



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

الدليل النقابي

لمناهضة التحرش في مكان العمل

الدليل النقابي

لمناهضة التحرش في مكان العمل

حقوق النشر محفوظة للتحاد العربي للنقابات ٢٠١٨
الطبعة الأولى باللغة العربية ٢٠١٨



تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج التعاون
بين الاتحاد العربي للنقابات ومؤسسة فريدريش إيبيرت
لدعم أنشطة شبكة المرأة النقابية العربية

١-١. التحرش الجنسي ما هو؟

تعددت تعريفات التحرش الجنسي منها ما وسع من المقصود بقصد رفع درجة الحماية ومنها من لم يتوسع في التعريف لعدم التداخل مع انتهاكات قد تأخذ أوصاف جرمية تندرج ضمن جرائم. ومن بين التعريفات السائدة للتحرش الجرمي: أي صيغة من الكلمات غير مرغوب بها و/أو الأفعال ذات الطابع الجنسي والتي تنتهك جسد أو خصوصية أو مشاعر شخص ما وتجعله يشعر بعدم الارتياح، أو التهديد، أو عدم الأمان، أو الخوف، أو عدم الاحترام، أو الترويع، أو الإهانة، أو الإساءة، أو التهريب، أو الانتهاك أو أنه مجرد جسد.

٢-١. ما هي صور وأشكال التحرش الجنسي الشائعة؟

على الرغم من اختلاف وتطور صور وأشكال التحرش الجنسي باختلاف نهج الفاعل وبحسب مكان التحرش، إلا أنه يمكن إيراد بعض الصور الشائعة للأفعال التي يمكن وصفها بالتحرش الجنسي والتي قد تتعرض لها المرأة العاملة في مكان العمل أو بمناسبة:

- النظر والتحديق المتفحص لجسم أو أجزاء من جسمها و/أو إلى عينيها، والتعبيرات الوجهية التي توحي بنوايا جنسية (مثل الغمز، وفتح الفم وخلافها). أو النداءات والتصفيير، الصراخ، الهمس، و أي نوع من الأصوات ذات الإيحاءات الجنسية.
- تعليقات والتعابير والملاحظات الجنسية لفظيا حول جسد المرأة العاملة، واطلاق الحكايات النوادر الجنسية،
- تتبع المرأة العاملة سواء بالاقتراب منها بشكل متكرر أو لمرة واحدة، أو الانتظار خارج مكان بشكل ملفت. وكذلك عرض صور جنسية على الضحية، فضلا عن التعري عبر إظهار أجزاء حميمة أمام العاملة.
- طلب ممارسة الجنس بشكل

مباشر، أو بشكل غير مباشر عبر توجيه دعوات وتقديم هدايا مصحوبة بايحاء جنسي، أو اللاحاح بالطلب على نحو يحمل طابعًا جنسيًا بشكل ضمني أو علني.

- التحرش عبر الإنترنت سواء بإرسال رسائل أو صور وفيديوهات غير لائقة عبر الإيميل أو باي وسيلة من وسائل التواصل أو المدونات أو مواقع الحوار عبر الإنترنت وغيرها. وكذلك عبر الاتصال الهاتفي أو الرسائل النصية على نحو فيه تصريح أو تلميح بمضايقات جنسية.
- الاتصال الجسدي المباشر سواء باللمس، أو التحسس، أو التقبيل القسري، أو بالإمساك والشد، أو الاعتداء الجنسي بما في ذلك أفعال التهديد والاكراه أو فعل الاغتصاب،

٣-١. أين يحدث التحرش؟

مثلما قد يحدث التحرش في الأماكن العامة كالشوارع والمقاهي وأماكن التسوق، المواصلات العامة، المدارس والجامعات، المطاعم، الأسواق التجارية، داخل المنزل، فهو يحدث أيضاً أماكن العمل، وموضوع هذا الدليل.

٤-١. من هو المتحرش؟

مثلما قد يكون المتحرش رجل قد تكون امرأة إلا أن الغالب الأعم أن يكون المتحرش من الرجال. فقد يكون المتحرش غريباً عن المرأة العاملة بالكامل كأن يكون عميل، كما قد يكون من بيئة العمل كصاحب العمل، أو موظف، زميل في العمل،

٥-١. من هي ضحية التحرش؟

ووفقاً لمعظم الدراسات والأبحاث، من المرجح أن تتعرض النساء للتحرش الجنسي أكثر من الرجال، وتكون النساء الأصغر سناً أكثر عرضة للتحرش. وفي بيئة العمل تكون المرأة العاملة الأكثر تعرضاً للتحرش. ففي الدنمارك، ذكرت دراسات محلية إلى أن ٤٪ من النساء في الدنمارك، تعرضن للتحرش الجنسي في سوق العمل. فيما وصلت نسبة الرجال إلى ٣٪. وتكشف الدراسة أن أكثر أماكن العمل قابلية للتحرش بالنساء، هي تلك التي يسيطر الذكور على قراراتها.

٦-١ مخاطر التحرش في مكان العمل على مشاركة

المرأة في سوق العمل

من النساء اللاتي تعرضن لتحرش، في حين سيطر القلق بنسبة ١٤ في المائة، أما نسبة النساء اللاتي فقدن الثقة بالنفس بفعل التحرش فقد بلغت ١٣ في المائة. وقد أجرى الاتحاد الدولي لل نقابات استطلاعاً للرأي حول خطورة التحرش الجنسي المهنية والمالية والنفسية على العمال فاتضح بأن: خمس الذين شملهم الاستطلاع شعروا بالحرج من التحرش، وأن خمسة عشر في المائة شعروا بأنهم أقل ثقة في العمل بسبب التحرش، وأن كل واحد من بين كل عشرة من المضايقات كان له تأثير سلبي على الصحة العقلية للمتحرش بهم ، في حين أن ثلاثة في المائة تعرضوا لتأثير سلبي على صحتهم الجسدية.

بالنظر لخطورة التحرش الجنسي في مكان العمل وآثاره على المرأة العاملة سواء فيما يخص شعورها بالخل وربما بالخوف والإذلال وبالنتيجة التأثير الدائم على الصحة العقلية، أم على صعيد خلق حاجز كبير أمام النساء دخول القطاعات التي يهيمن عليها الذكور مثل البناء والهندسة. خشية من والتحرش الجنسي، وربما ترك وظائفهن تجنباً للمضايقات. ففي دراسة عن العنف ضد المرأة عام ٢٠١٤ اجراها الاتحاد الأوروبي ، تبين أن واحدة من كل ثلاث نساء واجهت التحرش الجنسي شعرت بالخوف نتيجة لذلك ، في حين شعرت واحد من كل خمسة بخجل مما حدث. وسيطرت مشاعر الضعف على ٢٠ في المائة

٧-١. هل تحظر التشريعات

والمعايير الدولية والوطنية التحرش في مكان العمل ؟

مثلما نصت بعض التشريعات الوطنية سواء بنصوص خاصة أم في قوانين العقوبات على منع ومعاقبة التحرش فقد دعت مسودة اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بوقف العنف الجندي في مكان العمل، الى مناهضة التحرش الموجه ضد العمال في مكان العمل.

٢-١. ما هي البيئة المثالية المنشودة لمناهضة ومنع

التحرش الجنسي؟

الخطوات المعقولة لوقف أو منع التحرش، سواء بالايضاح للمتحرش أن أفعاله أو أعماله مسيئة وغير مرحب بها. ام باتخاذ إجراءات الشكوى والمتابعة وحتى الجزاءات الإدارية حال عدم الانتهاء عن هذه التصرفات. كما أن هذه المسئوليات المناطة بهؤلاء الإداريين التابعين لصاحب العمل تقتضي منهم التعاون في التحقيق في الشكاوى المتعلقة بمضايقات أو تحرش جنسي عبر تقديم أي معلومات لديه بشأن أي حالة تحرش توصلت إليه. كما ينسحب هذا الالتزام على المشرفين بشأن الشكاوى التي تقدم اليهم، حيث يتحمل المشرفون مسؤولية توثيق جميع الشكاوى المقدمة لهم ، بما في ذلك الشكاوى ذات الطبيعة غير الرسمية ، والإبلاغ عن الشكوى ورغبة الموظف في السرية.

انتهاج سياسة في مكان العمل تضمن بيئة خالية من جميع أنواع التمييز الجنسي أو العنصري أو التحرش غير القانوني لجميع العاملين ، بما في ذلك التمييز والمضايقة بأشكالها. وتتمثل هذه السياسة والممارسة في حظر التحرش والمضايقة بجميع صنفها الشائعة او المستقبلية سواء على صعيد العاملين أم العملاء أو المقاولين أو زائري مرافق مكان العمل. وأن يلتزم صاحب العمل والموظفين التابعين له بهذه السياسة وصولاً إلى مرحلة صفرية تسمح مع أي سلوك أو فعل محتمل قد يشكل تحرشاً جنسياً أو غيره من المضايقات المحظورة. واتخاذ الإجراءات التأديبي المناسب ، حال انتهاك تلك السياسة. وتقتضي هذه السياسة المنشودة أيضاً من المسئولين الإداريين في مكان العمل وجوب اتخاذ جميع

٢-٢. أسئلة تطرح حول التحرش؟

- هل شهدت أو علمت عن حالات تحرش جنسي في مكان العمل الذي تنتمي إليه؟
- هل تمت مساءلة او ملاحقة المتحرش بالمرأة العاملة؟
- هل يسهم مكان العمل في سهولة انتشار حالات التحرش؟
- هل تم الإبلاغ عن حالة تحرش ما؟ أم لم يتم بسبب عدم وضوح التهمة؟
- هل يقتصر التحرش على فئة معينة او مستوى ثقافي معين او فئة عمرية محددة؟
- هل ينتهج مكان العمل سياسة كافية لمكافحة التحرش الجنسي ضد النساء العاملات؟
- هل الجميع موظفين وعمال على علم بأن التحرش مرفوض ولن يتم التسامح بشأنه؟
- هل يوجد برامج تدريبية وتوعوية بخصوص التحرش الجنسي موجهة للعمال والموظفين؟
- هل تتوفر تدابير حماية للموظف الذي يبلغ عن حالات تحرش؟

٢-٣. هل يمكن الوقاية من التحرش الجنسي؟

في حماية الصحة البدنية والعقلية وسلامة العمال، تضطلع لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل بدورها في الوقاية من المضايقات التي يمكن أن تمارس ضد العاملات سواء أكانت جنسية أم غيرها. فحماية صحة العاملة تشمل معاني الصحة الجسدية والعقلية، من هنا يأتي دور هذه اللجنة باقتراح إجراءات وقائية في مجال التحرش الجنسي.

٣- ممثلو العمال

وقد يوكل لهم مهمة تقديم جميع مطالبات العمال الفردية والجماعية إلى أصحاب العمل سواء تعلقت بالأجور أم بإنفاذ القوانين والاتفاقات الجماعية وكذلك قضايا العنف والتحرش الجنسي، ويقوم هؤلاء الموظفون بوصفهم الوسطاء والمحاورون الطبيعيين والمنتظمون بين العمال وصاحب العمل (مرة كل شهر كحد أدنى على سبيل المثال)،

١- هناك إجراءات وقائية ترتبط بشخص العاملة وطبيعة الفعل :

فبداية لأبد من توضيح الصورة بأن المرأة العاملة المتحرش غير مرحبة بهذا السلوك وأن تظهر هذا الموقف من هذا السلوك سواء أكان التحرش لفظيا أم ماديا. فالتحرش الجنسي فعل من شأنه أن يؤثر على العمالة أو الوضع المهني للمرأة العاملة المتحرش بها، كما أنه يخلق بيئة عمل مرعبة أو عدوانية أو مهينة لها، فمن المهم التأكيد على أن التحرش الجنسي هو سلوك غير مرحب به من قبل المرأة العاملة فذلك مفتاح التمييز بين التحرش الجنسي وبين الصداقات أو «المغازلة» أو العلاقات الأخرى التي تتم بحرية وبموافقة متبادلة ،

٢- مقترحات تتخذها لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل في المؤسسة :

فعبر دورها الأساسي في المساهمة

٣. ماهو دور النقابات في منع

ووقف التحرش في مكان العمل ؟

ومن ابرز الأدوار التي تقوم بها النقابات هو التأكد من أن لدى صاحب العمل سياسات للوقاية و التعامل مع التحرش الجنسي، وأن تكون هذه السياسات منشورة وفي متناول الجميع في مكان العمل ويتم الاحتفاظ بها قيد المراجعة الدورية.

فعلى ممثل النقابة اذا علم بحوادث تحرش جنسية في مكان العمل نقل الصورة فلربما تكون السياسات القائمة غير فعالة، أو أنه لا يتم تنفيذها بشكل صحيح، أو أن هناك جهل بوجودها.

نعم، للنقابات دور هام بل وحاسم في ضمان أن جميع العمال قادرون على القيام بعملهم التبوعي لمكافحة التحرش، والتأكيد على أهمية تلقي التدريب لممثلي النقابة على كيفية القيام بذلك لدعم وتمثيل العمال في الحالات للتحرش الجنسي. وينبغي أن يشمل التدريب معرفة كافية بالتشريعات وخاصة فيما يتصل بمكافحة التحرش الجنسي ، فيجدر بأن يكون لدى النقابات سياسات واضحة حول كيفية التأكد التمثيل السليم لضحية التحرش في ظل المخاوف من استعمال المتهم بالتحرش مراكز قوته في مواجهة ضحيته.

٣-١. توجيهات نقابية لمحاربة التحرش في مكان العمل

- الحث عبر التواصل مع الهيئات التشريعية وذات الصلة على سن تشريعات خاصة بمنع والمعاقبة على التحرش الجنسي، فضلا عن تغليظ النصوص الواردة في قوانين العقوبات والعمل الخاصة بالتحرش.
- التعاون مع المنظمات والجمعيات الأهلية لعمل حملات توعية بشكل دوري لمناهضة التحرش.
- التنسيق مع من يلزم لتنظيم أنشطة للتوعية بمناهضة التحرش وشرح ابعاده في المؤسسات التعليمية .
- التواصل مع الإعلاميين، والمساهمة في إنتاج مواد إعلامية كأفلام قصيرة وأفلام إنفوجرافيك ومواد إعلامية مثل الملصقات والبوسترات والمطويات ونشرها على أوسع نطاق ممكن، خاصة عبر الاعلام الالكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي .
- أنشطة للتوعية بمناهضة التحرش.

٣-٢. كيف يمكن لممثل النقابة أن يتدخل؟؟؟

- هناك الكثير ليفعله ممثلوا النقابات لمناهضة والحد بل ومنع التحرش في مكان العمل عبر:
- توجيه الإدارة إلى المضايقة او حالة التحرش للعمل على وقفها،
- اخبار المشرف بوجود مشكلة محتملة للتحرش الجنسي، الأمر الذي يساعد الإدارة على القيام بشيء ما قبل تفاقم المشكلة.
- التأكد من أن صاحب العمل لديه سياسة لمكافحة التحرش. وإذا لم تتوفر، فلا بد من حثه على اتخاذ الخطوات لتطوير سياسة لمكافحة التحرش وايصالها بفعالية إلى العاملين.
- تثقيف العاملين والأعضاء حول التحرش واشكاله وصنوفه وحظره.
- وتدريب المشرفين على التعامل مع قضايا التحرش.
- اطلب المشورة من المختصين فمن المفيد في بعض الأحيان أن يكون هناك شخص من الخارج يساعد في قضايا التحرش.

٣-٣ . الحث على الدخول في مفاوضات جماعية لإدراج

مكافحة التحرش في العقود

- يمكن ان يلعب ممثلي النقابات دورا بارزا وهاما في حث أصحاب العمل على الدخول في مفاوضات جماعية لتضمين عقود العمل بنودا تناهض وتمنع بل وتعاقب على التحرش ضد العاملات بكافة صنوفه، ومن بين هذه الجهود الممكنة:
- الحث على تضمين العقود نصوصا تقضي بتحمل صاحب العمل المسؤولية عن توفير مكان عمل خالٍ من التحرش، ومنع التحرش باشكاله.
 - تشجيع الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي ضد العاملات وتوفير إمكانية الشكوى الخالية من الانتقام.
 - إجراء تحقيقات فورية وعادلة وفعالة في جميع الشكاوى ،
 - تدريب العمال والموظفين
- الإداريين والمشرفين على سياسة صاحب العمل بشأن مكافحة التحرش سواء فيما يخص الشكوى والبلاغات والتظلمات.
- اللفت إلى ضرورة حماية العامل حال الإبلاغ عن حالات تحرش ضد الإجراءات الانتقامية كالفصل وغيرها.
 - عندما يتخذ صاحب العمل إجراءً للتصدي للتحرش ولكنه يؤثر سلباً على حقوق الأقدمية أو الفرص الترويجية للعاملات المتحرش بهن، فيمكنك أن تطلب نقل المتحرش ، بدلاً من ذلك.
 - تشجيع العاملات على التحدث إلى ممثل النقابة وخاصة إذا أخفق صاحب العمل في معالجة الشكوى المقدمة أو اتخاذ إجراءً معاكساً ضد مقدمها.

٤-٣. ضرورة الوصول الى اتفاقية جماعية تمنع وتجرم

التحرش في مكان العمل

يمكن لممثلي النقابات العمل على التوصل لأبرام اتفاقية بين مكتب العمل والمؤسسة التي تعمل بها العاملة تضمن بموجها:

- معاملة العاملين في تلك المؤسسة بكرامة واحترام وأن يكون العامل آمن من التحرش في العمل.
- ضمان أن يكون التحرش بجميع أشكاله مخالف لمعايير السلوك الرفيعة التي يفرضها القانون والأنظمة السارية التي تتواءم مع المعايير الدولية لحقوق العمال،
- اسقاط العقوبات والإجراءات التأديبية حال خرق الالتزامات والمسؤوليات المقررة قانونا.
- فرض التزام على أطراف العلاقة التعاقدية بمراقبة القواعد الأساسية واعتماد سلوك محترم
- وعي الجميع بوجوب تحمل المسؤولية عن أفعالهم. وأن المسؤولية تقع على عاتق المديرين والأشخاص الذين يمارسون وظيفة إدارية بإنشاء والحفاظ على بيئة عمل خالية من المضايقات. واتخاذ تدابير حماية فعالة وفي الوقت المناسب.
- ضمان متابعة جميع شكاوى التحرش الجنسي عن كذب، ومعالجتها حسب الاقتضاء .

٥-٣. ضرورة انشاء خط دعم نقابي

من سيجيب على خط الدعم؟ يرد على خط الدعم ممثلين عن النقابة ممن لديهم تدريب وخبرة في التعامل مع ضحايا التحرش والاعتداء الجنسي، ولديهم أيضاً معرفة شاملة بالإجراءات الداخلية.

٦-٣. قائمة مرجعية ارشادية لمثلي النقابات

- التحقق من سياسات النقابة جيدة، وأن من الواضح عدم التسامح بخصوص مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل مع أي شكل من أشكال في مكان العمل وتوجيهاتها بهذا الشأن. سوء المعاملة أو التحرش ، بما في ذلك
- التأكد من تدريب جميع ممثلي التحرش الجنسي ، بغض النظر عن ما النقابة للتعامل مع حالات التحرش إذا كان يرتكب من قبل زميل عامل او رئيس في العمل أو من قبل طرف ثالث. الجنسي .
- التفاوض على سياسات فعالة مع هذا يعني أكثر من مجرد وضع ملصق. أصحاب العمل.
- ضمان مراجعة السياسات بانتظام تلقي التدريب على مناهضة التحرش ومراقبة.
- العمل مع النقابات الأخرى والمنظمات • التوضيح لأرباب العمل في القطاعات ذات الصلة وأصحاب العمل وجميع التي يهيمن عليها الذكور بأهمية ادراك الموظفين بحيث يتم ترسيخ الحق في أن النساء أكثر احتمالاً لتجربة التحرش العمل في بيئة آمنة خالية من التمييز الجنسي، وأن من شأن التحرش أن أو الخوف من المضايقات والتحرش يردع النساء عن الدخول في قطاعات بكافة اشكاله.
- المتابعة والتواصل مع صاحب العمل على الخروج وترك العمل، وخاصة حول المنشورات وربما توفر كتيبات بالنسبة للنساء الأصغر سناً أكثر كونهن تناهض التحرش الجنسي والتأكد من أكثر عرضة للتحرش الجنسي، وربما الدعاية الجيدة والترويج لها لتصل يكن أقل إدراكاً لحقوقهن أو لكيفية الجميع.
- التواصل مع أصحاب العمل على أصحاب العمل التأكد من وجود للتأكد من أن جميع العمال على طرق واضحة وبسيطة للإبلاغ عن علم بالسياسات المناهضة للتحرش إساءة الاستخدام أو حالات التحرش الجنسي وفهمه الواضح لها. وأن على المختلفة.
- أصحاب العمل تعزيز مفهوم «صفر التسامح مع التحرش الجنسي».
- التأكد من أن سياسة مكان العمل 14

٧-٣. ضرورة اطلاق حملات مكافحة التحرش في حل

مستدام ومنعه

يمكن للنقابات ان تشجع على اطلاق « المتحرش ميركبش معانا» حملات لمكافحة التحرش في مكان العمل، وعلى سبيل المثال يمكن وهي حملة اطلقها مركز البحوث النظر في الحملات التالية على سبيل والدراسات والتوثيق والإعلام حول المثال لا الحصر: المرأة في تونس؛ لمواجهة التحرش في وسائل النقل العمومية، في منطقة تونس الكبرى. وتهدف الحملة ، التي حملة «أنا أيضا»، من ابرز الحملات التي اطلقت تنظم بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي لمناهضة التحرش الجنسي حملة «أنا والأمم المتحدة، إلى التوعية بضرورة أيضا»، من خلال هاشتاغ (#Me محاربة التحرش عبر الإبلاغ بهذه Too) ، والتي كشفت عن أن بيئة الجريمة من جانب الضحايا والشهود العمل ودرجة التساهل فيها من أقوى لمعاقبة المعتدين. المؤشرات على وجود التحرش الجنسي حملة «انتِ أقوى» من عدمه. وان لذلك تأثير أيضا على وتهدف هذه الحملة إلى تقديم مدى الخطورة التي قد تتعرض لها دروس للفتيات في جميع محافظات الضحية عند تقديم الشكاوى، ومدى مصر لطرق الدفاع عن النفس في احتمال معاقبة المتحرش، ومدى حالة التعرض للتحرش، وتعريفهن جدية تلقي الشكاوى، وكذلك أهمية بحقوقهن القانونية من خلال تقديم تدريب الموظفين وتوفر هيئات تحقيق الدعم القانوني اللازم، بجانب تقديم مستقلة داخل مؤسسة العمل في الدعم النفسي اللازم لهن. مكافحة التحرش الجنسي.

حملة

٣-٨. المساعدة في تأهيل ضحايا التحرش

فالى جانب عمل تقارير طبية نفسية وعضوية للعاملات تعرضن للتحرش، فممثل النقابة مدعو إلى توجيه من يرغب منهن إلى مراكز المساعدة القانونية ووسائل الإعلام، بالإضافة إلى توفير طبيب نفسي عند الحاجة.

٣-٩. التشجيع على وضع مدونات سلوك

تشجيع المؤسسات على وضع مدونات سلوك في أماكن العمل تتضمن تعريفاً للتحرش الجنسي في مكان العمل، والنص على حظر هذا الفعل، ووضع اليات لتقديم شكاوى بشأنه واتخاذ ما يلزم من إجراءات لوقفه..

HARASSMENT AT WORK TRADE UNION GUIDE



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

No.1 Said Al Mefthi Street - Swaifieh - Amman

Tel. (962 6) 5824829

Mobile: 0779776777

Email: info@arabtradeunion.org

www.arabtradeunion.org

ArabTradeUnion

