» (بار G)

«كإمرأة، إن وضعت هدفاً، سأحققه. لا توجد قيود؛ لا أحد يمكنه أن يقول لك لا، أو لا يمكنك أن تعلمي. ستحاربين تماماً كالرجال. يجب عليك كسر الحدود وإجبار الناس على احترامك. بصفتي محامية، يمكنني الذهاب إلى مركز الشرطة وإجبار الموظفين هناك إمّا على التحدّث معي باحترام، أو بعدم احترام. طريقة تصرّفهم معي ترجع لي. يعتمد ذلك على مدى سماحي لأيّ شيء بالحدوث. إن كنت في حفلة، يجب أن أكون ودودة مع الناس. التمييز والمضايقة أمر واقع. ويعود للمرأة أن تحدّد ذلك بنفسها، فإن كانت تقبل به، سيحدث.» (حزب سياسي R)

«تقع على عاتق المرأة مسؤولية الدفاع عن نفسها. بعض النساء يستجنبن لمثل هذه المطالب. كل ذلك يعود إلى تربيتهنّ.» (فندق M)

قواعد اللباس كإجراء وقائي

«ليس لدينا قواعد لباس، لكن من غير المناسب أن ترتدي الموظفة قمصان شفافة بفتحة فضفاضة، وأن تنتظر زبوناً، وتديها ظاهراً» (مطعم E)

«أرتدي التنانير الواسعة، لتجنب أي موقف، مع أنهم يسخرون مني لأني لا أبدو «مثيراً»، ولكن لا يهمني. لجأت إلى ذلك لتجنب المضايقات من الزبائن، ولكن خصوصاً من المدراء. ديناميكيات القوة طاغية جداً. هناك الكثير من التمييز والتهويل.» (نقل T)

«لدينا ٦٠ موظفاً من خلفيات مختلفة، بعضهم لم يعتد رؤية النساء بملابس كاشفة، ما قد يؤدي إلى أفعال مماثلة. بعضهم يعتقد أنّ هؤلاء النساء متاحات، وذلك غير مقبول. لذلك فإنّ قواعد اللباس تقلل من عوامل التحرش، لأنه يجنب وضع النساء في مواقف سيئة، أو مشاكل. لا نفرض قواعد لباس، لا نعتقد أنّ هناك حاجة إليها. لكن عموماً، تستخدم لتقليل نسبة وقوع هذه الحوادث. لا يرتدي الموظفون الحاليون أي شيء غير مناسب، ولكن في المستقبل، يتعيّن على الموظفات معرفة أن هناك قواعد ملابس رسميّة.» (جريدة A)

إلقاء اللوم على تعاطي المواد المخدرة أو الكحول

«في بعض الأحيان لا يكون النزيل متحرّشاً، ولكن عندما يسكر، لا يعود على وعي تام بما يقوم به. لتجنب أي موقف، نطلب من الحراس مرافقة الزبائن المخمورين إلى أبواب غرفهم.» (فندق N)

«بالطبع يلعب تعاطي الكحول والمخدرات دوراً. يظنّ الرجال أن البيئّة تسهّل عليهم استغلال النساء؛ أنّ البيئّة تساعد. لكنّ ذلك يساعد الفتاة أيضاً على ضرب المتحرّش إن فعل شيئاً. ولكن من المتعارف عليه أنّ النساء والرجال يأتون إلى الحانات للتعارف.» (بار A)

٢. المهن الأكثر عرضةً

تعدّ العاملات في الفنادق والحانات والمواصلات أكثر عرضة من غيرهنّ للأفعال غير المرغوبة. وتكون النساء غير آمنتات على الخصوص في أماكن العمل المتنقلة، وحيث تستهلك المواد المخدرة أو الكحول، أو خلال الدوامات الليلية¹². تحكي الموظفات اللواتي قابلناهنّ في إطار هذه الدراسة، عن الضغوط التي تضعها الإدارات عليهنّ للالتزام بمظهر معيّن، سواء لناحية الجسد، أو القياس، أو التبرّج، أو الجراحة التجميلية، إلى جانب اللباس الواجب ارتداؤه. تعدّ هذه المتطلبات عرفاً من خلال توقعات الزبائن، أو يكون مشار إليها بشكل مكتوب من قبل إدارات المؤسسات المعنية.

«يقيم الكثير من الفنادق النساء بقياسهنّ: يعتمدون الشكل الخارجي كأساس للتوظيف، لأنهم يريدون موظفات يشبهن عارضات الأزياء. لا تفرض كل الفنادق هذا العرف، ولكنه متبع في أماكن معروفة في المصحة. يعتقدون أنّ ذلك جيّد للتسويق.»

وجود الكحول ومواد مخدّرة أخرى في الفنادق والحانات، يعني أنّ الحدود بين التحرّش الجنسي والمغازلة قد تضيع. سياق هذه الأعمال، يؤدّي إلى محو الخط الفاصل بين الضيافة والانتباه غير المرغوب. على سبيل المثال، لم يعاقب بعض الزبائن المتحرّشون تحت ذريعة السكر في بعض الأحيان، وفي أحيان أخرى لأنهم يدفعون أموالاً طائلة. يمكن أن تكون الفنادق أيضاً بيئة عمل معادية بشكل خاص للنساء، لأن المساحة العامة، أي الفندق، والفضاء الخاص، أي غرف النزلاء، تتداخل بعضها البعض. يتجلى ذلك من خلال المثال الذي تمنحه موظفة في أحد الفنادق:

«التحرّش في الفندق يكون أسهل، خصوصاً أنّ كثيراً يعتقدون أنّ العاملات في الفنادق سهلات، ويخرجن مع النزلاء، ويوزرنهم في غرفهم. هذا ما يسهّل التحرّش.» (فندق M)

كما أن النساء العاملات في قطاع الزراعة معرضات بشدة لأشكال مختلفة من الاستغلال. ووفقاً لـ«المرصد الوطني للمرأة في المناطق الريفية والزراعية» (NOWARA)¹³، فإنّ العاملات في الزراعة، لا يتلقين أي دعم أو كفالة لحقوقهم الأساسية لأنهنّ مستبعدات من قانون العمل.

«لا تنظر غالبية اللبنانيات العاملات في الزراعة إلى عملهن على أنه «عمل»، بل كجزء روتيني إضافي من تدبير شؤون المنزل. لذلك فهنّ لا يدركن التمييز أو التفرّ الذي قد يواجهنه في هذا السياق.»

¹² <https://www.osha.gov/SLTC/workplaceviolence/>

¹³ <http://www.nowara.org/>

في الواقع، منذ العام ٢٠٠٧، لم تستلم «نوّارة» أيّ تبليغ من نساء حول تحرّش جنسي، أو تمييز، أو ترهيب. لا تعدّ هذه القضايا أولويّة لدى هؤلاء النساء المنشغلات بشكل رئيسي بتأمين لقمة عيشهنّ. فالقطاع الزراعي غير مستقرّ، بسبب طبيعته الموسميّة، واعتماده على العمال المؤقتين. ضمن هذا الاقتصاد غير الرسمي، يستبدل العمال بسهولة إذا اشتكوا من ظروف العمل. في هذا الإطار، فإنّ الأشخاص الأكثر هشاشة هنّ العاملات السوريات والبدويات، وكذلك الأطفال. بوصفهنّ قوّة عاملة غير مرئية، لا تتلقى هؤلاء العاملات أيّ دعم قانوني، ولا يذكرهنّ أيّ تشريع.

«غالباً لا تعرف العاملات أنهنّ تتعرضن للتحرّش أو الاغتصاب. يعتقدن أنّ ذلك أمر طبيعي، ويبدأن بكسب المال من خلاله، من دون أن يفهمن أنّ في ذلك إساءة. وغالباً ما يكون الآباء والشواويش (كبار العمال) من يستغلونهنّ اقتصادياً.»

٣. العوامل المانعة

أعربت المؤسسات التي شملتها الدراسة عن خشيتها من تضمين بنود التحرّش الجنسي في سياساتها وقوانينها الداخليّة. والسبب الأكثر شيوعاً كان القلق من الاتهامات الكاذبة بغرض الانتقام أو الأذى. وهنا يجدر لفت النظر إلى أنّ التخوف من سوء استخدام سياسات واضحة ضدّ التحرّش، لا يجب أن يكون مانعاً لتبني هذه السياسات، إذ يمكن تضمين بند حول تفادي سوء استخدام الأنظمة الداخليّة المرتبطة بالتحرّش، وحماية الموظفين من الاستغلال والأذى.

كخطوة أولى وضروريّة في هذا الإطار، يجب كبح المفاهيم الخاطئة حول ما يعدّ تحرّشاً وما لا يندرج تحت هذا التعريف، للتعاطي بشكل أفضل مع أيّ ادعاء. ومن الهواجس المشتركة لدى المؤسسات التي تحدّثنا إليها، ارتباكها حول ما إذا كان يجب إدراج «المجاملات» في إطار التصرفات التي تعاقب عليها السياسات الداخليّة. وسنحدّد في فقرة لاحقة من هذا التقرير، أنّ السياسات الداخليّة المرتبطة بالتحرّش، يجب أن تكون واضحة جداً في تحديد ماهيته، وكيفية ظهوره في بيئات العمل. إضافةً إلى ما سبق، من المفيد الملاحظة أنّ الاتهامات الكاذبة نادرة للغاية (نسبتها في المملكة المتحدة ٤ بالمئة من مجمل الحالات، وتتراوح معدلاتها في أوروبا والولايات المتحدة بين ٢ بالمئة و ٦ بالمئة)¹⁴.

في الواقع، فإنّ عمليّة تقديم شكوى، تعدّ بحدّ ذاتها عامل قلق وخوف كبيرين. فنظراً لموازين القوى الاجتماعيّة الحاليّة، تكافح النساء لتسمع شهادتهنّ بشكل صحيح، إذ يصبحن عرضةً للتفحص، والتشكيك بحياتهنّ الشخصيّة، وخيارتهنّ، ومظاهرهنّ، وشخصياتهنّ. ويجب الأخذ بعين الاعتبار أنّ عمليّة التبليغ قد تكون مقلقة للغاية، بسبب تداعيتها الخطيرة على حياة المشتكية المهنيّة.

¹⁴ <https://theconversation.com/heres-the-truth-about-false-accusations-of-sexual-violence-88049>

وقد يفوق تأثير تلك التداعيات أي فائدة محتملة قد تكسبها المرأة إن أرادت توجيه اتهام كاذب. من الواضح إذًا سبب إشارة البحث لندرة الاتهامات الكاذبة. لكن ندرتها لا يجب أن تمنع المؤسسات من اتباع سياسات لحماية كافة الموظفين.

يوضح الجدول أدناه أبرز العوامل المشتركة التي تمنع المؤسسات من تبني إجراءات لمكافحة التحرش.

| مقتطفات من المقابلة | الموضوع |
|--|---|
| <p>«هناك خطر في إساءة استخدام القانون؛ يفترض أخذ هذا بعين الاعتبار. في الوقت الحاضر، هناك مشكلة في الدول الغربية: هناك عدد هائل التبليغات والشكاوى، ولم يعد أحد يعرف ما المسموح بقوله بعد الآن. حتى المجاملة ممنوعة، مما يخلق نوعاً من الصراع حول ما يقصده الرجل في الواقع. لا ينبغي أن نذهب إلى الحدود القصوى.» (جريدة B)</p> <p>«على أي حال، لا يمكننا نزع المزيد من الإجراءات، إذ قد تسيء بعض النساء استخدام القانون ويتم استغلاله ضد الرجال.» (منظمة غير حكومية T)</p> <p>«يستمتع المدير للجانبين، لأننا لا نستطيع أن نصدّق المرأة فحسب. ربما تكون كاذبة أيضاً.» (بار G)</p> | <p>التخوف من الادعاءات غير المسندة أو الكاذبة</p> |
| <p>«حتى في الخارج، يصعب التعامل مع الموقف. إن لم يكن لديك دليل، من الصعب أن تتخذ أي إجراء. بعض النساء يستغلن الموقف. الأمر ليس أنّ الرجال أشرار والنساء أبرار. لا أريد أن أظلم أحداً.» (خدمات Q)</p> | <p>صعوبة الإثبات</p> |
| <p>«القوانين الداخلية التي نتبعها حالياً لن تكون كافية إن كبرت المؤسسة. يجب أن تدرج هذه الأمور في أنظمتنا الداخلية. لم يخبرني أحد أنّ القوانين المختصة بهذه الأمور يجب أن تدرج في سياساتنا، كنت أجهل ذلك. لو أخبرني المحامي عنها في السابق، لكنت أدرجتها. من المفيد إدراج سياسات مماثلة.» (بار H)</p> <p>«ليس لدينا قوانين حول مكافحة العنصرية أو التحرش. لا نعرف ما الذي يمكن أن يشكّل إجراءً وقائياً. إن تعرّضت إحداهنّ أن تذهب إلى الشرطة، إن حدث الأمر بين موظفين اثنين، عندها يمكننا أن نتدخل. ليس لدينا إجراءات، ولا يمكننا أن نكون وقائيين.» (نقابة H)</p> | <p>عدم امتلاك المعرفة اللازمة لكتابة السياسات الداخليّة</p> |

السياسات خاضعة لمدى التزام القيادة

«يجب أن يكون هناك قوانين، لأنّه في حال مغادرة القائد الحالي، ستخلق ظروف مختلفة. القوانين ضرورية، لكنّها ستكون دوماً خاضعة لتوجهات الشخص في مركز القرار.» (حزب سياسي S)

«لا يريد المتحرّشون أن تكون هذه أولويّة. إنهم أكثر قوّة، ولديهم سطوة أكبر في النقابة التي تضمّ سيدتين فقط، كما أنّ المدير التنفيذي رجل ذكوري.» (نقل T)

«لم أعد أوّمن بالنصوص بعد ٢٥ سنة من الخبرة. من الجيد أن تكون هناك نصوص مكتوبة، ولكن من الأفضل توعية القيادات.» (خدمات Q)

قلق على المشتكية

«المشكلة مع سياسات مكافحة التحرش عموماً، أنّه حتى إذا قدمت المرأة شكوى، فيمكن أن تفقد وظيفتها وإن عوقب المتحرّش. وإذا تقدّمت إلى وظيفة أخرى، وعرفوا أنّها طردت بسبب مشكلة مماثلة، فلن يقوموا بتوظيفها. سيعتقدون أنّها استغلت القانون واهتمته زوراً. هناك حاجة لحماية النساء على مستوى الأمن الوظيفي بوجود العقلية القائمة. في حزبنا لا وجود لهذه العقلية، لكننا نحاول أن نرى ما يحدث في بلدان أخرى وأن نجد طريقة لحل هذه المسألة في لبنان. نحن بحاجة إلى إطار وقائي للأمن الوظيفي وإلا فإن النساء لن يبلّغن.» (الحزب السياسي S)

صعوبة كسر التقاليد

إنهم لا يعترفون بالموضوع أساساً، أولاً لأن أي شيء متعلق بالجنس والعلاقات يعد من المحرّمات. ثانياً، لأنّها عندما تحكي عن ذلك، تصير هي المتهمة. سيبدأون بسؤالها، «ماذا قلت؟ ماذا كنت تلبسين؟»، ثالثاً، يعدّ ذلك فضيحة: المجتمع ينظر إليها وكأنّها تهين نفسها. يفضلون الحفاظ على هذه القضايا كسرّ، وحلّها خلف الأبواب المغلقة. من أجل وضع سياسات داخلية حول هذه القضايا، علينا أن نحكي عنها. الحديث العلني، يقوّي موقف النساء. وعندما نبدأ بتعريف التحرش، ستكون النساء أكثر وعياً. الحديث بوضوح عن التحرش يساعدهنّ على فهم حقهنّ برفض المواقف الخاطئة.» (نقابة E)

| | |
|--|---------------------------|
| <p>«الدين مشكلة كبيرة، وانعكاسه على العلاقات الاجتماعية بين الناس. نحن بحاجة للتوعية في المدارس خصوصاً. كان اللبنانيون لسنوات طويلة ذكوريين. يحتاج ذلك إلى تغيير في المدارس، مع نقد للفصل بين الجنسين، ولتحديد الأدوار الجنديّة. معظم المدارس دينية، ويصل الطلاب إلى الجامعة من دون أي اطلاع على هذه المسألة، ومن بعدها إلى سوق العمل، حيث يقومون بإسقاط كل ذلك.» (منظمة غير حكومية W)</p> | |
| <p>«تعارض النساء في النقابة سياسات مواجهة التحرش الجنسي، لأنهنّ يعتبرنها غير مهتمة. برأيهنّ من الأهم العمل على الضمانات الاجتماعيّة، وخصوصاً إجازات الأمومة.» (نقل T)</p> | <p>ليست أولويّة</p> |
| <p>المشكلة تكمن في عدم الاتساق وغياب القرار الصحيح. ترفض الإدارة أي شكوى، لأنّها تفكّر بأنّها تحتاج إلى الموظّف المشتكى عليه.» (فندق L)</p> | <p>التردد في المعاقبة</p> |

٤. الإجراءات المتبعة

بغيا ب السياسات والأنظمة الداخليّة الملائمة حول التحرش الجنسي، تلجأ المؤسسات غالباً إلى استخدام الإجراءات المتبعة عند الاستجابة لشكاوى من نوع آخر. استناداً إلى إجابات المؤسسات المفضّلة حول خطوات التعاطي مع شكاوى التحرش الجنسي، لاحظنا مخاطر ناجمة عن عدم وجود سياسات واضحة، على الشكل التالي:

- تقييم الحالات بين «خطيرة» و«غير خطيرة». أشارت المؤسسات أولاً إلى الحاجة للتمييز بين الشكاوى الجديّة والخطيرة وتلك «المزيفة». بغياب سياسة واضحة حول ما يجب صرف النظر عنه، وفي حال عدم وجود فريق عمل مدّرب لاتخاذ قرارات مماثلة، لن تستطيع المؤسسة أن تحدد وتعالج حالات التحرش الجنسي كما يفترض. فاللجوء إلى التكهّنات لتصنيف الحالات على أنّها «خطيرة» أو لا، يمكن أن يؤدي إلى التقليل من أهميّة أقوال الضحيّة، وقمع تجربة التحرش المختبرة، وردع ضحايا أخريات عن التبليغ.

- فرض المواجهة بين المشتكي/ة والمشتبه به. بشكل عام، يمكن للمواجهة بين المشتكي/ة والمشتبه به، أن تؤدي إلى تكرار ديناميكيات السلطة ذاتها، ما يرفع من مخاطر ردود الفعل الانتقاميّة. ومن الملاحظ أنّ «الحياد القانوني»، أي محاولة إعطاء الطرفين مساحة متساوية لعرض قضيتهما، قد يؤدي إلى ترسيخ

للمساواة السائدة في المجتمع. فعلى سبيل المثال، يتمثل أحد جوانب عدم المساواة في السلطة بأن روايات الرجال تبدو أكثر مصداقية من روايات النساء، وأن كلمة المدراء تؤخذ بجديّة أكثر من كلمة الموظفين، ما يلقي بعين الإثبات على الضحية. كما أنّه لم يرد فالنصوص أي ذكر لضرورة الاستماع إلى النساء، والثقة بهنّ، ودعمهنّ خلال إجراءات التحقيق.

- غياب منظومة المراقبة في مرحلة ما بعد التحقيق. خلال جلسات التحقيق في قضية تحرّش جنسي، وبعد التوصل إلى قرار، لا بدّ من اتخاذ خطوات ملموسة لحماية الضحية من أيّ تهديد أو ردّ انتقامي محتمل. تحتاج المؤسسات أيضاً إلى توثيق الحذر لناحية أي خرق للخصوصيّة أو السريّة الذي قد يؤدي إلى عواقب سيئة على الضحية، وينعكس سلباً على مناخ العمل العام. في الجدول التالي، إجابات تظهر طرق استجابة الإدارات المختلفة لحالات التحرّش، عند التبليغ عنها.

| مقتطفات من المقابلة | الموضوع |
|--|---------------------------|
| <p>«تحرّش بي مدير أكبر سنّاً. كان يضايقني ويعاملني بتمييز سابقاً، إذ جعلني أغيّر مكاني في باص الشركة من أجله. تبعني إلى مكان يعرف أنّي سأكون وحيدة فيه (وفقاً للبروتوكول)، وسألني مرتين إن أجريت عملية تكبير لثديي. أجبت، مرتين، أنني سأعتبر أنه لم يقل ما قاله. في المرة الثانية، فعلها أمام أفراد الفريق، وصار يحدث إلى ما تحت قميصي. توجهت إلى مديرتي وأخبرتها بما حدث. لم تفعل شيئاً سوى تقديم الدعم الكلامي. يقولون «معروف أنّ هذا الشخص يتصرّف هكذا، لا يمكننا أن نفعل شيئاً معه.» (نقل T)</p> <p>«صدمت عندما اشتكت لي موظفة من تحرّش أحد بها: لم تخف ولم تخجل من الحديث عن الموضوع. إن كنت في موقع المسؤولية، من الصعب جداً الحكم على الموقف: لا يمكن أن نلزم أيّ طرف. ما هو أسوأ سيناريو؟ أن يكون قد لمسها؟ Ça va! لا تهديد لسلامتها.» (خدمات Q)</p> <p>«لا تفقد الفنادق إلى جانب موظفيها، وإن كان النزيل مهمّاً وزبوناً دائماً، فسوف يسمح له التصرف بهذه الطريقة. وهذا يؤثر على الموظفين بالطبع.» (موظف في فندق فضّل عدم الكشف عن اسمه)</p> | <p>عدم اتخاذ أي إجراء</p> |

| | |
|--|--------------------------|
| <p>«في الغرفة حيث تغيّر الموظفين ملابسهنّ قبل الصلاة، اكتشفن هاتفاً يسجّل فيديو. كانت مشكّلة بسيطة، لأنّهنّ لم يكنّ يخلعنّ ملابسهنّ بالكامل هناك على أيّ حال. لم يكبر الموضوع. على العكس، حلّت الموظفات الأمر ودهنّ بطريقة هزليّة، إذ سجّلنّ فيديو وهنّ يقلنّ مرحباً للكاميرا. عرفنّ من هو المتحرّش، لكنّهنّ أنهينّ المسألة عند ذلك الحدّ، ولم يشتكين. لم يخبرنّ الآخرين من هو. هذه الأمور لا تعدّ تحرّشاً، بل حوادث صغيرة.» (جريدة C)</p> <p>«كان هناك شكوى واحدة من التحرّش بين الموظفين، وحققنا بها. لكنّ التحقيقات صعبة للغاية في مثل هذه الحالات؛ ما لم يكنّ لديك كاميرا، تكون كلمتها ضدّ كلمته. أوضحن أنّ الأمر ليس مزحة، ولكنّنا لم نتخذ إجراءات. لكنّنا لم نتلق أيّ بلاغ منذ ذلك الحين.» (شركة فضلت عدم كشف اسمها)</p> | |
| <p>«إذا تعرّضت للمضايقة، فالخطأ خطؤها. إذا كانت قوية وشخصيتها قويّة، سيخافون منها عوضاً عن مضايقتها أو السخرية منها. حتى الرجال يتعرضون للمضايقة والسخرية إذا كانوا ضعفاء، لذلك لا يتعلق الأمر بكونها امرأة. تكون عرضة للسخرية والمضايقة مثلها مثله، ليس لأنها امرأة. إنّه خطؤها إن كانت خجولة وشخصيتها ضعيفة.» (حزب A)</p> <p>«تحرّش بي رجل أكبر سنّاً وأكثر قوة، وتحدّثت معه. بعد ذلك صار يقال عنيّ بأنّي «امرأة غاضبة، ولئيمة، وغير اجتماعيّة، ولديّ مشاكل نفسيّة وعاطفيّة [...] لا توجد قوانين داعمة: إذا تكلمت، ما الذي يضمن عدم التعرّض للظلم وإلقاء اللوم عليّ، و/ أو فقدان وظيفتي، أو الصاق وصمة بي؟» (نقل T)</p> | <p>لوم الضحيّة</p> |
| <p>«لا نستطيع معاقبة ضيف. إذا حدث ذلك، يتحدّث عناصر الأمن والإدارة مع النزيل. للتأكد من عدم تكرار الحادث، نرسل إليه أحد الموظفين الرجال. إذا كان الحادث خطيراً، يطرد النزيل.» (فندق N)</p> <p>«نحن ننصت للموظفين ونخلق بيئة صديقة لهم وللنزلاء. إنهم يعرفون أنّهم يحظون بدعمنا. نسمح لهم بالعمل بطريقة مريحة.» (فندق K)</p> | <p>إجراءات غير واضحة</p> |

«في عام ٢٠١١، أبلغ المدير التنفيذي بحادثة وقعت خلال جلسة استشارية، حين طلبت اختصاصية الصحة الجنسية من المريض معلومات حول حجم الواقي الذكري. أرجع ظهره إلى الخلف، وسألها: «برأيك ما الحجم الذي يجب أن أستخذه؟» اتصلت به الإدارة وأبلغته أنه لم يعد موضع ترحيب في المركز بسبب تصرفه غير المقبول الذي يعتبر تحرشاً جنسياً. لم يعد مرة أخرى. كل أفعال العنف والتحرش الجنسي ارتبكت من قبل رجال.» (منظمة غير حكومية S)

“حتى لو كان النزلاء نافذين أو أغنياء، نطردهم. يتمتع المالكون بعقاية أوروبية، وعقل منفتح، ويعاملون موظفيهم باحترام.» (فندق M)

«جاء إليّ رجال وسألوني ما الذي فعلته لكي أنال منصبتي هذا، في إحالة مبطنة إلى كويتي قدمت خدمات جنسية للرئيس، وطلبوا منّي خدمات مماثلة. كان عليّ أن أجب، «حسناً ما الذي فعلتموه أنتم لتنالوا مناصبكم؟» بلغت الرئيس عنهم وعزلوا فوراً من مناصبهم.» (حزب فضل عدم الكشف عن اسمه)

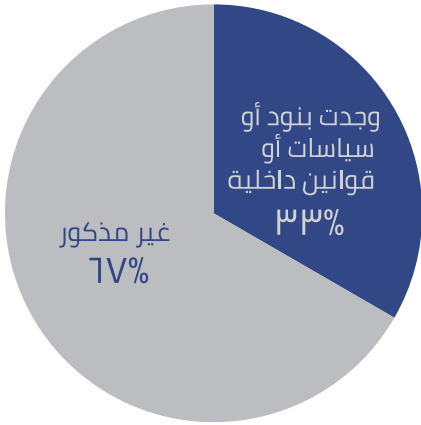
«وجدنا مرّة رسالة في حمام النساء، كتب فيها «رقصت مع هذا الرجل، لا ترقصن معه، إنّه متحرش.» راجعنا كاميرات المراقبة، وتعرّفنا إليه، ومنعناه من دخول المكان. فكرنا بوضع لوح لكي تكتب عليه النساء هذا النوع من التحذيرات. لكن، مرة أخرى، كما تعلمون، سوف تصبح وسيلةً لينتقم من شخص ما.» (بار ا)

«نأخذ عدّة عوامل بعين الاعتبار: نحصل على الأدلة من خلال التحقيق المناسب، والشهود، وتاريخ الملفات. في حالات مماثلة، لا يمكننا اتخاذ قرارات بدون أدلة. إذا كان التحرش لفظياً عندها لا يمكننا أن نتأكد إن كانت الشكوى صحيحة أم لا، لكننا نضع الشخص المعني تحت المراقبة لنثبت ذلك.» (فندق L)

إجراءات عقابيّة

٥. السياسات بحسب القطاع

يوضح الرسم البياني التالي عدد المنظمات التي شملتها الدراسة والتي تعتمد سياسات داخلية لمكافحة التحرش الجنسي. تشير النتائج إلى أن ١٥% فقط من جميع المنظمات التي شملتها الدراسة قد أشارت، مهما كانت موجزة، إلى التحرش الجنسي في سياساتها الداخلية. بعد ذلك، قمنا بتوسيع نطاق البحث ليشمل البنود المتعلقة بالتخويف أو التسلط أو الأمان داخل كتيبات الموظف والسجلات الأخرى. ومع ذلك، لم تذكر سوى ٣٣% من المنظمات هذه القواعد في وثائقها الداخلية.



الرسم البياني ١: المؤسسات التي تعتمد على بنود أو سياسات أو قوانين داخلية لمكافحة التحرش، كنسبة مئوية من مجموع المؤسسات التي شملتها الدراسة (٤٢)

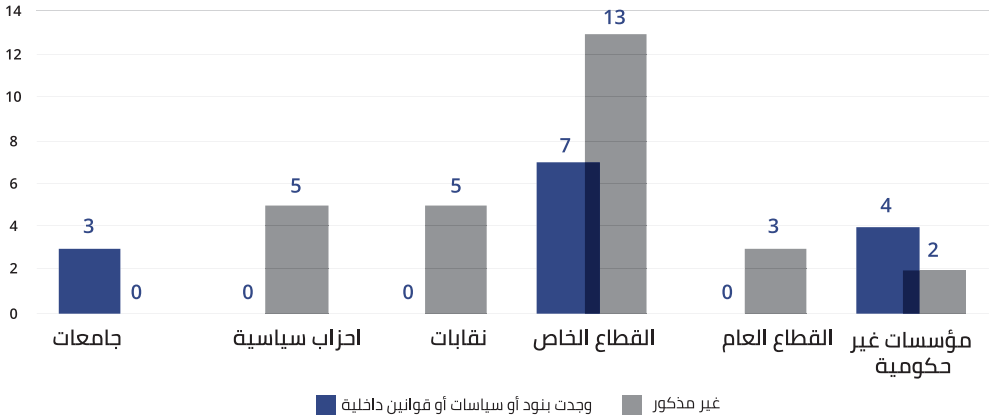
الرسم البياني ٢ أذناه يصنف النتائج حسب القطاع. وقمنا من خلاله بتضمين سياسات التحرش الجنسي بالإضافة إلى سياسات الحماية الأخرى، والتي يمكن استخدام بعضها لمعالجة حالات التحرش الجنسي.

نلاحظ أن سياسات مكافحة التحرش الجنسي غائبة في الأحزاب السياسية والنقابات والمؤسسات العامة. في المقابل، تعتمد الجامعات الثلاث التي شملتها هذه الدراسة توجيهات وقواعد واضحة للتعامل مع قضايا التحرش الجنسي في الحرم الجامعي، وإن كان من غير الواضح مدى تطبيق هذه السياسات.

في مقابلة مع إحدى الجامعات التي شملتها الدراسة، قال المصدر ما يلي:

”يحرص التعليم العالي بشكل عام على حماية سمعته، ما يعني أنّ الأمور قد تكنس تحت السجادة. لم أسمع عن حدوث أمور مماثلة هنا. ربما يكون عدم الإعلان عنها مسألة قانونية، خوفاً من تصوير الجامعة كبيئة غير حاضنة.“

الرسم البياني ٢: سياسات مكافحة التحرش مفصلة حسب القطاع



الملفت أنّ المنظمات غير الحكوميّة، وبعبكس ما هو متوقّع، لم تسجّل نتائج أفضل لناحية اعتماد سياسات وقواعد سلوك داخليّة حول التحرش الجنسي. ثلث المنظمات غير الحكومية التي شملتها الدراسة لم تورد أيّ ذكر للتحرش جنسي في سياساتها. أما بالنسبة للقطاع الخاص، نرى أنّ هناك مساحة للتغيير المؤسّساتي لإدماج سياسات تعنى بالموضوع.

جدول: سياسات وإجراءات التدرش الجنسي لدى منظمات مختارة

| | C | A | F | T | G | D | K | U | L | M | L |
|---|---------|---------|---------|---------|-------|-------|---------|--------------------|---------|-------|-------|
| | جريدة C | جريدة A | سياسة F | سياسة T | بند G | بند D | سياسة K | منظمة غير حكومية U | سياسة L | بند M | بند L |
| يعرف بوجود التدرش الجنسي | بند | بند | X | X | بند | بند | X | X | X | X | بند |
| يحرص على علاقات القوة في مكان العمل (المدير الموظف، الأستاذ الطالب) | | X | | X | | | | X | | | |
| يغطي جميع التفاعلات التجارية (أصحاب المصلحة، الشركاء، العملاء) | | | | X | | | | X | X | | X |
| يحمي من الانتقام | | | X | X | | | X | X | X | X | |
| من الذي يعتمد عليه التحقيق؟ | | | | شخص | | شخص | | لجنة | لجنة | | شخص |
| يعمل على الوقاية وتوعية الموظفين | | | | X | | | X | X | | | |
| يعتمد فقط على قنوات العمل | X | X | | | X | | | | | | |

«يقصد باستراتيجيات التكيف سلسلة الجهود السلوكية والنفسية التي يلجأ إليها الناس للسيطرة على الأحداث المجهددة في حياتهم، وتحملها، وضبطها، والتقليل من أثرها¹⁵». تجد النساء اللواتي يعملن في مناحات ذات مخاطر تحرّش جنسي عالية أنفسهنّ من دون إمكانيّات للتبليغ، وأمام خيارات محدودة. وذكرت أغلبية النساء اللواتي قابلناهنّ خلال إعداد هذا التقرير، أنّ لا خيار أمامهنّ سوى التزام الصمت. وقالت إحداهنّ:

«بشكل عام، يكون المتحرش في منصب أعلى من المرأة. لذلك يضايقها أو يسبها أو يهينها، ويكون من الصعب عليها أن تحكي، لأنّها إن فعلت، ستخسر وظيفتها، وسيقول الناس إنّها كانت تحاول التقرب منه. يقول لها قبل كلّ شيء: إن حاولت تقديم شكوى، سأقول إنّك أنت من أتيت إليّ. إنّها كلمته في مواجهة كلمتها. ومن سيصدّق المجتمع؟ سيصدقه لأنه أقوى».

وتشير وزارة شؤون المرأة إلى أنّه، في ضوء غياب أيّ قانون يرفع ظروف عمل النساء، لا تستطيع الوزارة تلقي شكاوى العاملات:

«في الوقت الحالي، يمكنها تقديم شكوى في وزارة العمل. لكن المشكلة هي أنّه لا يوجد نظام للحماية: لا توجد آلية تضمن ألا تفقد النساء وظائفهن بعد تقديم شكوى. مشروع القانون الجديد يحمي النساء من الطرد في حال تقديمهن شكوى.» (مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة)

واستناداً إلى الأنماط والممارسات المذكورة أعلاه، اختارت النساء آليات تكيف قد تسمح لهن بالاحتفاظ بوظائفهن، من دون إثارة ضجة، وتجنّب المتحرّش إن أمكن.

| مقتطفات من المقابلة | الموضوع |
|---|---------------------------------|
| <p>«من السائد أن يتحرّش المدراء بالسكرتيرات، ومن ثمّ طردهنّ إن لم يتفاعلن. يبدأ الأمر بتعيين نساء يجدهنّ المدير جذابات. نعرف أنّ بعض النساء لا يقدرن على خسارة وظائفهنّ. قد تكون صاحبة أسرة، أو مطلقة وعندها مسؤوليات. عندها تقرّر أن تقبل الإهانة والتحرّش للبقاء في عملها. لا يمكنها أن تتحمّل خسارة وظيفتها.» (خدمات R)</p> <p>«٢٥-٢٦ بالمئة من النساء يعملن، ما يعني أنّهنّ بحاجة لوظائفهنّ. لكنّ التمييز قائم في الوظائف وفي الرواتب، خصوصاً أنّ المتحرّش يكون المدير. أحياناً لا تستطيع ترك عمرها، لحاجتها إلى المال، ولأن زوجها لن يسمح لها بترك العمل حتى لو كانت تتعرّض للتحرّش.» (منظمة غير حكومية W)</p> <p>«أعرف من الطالبات كم كان صعباً عليهنّ إقناع آبائهنّ بالتسجيل في جامعتنا، ففي حال وقوع حوادث تحرّش، تفكّر الطالبة: «عليّ إبقاء رأسي منخفضاً، والتركيز على دراستي. إن تحدثت في الموضوع، سيؤثر ذلك على عائلتي وعلى فرصتي الوظيفيّة لاحقاً. البلد صغير.» (جامعة K)</p> | <p>الصمت للحفاظ على الوظيفة</p> |
| <p>«بعضهنّ يواجهن الأمر مباشرة، يحصلن على دعم من أحد، أو يغيّرن أماكن عملهنّ. بعضهنّ يخفن، ويبدأن بإلقاء اللوم على أنفسهنّ، ويفكّرن «أنا جلبت ذلك على نفسي.» (نقابة E)</p> | <p>تذويب الذات</p> |
| <p>«تعرّضت امرأة لتحرّش من رجل بعمر جدّها، لمس مؤخرتها. قالت لي أنّها لم تبلّغ عن الحادثة، لكنّها قررت ألا تتواجد في المكان ذاته معه.» (حزب فضل عدم الكشف عن اسمه)</p> | <p>تفادي المواجهة</p> |
| <p>«التحرّش، المضايقة، والتمييز، من أبرز الأسباب التي تجعل النساء تترك التيارات والأحزاب السياسيّة، لأنّها ليست أماكن آمنة ومرجحة لكي يعملن فيها. يتوقفن عن النشاط السياسي لأنّ عملهنّ في هذا الإطار بات مهدّداً.» (حزب سياسي U)</p> | <p>ترك العمل</p> |

بالاستناد إلى عدّة مصادر وأصحاب مصلحة، خلص التقرير إلى عدد من النتائج:

أولاً، لاحظنا أن المواقف العامة تجاه التحرش الجنسي يبدو أنها لا تأخذ القضية كمسألة خطيرة، بل تعتبرها غير موجودة أو مستحيل إثباتها. تجارب النساء تؤكد هذه النتائج، إذ لا يعطى التحرش الأهميّة الملائمة التي يستحقها. بالإضافة إلى ذلك، عندما تبدي ثقافة العمل عدم الاكتراث بخطورة التحرش الجنسي، من المحتمل أن تبدأ النساء الأخريات بالسخرية من أقرانهن عندما يطرحن المشكلة.

ثانياً، أشارت المؤسسات إلى عقبات عدّة تمنعها من اتخاذ خطوات إضافية لوضع سياسات داخلية لمكافحة التحرش. معالجة تلك العقبات ضرورية قبل أرساء أيّ سياسات حماية في مكان العمل اللبناني. من أبرز مخاوف أصحاب العمل إزاء سياسات الحماية هي الاتهامات الزائفة والضرر المحتمل في حال اتهم موظف ظلماً بأنه متحرّش. وبالقدر ذاته، تنشغل المؤسسات بهاجس صعوبة إثبات واقعة التحرش، لذلك يميل أصحاب العمل إلى حلّ القضية على شكل «محاكمة»، حيث يفرض على الشاكي/ة والمشتبه به الدخول في مواجهة باستخدام أدلة «ملموسة».

ثالثاً، بالنظر إلى الإجراءات التي تتخذها إدارات المؤسسات لمواجهة التحرش الجنسي، وصلنا إلى عدد من الملاحظات. بغياب السياسات الواضحة والتدريب المتخصص الشامل، غالباً ما تتمتع الإدارة بحرية اختيار المسار الأنسب. بشكل عام، تكون الإدارة غير مجهزة للتعاطي مع حالات التحرش، وبالتالي، فغياب الإجراءات والقيم التنظيمية الواضحة والمعقّمة على الموظفين يحد من قدرة المؤسسات على معالجة الحالات الحاصلة.

أما في المؤسسات حيث يسود خطاب اللوم، نجده موجهاً حصراً إلى النساء وسلوكياتهنّ وملابسهنّ أو شخصياتهنّ. تلام الموظفات على كونهنّ ودودات أكثر من اللزوم، أو منفتحات على الأفعال الجنسيّة، أو على ارتداء الملابس بشكل استفزازي، وأخيراً لعدم كفاءتهنّ الكافية في الدفاع عن أنفسهنّ. وعلى النقيض من ذلك، يصور سلوك الرجال بوجه عام على أنه ظرفيّ، ينبثق إما من مجاملة تنطلق من نيّة حسنة، أو من خلل مؤقت بسبب تعاطي مواد كحولية أو مخدّرة. أما عندما يكون الفعل خارجاً عن المقبول بوضوح، فيفسّر على أنه بسيط وغير ضار، ولا يحتوي على نيّة عنف «حقيقية».

رابعاً، أكثر من ثلثي المؤسسات التي شملتها الدراسة ليس لديها سياسات وأنظمة داخلية تشير بأي شكل إلى التحرش الجنسي و/أو الأمان في مكان العمل. تفنقر المؤسسات بشكل عام إلى الوضوح في ثقافتها وقيمها المشتركة عندما يتعلق الأمر بالحفاظ على السلامة المعنوية والجسدية للموظفين. ولوحظ أنّ هناك نقصاً حاداً في سياسات الحماية، داخل الأحزاب السياسية والنقابات والمؤسسات العامة والقطاعات التي يكون فيها دور القوى العاملة النسائية أمراً مهماً. وهذا ما يدعو للحاجة الملحة لالتزام أكبر داخل هذه القطاعات، لضمان مكان عمل خال من التحرش. إضافةً إلى ذلك، يعدّ الاستثمار في توعية الموظفين حول مكافحة التحرش وتخصيص الموارد اللازمة، خطوة مهمة لكبح أيّ ضرر ناجم عن المقاضاة في قضية تحرّش محتملة. لا يزال تدريب الموظفين حول التحرش في المؤسسات المشمولة في الدراسة، واللجوء إلى مواد تعليمية بخصوصه، أمراً نادر الحدوث.

وأخيراً، تعتمد النساء اللواتي تتعرّضن لتحرّش جنسي، آليات تكيف، لتغيير نظرتهن أو مواقفهن أو تصرفاتهن في العمل. بعضهن يفكر في ترك الوظيفة، لتجنب أيّ صدام في مكان العمل. ومع ذلك، تظل الأغلبية صامتة لتجنب الفضيحة، والتي قد تسبب توتراً يضاف إلى تجربة التحرش نفسها. أخريات قد يخترن الصمت انطلاقاً من انعدام الثقة بمنظومة قد لا توفر ملاذاً عادلاً. هكذا، تواجه النساء التحرش الجنسي وغياب الدعم المؤسسي، فيقلل من رضاهن عن العمل، وكذلك إنتاجيتهن والتزامهن.

في ضوء الاستنتاجات المذكورة أعلاه، بات ضرورياً الإسراع في إضفاء سياسات التحرش الجنسي على قوانين المؤسسات في لبنان. نقترح لهذا الغرض سلسلة التوصيات التالية، يرسم أصحاب العمل والمؤسسات:

1- الوقاية

• **توجيه مكثّف للموظّفين الجدد.** تبدأ برامج الوقاية من إجراءات التوظيف. عند توجيه الموظّف، يجب اطلاعه بشكل مكثّف على سياسات المؤسسة وقوانينها الداخلية، وتخصيص الوقت الكافي لشرح التحرش وتوضيح السلوكيات المتوقعة في مكان العمل، وآليات التبليغ، وتحديد جهة التنسيق التي يمكن التواصل معها في المستقبل بهذا الشأن.

• **قيم مشتركة واضحة.** لا بدّ من تذكير الموظفين دوماً بثقافة المؤسسة والقيم المشتركة من خلال منشورات علنية توضح السلوك المتوقّع. ولتحقيق هذه الغاية، نوصي باستخدام مواد بصرية مثل الملصقات لإيضاح التزام المؤسسة والموظّفين على السواء بمكان عمل خالي من التحرش.

• **تدريب الموظفين الحاليين.** نوصي بإجراء تدريبات، ونقاشات، على مستوى الشركة، بشكل منتظم. لا بد أن تركز هذه التدريبات على ديناميكيات العمل المقبولة، وتحديد ماهية النكات والإطراء، والتوعية حول التمييز (بما في ذلك التمييز على أساس شكل الجسم)، وكذلك الحد من المعاملة السيئة للفئات المهمشة، وترهيبها أو التنمر عليها. قد تكون التمارين مثل لعب الأدوار أو دراسات الحالة مفيدة.

٢- السياسات الداخليّة

• **وضع سياسات.** يجب على المؤسسات تطوير أنظمة داخليّة، وسياسات، ومدوّنة سلوك واضحة حول التحرش الجنسي. يجب أن تركز هذه السياسات على مفهوم الرضا، مع الاعتراف بوجود مكامن تمييز بنيويّة، تنتج عن عوامل مثل الجندر، السن، الإعاقة، الزواج والمساكنة، الحمل والأمومة، العرق، الدين أو المعتقد، الجنس، الهوية الجنسية، الميل الجنسي، حالة اللجوء، وغيرها.

• **وضوح الإجراءات.** ينبغي أن تتضمن السياسات الداخلية المعتمدة تعريفاً شاملاً للتحرش الجنسي، فضلاً عن وصف للإجراءات والتدابير الواجب اتباعها للتبليغ واتخاذ القرار بشأن حالات التحرش الجنسي المبلّغ عنها. يضاف إلى ذلك ضرورة تعريف الحدود في المكان والزمان للعمل بما يضمن معاقبة الزبائن، والمرضى، والشركاء، وأي أصحاب مصلحة خارجيين، إن انتهكوا السياسات المعتمدة.

٣- التحقيق

• **لجنة التحقيق.** تحتاج عمليّة الإبلاغ والتحقيق إلى حسن سير عمل لجنة تحقيق متخصصة ومدريّة. وبالاستناد إلى طبيعة الحالة، وحيثما يقتضي الأمر، يجب أن تضمّ اللجنة أفراداً من خارج الهرميّة المرتبطة بالحالة موضوع الدرس. إن أراد الشاكي/ة اللجوء إلى التبليغ غير الرسمي، يجب أن يكون هناك نظام وساطة، لمناقشة الخطوات الإضافية الموصى بها من أجل حل المسألة. وقد يشمل ذلك تدريب ممثل عن كل قسم، لتسليم التبليغات، والمساعدة في اتخاذ القرار.

• **ملاحظات حول الإجراءات الواجبة.** من الضروري إجراء مقابلات منفصلة مع المدعي/ة والمشتبه به، كلّ على حدة، وبسريّة تامة. قد تطلب المدعية أيضاً التبليغ من دون الكشف عن هويتها. في كل الحالات، لا بد من حماية المدعية من أيّ انتقام، مع مراعاة ديناميكيات السلطة القائمة واحتمال إساءة استعمالها. لا ينبغي بأيّ حال من الأحوال أن يؤدّي التبليغ عن تحرّش إلى عواقب على المدعية، أو أن يكلفها وظيفتها. وأخيراً، ينبغي وضع إطار زمني واضح بمواعيد محددة للتحقيق والمداولات.

• «الإثبات» ليس متاحاً أحياناً. يعرف التحرش الجنسي على أنه أفعال أو تعليقات، إلا أنه قد يأخذ شكلاً غير مرئي كالمضايقة والاستغلال. ومن النادر أن يكون هناك شهود على تعرّض النساء للتحرش الجنسي، وفي بعض الأحيان يحرص المتحرّش على التقرب من ضحيته حين تكون بمفردها. لا ينبغي أن يقع عبء الإثبات على الضحية، رغم أن وجود أدلة قد يساهم في بناء القضية. بالنظر إلى ملحوظتنا السابقة حول ندرة الاتهامات غير المسندة أو الكاذبة، ننصح بأن تأخذ روايات النساء على محمل الجدّ، وأن يبحث عن حلول تضع سلامة الضحية فوق أي اعتبار.

• **العقوبات.** يهدف تحديد سياسات وإجراءات داخلية واضحة، إلى تحديد الخطوات المفترض اتباعها في حالات التحرش الجنسي، إلى جانب شدة العقوبات الواجب اتخاذها. ولهذا، لا يجب أن يناط تقرير طبيعة العقوبة بلجنة التحقيق أو بتوصيات أفراد. على العكس، نوصي بوضع معايير جزائية واضحة، يتطابق فيها كل إجراء تأديبي مع طبيعة الفعل. كما ننصح باتخاذ مواقف أكثر جدية حين يكون المتحرّشون في موقع مسؤولية، وعند تكرار الفعل من قبل الجاني ذاته أكثر من مرّة.

٤- قانون العمل

• **تضمين قانون العمل النصوص المناسبة.** الخطوة الأولى في مكافحة التحرش تتمثل باعتماد نصّ قانوني ضدّ التحرش والتمييز، يكون نافذاً في كلّ المؤسسات اللبنانية، بغياب أيّ تعديل على قانون العمل، تترك المؤسسات لتقدير الموقف بنفسها لحماية موظفيها. لذلك فإنّ المؤسسات التي لا تلتزم بسياسات وأنظمة داخلية مناسبة، تضع سلامة موظفيها الجسدية المعنوية في خطر، بغياب آليات المعالجة.

• **دمج العمّال الأكثر هشاشة.** من المهم دمج العمال في مجال الزراعة وفي الخدمة المنزلية، في أيّ تعديل منظر لقانون العمل.

نور نصر مخرّجة بعلم النفس الاجتماعي وباحثة في مجال الجندر، منذ أكثر من عشر سنوات في لبنان والشرق الأوسط. تعمل حالياً كمديرة لمركز الموارد الجندرية والجنسانية في المؤسسة العربية للحريات والمساواة، وكمخرّجة بعلم النفس الاجتماعي لدى البنك الدولي. تحمل نور ماجستير في علم النفس التنظيمي والاجتماعي من LSE لندن وماجستير في الإدارة والابتكار من مدرسة SKEMA لإدارة الأعمال. تركّز أبحاثها حول السياسات، على المساواة بين الجنسين في مكان العمل، والحقوق الجنسية والجسدية. كما أنّها درّست صفوفاً في علم النفس، وعلم النفس التنظيمي، والجندر في الجامعة الأميركية في بيروت والجامعة اللبنانية الأميركية.

جنى نخال باحثة نسوية شيوعية، وفاعلة في بيروت وصور، ومخرّجة ومصممة مدنية تعمل في العشوائيات ومخرّجات اللاجئين ومجتمعات مهقّشة مختلفة. تكتب نخال في جريدة الأخبار، وفي مجلة الآداب، عن الفنون، والسياسة، والنساء، ومخرّجات اللجوء، والمدينة. نشرت في مجلة «كحل» مقالين بعنوان «المرأة كمكان/ المرأة في المكان: إعادة تموضع أجسادنا وكتابة الجندر في المكان» و«متعة خارجية، عنف داخلي؟ محادثة حول الامتثال، العمل في الجنس، واللغة» تحمل نخال درجة الماجستير في التصميم العمراني من الجامعة الأميركية في بيروت، وتنظم رحلات «الرأسمالية والمدينة» الشهرية، حيث تتحدث عن آثار الرأسمالية على بيروت والمناطق، وتسلط الضوء على قضايا النوع الاجتماعي والفضاء، إضافة إلى المجتمعات المهمشة في المدينة. كما تنظم فعاليات للمزارعات والشباب لمعالجة قضايا نسوية.

غنى غانم حائزة على ماجستير في علم النفس العلاجي من الجامعة الأميركية في بيروت. تعمل حالياً كمستشارة بحثية ومدربة في عدد من المنظمات غير الحكومية المحلية والعالمية. تهتم مشاريعها البحثية بالجندر، والمواضيع المتعلقة بالجنسانية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. نشرت ورقتين بحثيتين مع «تحالف م»، بعنوان «الصحة النفسية للرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال في العالم العربي» و«التقييم الصحي للرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال في العالم العربي». إضافة إلى ذلك، سهّلت غانم ونشّطت تدريبات حول حقوق الانسان، تحديداً جلسات تدريب حول المصطلحات المتعلقة بالنسوية والأفكار النسوية إضافة إلى جلسات متعلقة بمفاهيم أوسع مثل الصحة الجنسية والإنجابية، التراضي، وثقافة الاغتصاب.

عن المؤسسة العربيّة للحرية والمساواة

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