



النساء في الأخبار

التحرّش الجنسي في الإعلام



شكر وتقدير

تم نشر هذا الدليل من قبل برنامج النساء في الأخبار
أيار/مايو 2018

بمساهمة

ريبيكا زوسمير
النساء في الأخبار (وان-إيفرا)

جاين غوديا
النساء في الأخبار
كينيا

شكر خاص

ستينا هوفغارد روسجو
رئيسة الإدارة
VG TV، النرويج

كارين أندرسون
رئيسة شؤون الموظفين
MittMedia، السويد

إن هذا الدليل من تصميم

جولي شاهين

تم تطوير هذا الدليل بدعم من الوكالة السويدية
للتنمية الدولية (سيدا)



تم ترخيص هذا العمل بموجب
المشاع الإبداعي غير التجاري

وان-ايفرا هي المنظمة العالمية للصحف وناشري الأنباء في العالم وتمثل أكثر من 18.000 مطبوعة، و 15.000 موقعاً إلكترونياً وأكثر من 3.000 شركة في أكثر من 120 دولة. وان-ايفرا فريدة من نوعها كونها منظمة إعلامية عالمية مفوضة للدفاع عن حقوق الإنسان وحرية الإعلام ولتعزيز الاستقلال الاقتصادي لوسائل الإعلام كشرط أساسي لتلك الحرية.

تطبق وان-ايفرا منهجاً مزدوجاً لدعم حرية الإعلام . يعالج هذا المنهج القيود السياسية والهيكلية التي تطال حرية وسائل الإعلام من خلال المناصرة، وينفذ مشاريع تنموية لتعزيز قدرات وشبكات وسائل الإعلام والمؤسسات التي تمثلها.

يسمح نهج المناصرة والتنمية المزدوج هذا لوان-ايفرا بمعالجة التحديات التي تواجه حرية وسائل الإعلام من جوانب متعددة وبتعزيز الخبرات والتأزر بين المناصرة ومشاريع التنمية والشراكات والخبرات الأوسع لمجتمع وان-ايفرا الدولي لتحقيق التغيير الملموس داخل المجتمعات.

تهدف استراتيجية النوع الاجتماعي وحرية الاعلام لمنظمة وان-ايفرا، «النساء في الأخبار» إلى تعزيز قيادة النساء وأصواتهن في الأخبار وذلك من خلال تزويد الصحافيات والمحركات بالمهارات والاستراتيجيات وشبكات الدعم لتولّي مناصب قيادية أكبر في وسائل الإعلام.

بالتوازي، يتشارك برنامج النساء في الأخبار مع المؤسسات الإعلامية بهدف تحديد الحلول الناتجة من داخل صناعة الاعلام لسد الفجوة بين الجنسين في غرف الأخبار ومجالس الإدارة والمحتوى الذي تنتجه هذه المؤسسات.

يعمل برنامج النساء في الأخبار حالياً مع أكثر من 90 مؤسسة إعلامية من 15 دولة في إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب شرق آسيا، بما في ذلك:

النساء في الأخبار في إفريقيا: بوتسوانا وكينيا ومالاوي ورواندا والصومال وتنزانيا وزامبيا وزمبابوي.

النساء في الأخبار في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: مصر والأردن ولبنان وفلسطين.

النساء في الأخبار في جنوب شرق آسيا: كمبوديا وميانمار وفيتنام

تم تنفيذ برنامج النساء في الأخبار بدعم من الوكالة السويدية للتعاون التنموي الدولي (Sida) ووزارة الشؤون الخارجية الملكية النرويجية.

WWW.WAN-IFRA.ORG

WWW.WOMENINNEWS.ORG



فاطمة فرج

المديرة الاقليمية للنساء في الأخبار
في الشرق الأوسط وشمال افريقيا
fatemah.farag@womeninnews.org

تيكالا شيبوانا

المدير الإقليمي للنساء
في الأخبار في افريقيا
tikhala.chibwana@womeninnews.org

جهات الاتصال

ميلاني والكر

رئيسة التطوير الإعلامي
melanie.walker@wan-ifra.org

محتويات

ص. 4
1.

حقائق عن التحرش الجنسي في وسائل الإعلام

المشكلة
القانون
الكلفة

ص. 8
2.

ما هو التحرش الجنسي في العمل؟

تعريفات
أمثلة عن السلوكيات
من ولماذا؟

ص. 12
3.

دليل صاحب/ة العمل

مسؤوليات صاحب/ة العمل
كيفية تجنب التحرش الجنسي
كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي.

ص. 21
4.

دليل الموظف/ة

حقوق الموظف/ة
ماذا تفعل إذا:
◀ تعرضت للتحرش الجنسي في العمل
◀ شخص آخر يتعرض للتحرش الجنسي في العمل
◀ تم اتهامك بالتحرش الجنسي.

ص. 29
5.

أدوات

نموذج عن سياسة التحرش الجنسي
نموذج استبيان حول التحرش الجنسي
نماذج عن أساليب التواصل
ملصق التوعية حول التحرش الجنسي.

ص. 47
6.

روابط مفيدة

مقدمة

في

عام 2017، سلّط وسم (هاشتاغ) #MeToo وحركة Time's Up الضوء على مشكلة التحرش

الجنسي بشكل كبير. بعد أن تم إطلاق هذه الحملة أولاً في الولايات المتحدة الأميركية، تطورت إلى حملات عالمية تجاوزت الحدود والصناعات والعرق والثقافات والجنس.

لقد أعطى النساء والرجال الذين أطلقوا هذه التحركات وسائل الإعلام فرصة للتصدي للتحرش الجنسي.

يبدأ التغيير بزيادة الوعي والحوار، وإنشاء سياسات وإجراءات حاسمة تساعد على تأسيس بيئة خالية من التحرش الجنسي في مكان العمل.

إن هذا الدليل هو دليل عملي للمنظمات الإعلامية وموظفي/ات وسائل الإعلام يهدف الى مساعدتهم على منع التحرش الجنسي في العمل والتعامل معه؛ على أمل أن يكون الخطوة الأولى في المسيرة التي ستوصلنا الى صناعة إعلام خالية من التحرش الجنسي وأن يضع معايير أفضل للممارسات التي يمكن اعتمادها عبر الصناعات الأخرى على مستوى العالم. إن هذا الدليل هو مساهمة متواضعة لدعم حركة أكبر تفتخر منظمة وان-ايفرا أن تكون جزءاً منها.

في حين أن هذا الدليل يتناول العديد من القضايا ووجهات النظر المتعلقة بالتحرش الجنسي، فهو ليس شاملاً. لا يركّز هذا الدليل على التحرش الجنسي والتهديدات الأمنية التي تواجهها النساء الصحافيات في الميدان. هناك موارد ممتازة تقوم بذلك وقد تمت الإشارة إليها في هذا الدليل. كما أنه لا يعالج المشكّلة التي بدأت بالانتشار حديثاً وهي المضايقات والتحرشات عبر الإنترنت والتي نأمل أن تتمكن من تطوير موارد متعلّقة بها قريباً. وأخيراً، لا يحسب هذا الدليل التكاليف المهنية التي لا يمكن قياسها التي يدفعها الإعلاميات اللواتي فاتتهن فرص التقدم والترقية أو السباقات الصحفية أو غيرها من فرص التقدم الوظيفي نتيجة لاضطرارهنّ التعامل مع التحرش الجنسي توازياً مع مسيرتهن المهنية. هذا الملعب غير المتكافئ هو المجال الذي يجب أن تواجهه صناعة الإعلام بصراحة وأمانة للمضي قدماً.

نحن مدينون لأقراننا في الصناعة الذين شاركوا خبراتهم وعملياتهم وأدواتهم الداخلية لمساعدتنا على تطوير هذا الدليل العملي. سنعمل معاً على تحديد حلول جماعية لتطوير قيادة النساء وأصواتهن في الأخبار.

لمن هذا الدليل؟

تم تصميم هذا الدليل لكل من أصحاب العمل والموظفين/ات في وسائل الإعلام.

بصفتك صاحب/ة عمل في المجال الإعلامي - من كبار التنفيذيين/ات أو مدير/ة أو مسؤول/ة في قسم الموارد البشرية - سيساعدك هذا الدليل على:

- ◀ فهم التزاماتك المهنية والقانونية لحماية موظفيك وموظفاتك من التحرش الجنسي في العمل
- ◀ معرفة كيفية تحديد التحرش الجنسي في مؤسستك
- ◀ التمكن من تحديد الموظفين/ات الأكثر عرضة للتحرش الجنسي
- ◀ وضع سياسة تنظيمية تعنى بالتحرش الجنسي
- ◀ تطوير إجراءات وقائية للتصدي الى التحرش الجنسي داخل مؤسستك
- ◀ تطوير إجراءات للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي
- ◀ وضع إستراتيجيات لتقديم الدعم للموظفين/ات الذين/اللواتي تعرضوا/ن للتحرش الجنسي.

بصفتك موظفًا/ة في مؤسسة إعلامية أو متعاقدًا/ة، سيساعدك هذا الدليل على:

- ◀ التعرف على حقوقك في العمل
- ◀ تحديد المواقف التي تتعرض/ين لها أنت أو شخص آخر للتحرش الجنسي
- ◀ تحديد السلوك غير المقبول
- ◀ معرفة ما هي الخطوات التي يجب اتخاذها إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل أنت أو أحد الزملاء أو الزميلات
- ◀ معرفة كيفية التصرف إذا كنت متهمًا بالتحرش الجنسي في العمل

1.

حقائق حول التحرش الجنسي في العمل

هذا القسم هو قسم عام لكل من أرباب العمل والموظفين/ات في مجال الإعلام.

سيساعدك هذا القسم على فهم:

← النطاق العالمي لمشكلة التحرش الجنسي

← الحقوق التي ينتهكها التحرش الجنسي

← القانون (في معظم البلدان) حول التحرش الجنسي

← كلفة التحرش الجنسي على الجميع، بمن في ذلك: الشخص الذي يتعرض للمضايقة أو التحرش، والمتحرش والمؤسسة الإعلامية والمجتمع.

لكل شخص الحق
في عدم التعرّض
للتحرش الجنسي
بغض النظر
عن نوعه/ها
الاجتماعي،
جنسائته/ها أو
عمره/ها.



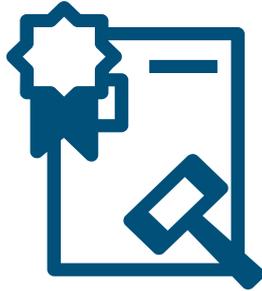
إن التحرش الجنسي غير قانوني في معظم البلدان. بحسب القانون الدولي لحقوق الإنسان، ينتهك التحرش الجنسي الحق في المساواة بين الجنسين والحق في الحياة والحق في الحرية، كما ينتهك التحرش الجنسي الحق في ممارسة أي مهنة بحرية، بما في ذلك مهنة الصحافة.

في معظم البلدان، يتم إدراج الحماية من التحرش الجنسي في مكان العمل في قانون الدولة. من المحتمل أن يكون لبلدك إطاراً قانونياً وطنياً للحماية من التحرش الجنسي.

عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات الإعلامية، ما زال الكثير منها لا يملك سياساته وإجراءاته الخاصة للتعامل مع مشكلة التحرش الجنسي في مكان العمل.

من المهم أن نفهم أنه يمكن للمؤسسات الإعلامية، كما المؤسسات الأخرى، أن تتحمل مسؤولية غير مباشرة عن فعل التحرش الجنسي داخل المؤسسة. وهذا يعني أن المؤسسات الإعلامية يمكن أن تكون مسؤولة عن التحرش الجنسي الذي قد يرتكبه أحد موظفيها، بما أنه يتم اعتبار الموظف/ة أنه يعمل نيابة عن المؤسسة بشكل مباشر.

لهذا تداعيات هائلة على المؤسسات الإعلامية وهو سبب رئيسي من أسباب حاجة المؤسسات الى بأخذ موضوع التحرش الجنسي على محمل الجد.



إن التحرش الجنسي في وسائل الإعلام الإخبارية هو مشكلة منتشرة وعالمية. وجدت دراسة استقصائية¹ عالمية لعامي 2013-2014 أن:

83%

منهن لم يبلغن عن حوادث التحرش

48%

من الصحافيات تعرّضن لشكل من أشكال التحرش الجنسي في عملهن



نتائج الاستطلاع الذي أجراه برنامج «النساء في الأخبار»

في عام 2017، أجرى برنامج «النساء في الأخبار» استطلاعاً لـ 119 امرأة في 9 بلدان في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. بالرغم من أن حجم العينة صغير نسبياً، تعطي النتائج لمحة عن الواقع المخيف للمشكلة في هاتين المنطقتين.

تحرش لفظي



64%
59%

تحرش جسدي



24%
17%

اعتداء جنسي



29%

من النساء اللواتي تعرّضن لاعتداء جنسي قمن بالتبليغ عن الحادثة

10%
3%

منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

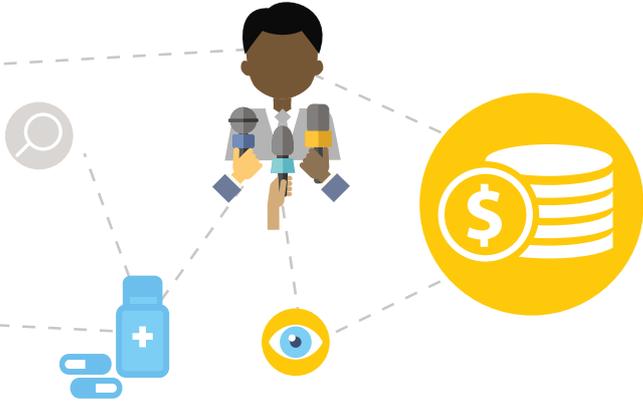
أفريقيا

1 Barton, A., and H. Storm, 2014, 'Violence and Harassment Against Women in the Media, A Global Picture', IWMM and INSI

للتحرش الجنسي كلفة

ان آثار التحرش الجنسي في العمل دائمة ومضرة. يساعدنا التفكير في هذه التأثيرات من حيث الكلفة على فهم أن التحرش الجنسي يسبب خسائر حقيقية لجميع المعنيين: الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي والمتحرش والمؤسسة الإعلامية والمجتمع بشكل عام.

هنا يتم الحديث عن الكلفة التي تتخطى الخسائر المالية.





الكلفة على المتحرش

مشاكل مهنية ومالية

- ◀ سجل مهني غير نظيف
- ◀ إنزال الرتبة الوظيفية
- ◀ الايقاف عن العمل
- ◀ الإقالة من الوظيفة
- ◀ البطالة (بسبب شهادات المراجع السيئة)
- ◀ خسارة المدخول
- ◀ تكاليف التعويض عن الضرر
- ◀ تكاليف قانونية.

المشاكل القانونية والجنائية

- ◀ التهم القانونية والجنائية
- ◀ الإجراءات القانونية
- ◀ السجن.

مشاكل الصحة النفسية والعقلية

- ◀ الشعور بالذنب والعار والإحراج
- ◀ التوتر والقلق (يكون حاداً في بعض الأحيان)
- ◀ الاكتئاب
- ◀ الانتحار.

المشاكل الاجتماعية

- ◀ النبت من قبل الأسرة والمجتمع
- ◀ تدهور العلاقات والروابط الاجتماعية.



الكلفة على الشخص الذي تعرّض للتحرش

مشاكل مهنية ومالية

- ◀ فقدان الدافع للعمل
- ◀ ضعف الأداء الوظيفي
- ◀ خسارة المدخول
- ◀ فقدان الأجور المستحقة / إجازة غير مدفوعة الأجر
- ◀ الفرص المهنية المستقبلية
- ◀ الاستقالة من العمل
- ◀ الطرد من المؤسسة
- ◀ التكاليف القانونية

مشاكل الصحة النفسية والعقلية

- ◀ الإذلال، انخفاض الدافع، فقدان تقدير الذات
- ◀ التوتر والقلق (ويكون حاداً في بعض الأحيان)
- ◀ الاكتئاب
- ◀ اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD)
- ◀ الانتحار.

التغيير السلوكي

- ◀ الانسحاب والعزلة
- ◀ تدهور العلاقات
- ◀ تعاطي المخدرات / الكحول

مشاكل الصحة الجسدية

- ◀ فقدان الشهية والصداع وتقلبات الوزن
- ◀ اضطرابات في النوم
- ◀ عدم التوازن الهرموني
- ◀ زيادة خطر ارتفاع ضغط الدم
- ◀ ضعف نظام المناعة
- ◀ قضايا القلب (على المدى الطويل).





الكلفة على المجتمع

- ◀ تكاليف إعادة التأهيل على المدى الطويل لإعادة إدماج الأشخاص الذين تعرضوا للتحرش الجنسي
- ◀ مزايا رعاية البطالة
- ◀ تكاليف إعادة بناء المهارات
- ◀ مزايا الأشخاص ذوي قدرات العمل المنخفضة
- ◀ نفقات العدالة القانونية والجنائية
- ◀ عدم شعور النساء بالرغبة للوصول إلى مراكز عالية ورواتب جيدة
- ◀ استمرار عدم المساواة الاجتماعية بين الجنسين.





الكلفة على الوسيلة الإعلامية

انخفاض الإنتاجية وجودة المحتوى بسبب :

- ◀ ضعف الأداء في العمل
- ◀ تدهور مستوى العمل الجماعي والثقة
- ◀ انخفاض معنويات الموظفين والموظفات وغياب الدافع
- ◀ التغيب عن العمل
- ◀ انخفاض الأداء الإداري بسبب قضاء الوقت في معالجة التحرش
- ◀ عدد أقل من المتقدمين الكفوئين للوظائف الشاغرة داخل المؤسسة
- ◀ ارتفاع معدل تبديل الموظفين
- ◀ تدريب الموظفين الجدد.

الأضرار على سمعة المؤسسة

- ◀ فضيحة في وسائل الإعلام
- ◀ فقدان عدد من القراء / المشتركين
- ◀ فقدان المتقدمين الكفوئين للوظائف الشاغرة داخل المؤسسة
- ◀ تقلص السمعة الأخلاقية.

الكلفة المالية

- ◀ انخفاض في الإيرادات بسبب انخفاض الإنتاجية / الجودة
- ◀ تكاليف قانونية
- ◀ تكاليف استبدال الموظفين.

2.

ما هو التحرش الجنسي في العمل؟

ان هذا القسم مهم للجميع، أرباب العمل
والموظفين/ات على حد سواء.

سوف يساعدك هذا القسم على معرفة:

← ما تعنيه عبارة "التحرش الجنسي"

← ما هي أنواع التصرفات التي تعتبر مضايقات
جنسية مع أمثلة

← ما هو تعريف "مكان العمل"

← من الذي يميل إلى أن يكون ضحية التحرش
الجنسي ولماذا، لتتمكن من تحديد من هو
الشخص الأكثر عرضة للخطر.

تعريف «التحرش الجنسي»

من هو الأكثر عرضة للتحرش ولماذا؟

يمكن أن يكون النساء والرجال على حد سواء عرضة لفعل التحرش الجنسي في العمل، بالرغم من أن النساء عادة ما يكن أكثر عرضة. يمكن أن يكون أشخاص من الجنس الآخر أو من جنس المتحرش نفسه عرضة للتحرش. يمكن للمشرفون والمدراء وزملاء العمل والأقران أن يقوموا بالتحرش، بالإضافة الى الأشخاص غير الموظفين مثل الضيوف والأشخاص الذين تجرى معهم المقابلات.

التحرش الجنسي ليس متعلقاً بالجنس؛
انما بموازين القوة.



يعد فهم إساءة استخدام السلطة أمراً مهماً لفهم من هم الأشخاص الذين يتعرضون للتحرش الجنسي وسبب تعرضهم له. من المرجح ألا يكون للتحرش الجنسي علاقة باهتمام جنسي أو اجتماعي صادق. على العكس، يحدث في حال وجود علاقات غير متكافئة، على سبيل المثال، بين رئيس وموظفين تابعين له، أو بين موظف وموظف آخر أصغر سناً.

ما هو السلوك الذي يعتبر تحرشاً جنسياً؟

يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة. يمكن أن يحدث مرة واحدة أو أن يتكرر. كما يمكن أن يكون صريحاً مما يجعل التعرف عليه سهلاً، أو مخفياً مما يجعل التعرف عليه أكثر صعوبة.

يمكن للتحرش الجنسي أن يكون:

مادياً: عندما يستخدم شخص ما القوة الجسدية أو يجبر شخصاً آخر على أي فعل ضد إرادة هذا الأخير.

لفظياً: عندما يعطي أحد اهتماماً جنسياً غير مرغوباً به لشخص آخر من خلال تعليقات مكتوبة أو لفظية أو خلال محادثة ما.

غير اللفظي: عندما يعطي أحد اهتماماً جنسياً غير مرغوباً به لشخص آخر من خلال اصدار الأصوات أو القيام بتصرفات عن بعد.

الاعتصاب



يُعدّ الاعتصاب أو الاعتداء الجنسي من الأشكال الأعمق للتحرش الجنسي وهو جريمة جنائية في أكثرية البلدان. يتضمن الاعتصاب فعل الجماع أو الاتصال الجنسي الكامل عند المهبل أو الشرج باستخدام أي عضو من أعضاء الجسم أو أداة غير جسدية، أو الاختراق الفموي باستخدام عضو جنسي دون موافقة الضحية / الناجية/.

تُعتبر بعض أشكال التحرش الجنسي أقسى من غيرها. يُعتبر التحرش الجنسي الجسدي أقسى من التحرش اللفظي والتحرش غير اللفظي.

التحرش الجنسي هو تصرف عدائي وغير مرغوب به ذو طبيعة جنسية ينتهك كرامة الشخص ويشعرهم بالإهانة أو الترهيب أو التهديد.



الشخص الذي يكون على الجهة المتلقية للتصرف هو الشخص الذي يقرر إذا كان هذا التصرف غير مرغوباً به أو غير مهذباً، بغض النظر عن نية الشخص الآخر.

لا يعني التصرف غير المرغوب به بالضرورة أنه تصرف إرغامى. قد يوافق شخص ما يتعرض للتحرش الجنسي على سلوك معين وقد يشارك بفاعلية في هذا التصرف حتى ولو كان يعتبره مهيباً، خاصة إذا كان قد تعرض للتهديد أو الترهيب.

ما الذي يعتبر "مكان العمل"؟

يقارب هذا الدليل التحرش الجنسي في العمل أو في "مكان العمل" بشكل خاص. "مكان العمل" هو أي مكان يقوم فيه الموظف بعمله.

- في سياق وسائل الإعلام، يشمل "مكان العمل" ما يلي:
- المساحات داخل المؤسسة: المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع انشاء المحتوى
 - المساحات خارج المؤسسة: في الميدان خلال إجراء البحوث والمقابلات
 - المساحات عبر الإنترنت: أي منصة رقمية يستخدمها الموظفون للتواصل مع الآخرين فيما يتعلق بعملهم
 - الأحداث المتعلقة بالعمل: المؤتمرات ورحلات العمل وجلسات التدريب
 - الأحداث الاجتماعية التي تنظمها المؤسسة الاعلامية.

يتضاعف احتمال وقوع فعل التحرش الجنسي عند استخدام الكحول أو المواد المسكرة الأخرى.



التصرّفات التي تُعتبر تحرشاً جنسياً



التصرّفات غير اللغوية

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



التصرّفات اللغوية

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



التصرّفات الجسدية

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

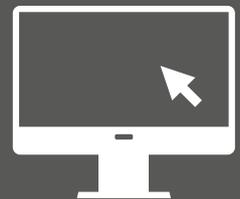
**قائمة الأمثلة هذه ليست شاملة.
تذكر/ي أن أي تصرّف جنسي غير
مرحّب به ويجده الشخص الآخر
مسيئاً يمكن اعتباره تحرشاً جنسياً.**

التصرّفات الرومانسية مقابل التحرش الجنسي



للتصرّفات الرومانسية والجنسية أشكال عديدة. كقاعدة عامة، عندما تكون مهتماً بشخص ما من الناحية الرومانسية، تعامله باحترام من خلال كلامك وأفعالك. إذا كانت نواياك رومانسية، لكن سلوكك يجعل الشخص الآخر يشعر بالإهانة أو الانحطاط أو الانتهاك، فإن هذا يعتبر تحرشاً جنسياً.

التحرش الجنسي عبر الإنترنت



التحرش الجنسي عبر الإنترنت هو التحرش الجنسي الذي يحدث على منصة رقمية، عامة أو خاصة ويشمل استخدام الرسائل والمشاركات والصور ومقاطع الفيديو والصفحات. قد يتداخل التحرش الجنسي عبر الإنترنت مع تحرشات تحدث خارج العالم الرقمي.

ومع ذلك، فإن عنصر الإنترنت يضيف مجموعة من التحديات المختلفة والمعقدة حول كيفية تحديد ومنع التحرش الجنسي في العمل. لا توجد حالياً مقارنة منهجية للتحرش الجنسي عبر الإنترنت يمكن للمؤسسات الإعلامية والمهنيين الاعتماد عليها. هذا أمر سيعمل على تطويره برنامج النساء في الأخبار في المستقبل.

TrollBusters - مكافحة الآفات عبر الإنترنت للصحافيين، ومكافحة الإساءة عبر الإنترنت للصحافيات (OSCE) هما مصدران مفيدان للصحافيين حول التحرش الجنسي عبر الإنترنت.

فئات التحرش الجنسي في العمل

في بعض الأحيان، يمكن قراءة مصطلحات مثل "بيئة عمل عدائية" أو "quid pro quo" التي تستخدم لتحديد أنواع التحرش الجنسي في مكان العمل. هذه فئات تستند إلى الآثار أو الآثار المقصودة للتحرش الجنسي.

سيناريوهات للتحرش الجنسي في المؤسسات الإعلامية



موظف يضع ملصقات جنسية
صريحة على مكتبه



موظف يستفيد من كونه بمفرده
مع زميل له ويحاول تقبيله



مجموعة من الموظفين يسألون
موظف آخر عن تاريخه الجنسي



ضيف برنامج يتلمس منتج صغير
السن في الغرفة الخضراء



مشرف أو مدير يرفض اعطاء
الصحافي فرصة للقيام بمهمة ما
ان لم يمارس الجنس معه



مشرف يلمح إلى أنه يجب على
الموظف ان يمارس الجنس معه
بغية الحصول على وظيفة أو
ترقية.

بيئة عمل عدائية



تكون بيئة العمل عدائية عندما يكون خطاب أو سلوك أحد الأشخاص قاسياً لدرجة أن يشعر الشخص الذي يتعرض للمضايقات أن بيئة عمله أصبحت عدائية وغير مريحة وغير آمنة وأصبح يشعر بالخوف أو التهديد.

يميل هذا النوع من التحرش الجنسي إلى أن يكون تحرشاً لفظياً وغير لفظياً، كما قد يكون في بعض الأحيان شكلاً أقل قسوة من أشكال التحرش الجسدي.

ليس من الضروري أن تقصد هذه التصرفات شخصاً معيناً. قد تسيء هذه التصرفات لشخص يشهد عليها، فتخلق هذه التصرفات جوّاً قمعياً تجاه شخص أو أكثر، مثل:

- مشاهدة المواد الإباحية على مكتبك
- عرض ملصقات أو تقويمات سنوية مسيئة
- "مزاح" في مكان العمل يتضمن دعايات ذات طبيعة جنسية.

التحرش الجنسي «QUID PRO QUO» هو عندما:



• يتم اجبار شخص ما إلى الخضوع للتحرش الجنسي مقابل تقديمات مهنية كترقية أو زيادة أجر أو مهام أكبر أو التمكن من الحفاظ على وظيفته؛

أو

• يتأثر عمل شخص ما في حال رفض أو قاوم التحرش الجنسي، مثل طرده أو تخفيض أجره تقليص مهامه.

وكثيراً ما يُعتبر هذا النوع من التحرش جريمة في القوانين الجنائية والمدنية.

3.

دليل صاحب العمل

هذا القسم مخصص لأصحاب العمل والأشخاص الذين يديرون المؤسسات الإعلامية، بما في ذلك كبار المدراء التنفيذيين ومدراء الموارد البشرية.

سوف يساعدك هذا القسم على معرفة:

← التزاماتك المهنية والقانونية لحماية موظفك من التحرش الجنسي في العمل

← كيفية مواجهة التحرش الجنسي في مؤسستك

← كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي

← ما هو الدعم الذي تقدمه لموظفك في حالات التحرش الجنسي؟



تأتي الإرشادات في هذا القسم مع بعض الأدوات والموارد المفيدة التي ستجدها في القسم 5.



أنا مديرة/ مؤسسة إعلامية. ما هي مسؤولياتي؟

المسؤوليات القانونية



كصاحب عمل،
من واجبك أن
تتأكد أنك تقدم
لموظفيك بيئة
عمل خالية من
التحرش الجنسي. هذا هو
التزامك القانوني.

ينتهدك التحرش الجنسي حق الناس بالمساواة
الجنسية والحياة والحرية، كما ينتهدك الحق في
ممارسة أي مهنة بما في ذلك مهنة الصحافة.

في معظم البلدان، هناك قوانين تحمي الأفراد من
التحرش الجنسي في العمل. على السياسات
والإجراءات الخاصة بمؤسستك والتي تُعنى بالتحرش
الجنسي ان تستند على هذه القوانين الوطنية
القائمة. يجب التأكد من أن الشخص الذي يدير
مؤسستك على معرفة بهذه القوانين الوطنية وكيف
تؤثر على مؤسستك.

يجب أن تكون أيضاً على دراية بأن مؤسستك الإعلامية
– على غرار المؤسسات الأخرى – قد تتحمل
المسؤولية القانونية عن فعل التحرش الجنسي. هذا
يعني أنه يمكن استعداؤك الى المحكمة كصاحب عمل
وتكون مسؤولاً عن أفعال أو إهمال موظفيك. التحرش
الجنسي الذي يحدث داخل مؤسستك هو مسؤوليتك.

المسؤوليات العملية

تقع على عاتقك مسؤولية القيام بكل ما يمكن القيام
به للتأكد من أن أفعال التحرش الجنسي لا تحدث في
مؤسستك الإعلامية.

سوف تحتاج إلى:

◀ وضع تدابير وقائية لتفادي حدوث التحرش الجنسي
في المقام الأول

◀ وضع إجراءات مناسبة للتعامل مع قضايا التحرش
الجنسي داخل مؤسستك، مهنيًا ووفقًا للقانون.

يهدف هذا الدليل إلى تزويدك ببعض الإرشادات
والأدوات الهامة. ومع ذلك، من الضروري أيضاً أن تكون
على علم بمسؤوليات مؤسستك وحقوقها بموجب
القوانين الوطنية.

كيفية الوقاية من التحرش الجنسي

1 الالتزام بسياسة عدم
التسامح داخل المؤسسة

2 فهم حجم المشكلة التي
تواجهها

3 وضع سياسة عملية
لمناهضة التحرش الجنسي

4 تثقيف المدراء حول
التحرش الجنسي

5 اعلام الموظفين بسياسة
مناهضة التحرش الجنسي

6 التأكد من سلامة موظفيك
في الميدان

7 إزالة الأشياء التي تخلق
بيئة عمل عدائية

8 النظر في اعتماد السياسات
التي تعزز التوازن بين
الجنسين.

1 الالتزام بسياسة عدم التسامح داخل المؤسسة

يبدو الأمر سهلاً للوهلة الأولى، لكن الالتزام بسياسة عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي هو أول وأهم خطوة يمكن أن تتخذها المؤسسة. يتطلب الالتزام بسياسة عدم التسامح الإقرار بأن التحرش الجنسي عادة ما يحدث؛ كما يتطلب موافقة من المجالس الإدارية والمدراء التنفيذيين. بغير هذا الالتزام، تكون الأمور الأخرى سطحية، على الأشخاص الذين يديرون المؤسسات مواجهة تحدي التحرش الجنسي وأخذه على محمل الجد.

2 فهم حجم المشكلة التي تواجهها

من المهم الاعتراف بأنك غير مدرك لحجم مشكلة التحرش الجنسي في مؤسستك. قد يكون الاستناد على أرقام حالات التحرش الجنسي مضللاً إذ غالباً ما لا يتم الإبلاغ عن معظم الحالات، وذلك لأسباب متعددة منها:

- ← العار / الإحراج
- ← الخوف من التكميد
- ← الخوف من أن يتم النظر إلى الناجي/ة على أنه مثير للمشاكل
- ← الخوف من السخرية أو اعتباره ضحية كنتيجة للإبلاغ عن المضايقات
- ← الخوف من فقدان الوظيفة والدخل.

يعد فهم حجم المشكلة خطوة أولى ومهمة. نتيجة لذلك، يمكن إقناع الإدارة العليا باعتماد سياسات مناهضة التحرش الجنسي كما يمكن إقناع الموظفين بتغيير سلوكهم.

لفهم حجم المشكلة في مؤسستك بشكل أفضل، يمكنك إجراء استطلاع رأي مجهول لموظفيك عن الوضع السابق والحالي.

5 في هذا الدليل، تجد عينة من استطلاع الرأي المتعلق بالتحرش الجنسي يمكنك استخدامه.

3 وضع سياسة عملية لمناهضة التحرش الجنسي

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

تجد عينة من أفضل سياسات مناهضة التحرش الجنسي في العمل في القسم 5 من هذا الدليل، والتي يمكنك استخدامها كنقطة انطلاق. إنها سياسة داخلية قائمة بذاتها، مثل السياسات التأديبية وسياسات التظلم.

5

يجب أن تكون سياسة مناهضة التحرش الجنسي وثيقة مكتوبة ويجب تقديمها بلغة بسيطة وسهلة الاستخدام.

من المستحسن أن يراجعها محامي المؤسسة للتأكد من أنها سليمة من الناحية القانونية ومناسبة في السياق الوطني.

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

- ← التزامك بسياسة عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي
- ← الأساس القانوني لسياسة مناهضة التحرش الجنسي
- ← الأطراف المعنية
- ← خطة التنفيذ
- ← التعريفات القانونية لمصطلحات «التحرش الجنسي» و «مكان العمل» وأي مصطلحات ذات صلة
- ← أمثلة حول التصرفات التي تُعتبر تحرشاً جنسياً
- ← حقوق الموظف (بما في ذلك حق المتهم في الرد)
- ← مسؤوليات المدير
- ← السرية
- ← الشخص أو الهيئة المسؤولة عن التعامل مع حالات التحرش الجنسي
- ← إجراءات الشكاوى
 - غير الرسمية
 - الرسمية
- ← النتائج والتدابير التأديبية
- ← الانتقام / الإيذاء
- ← الاستئناف
- ← الادعاءات الكاذبة
- ← الدعم.

ان السياسة القائمة بذاتها هي الأفضل لأنها تسمح بتعريف المصطلحات والتصرفات والإجراءات بالتفصيل بحيث يكون لديك وثيقة مفيدة وعملية. كما أنها تساعد على تأكيد التزامك بمعالجة هذه القضية.

بعض نصائح الاستطلاع

- ← استخدم برنامج استطلاع عبر الإنترنت، مثل SurveyMonkey، والذي يمكن أن يساعدك على تحليل البيانات.
- ← تذكر أن يكون مجهولاً لتشجيع التفاعل. لا تسأل عن أسماء الأشخاص أو عن أية معلومات يمكن أن تدل على هويتهم، مثل المسمى الوظيفي.
- ← لا تستهدف النساء فقط؛ أرسله للجميع.
- ← عرّف دائماً عن المصطلحات التي تستخدمها حتى لا يكون هناك التباساً في مفاهيم "التحرش الجنسي" أو "مكان العمل". هذا مهم بشكل خاص إذا لم تكن قد قمت بتدريب أو توعية حول هذه المفاهيم.
- ← أنشر نتائج الاستطلاع داخل مؤسستك.
- ← قم بهذا الاستطلاع سنوياً أو كل سنتين لمراقبة التقدم.

4 تثقيف المدراء حول التحرش الجنسي

يلعب المدراء دورًا كبيرًا في التأثير على ثقافة مكان العمل. كممثلين لمؤسستك، هم مسؤولون أيضًا عن حماية الموظفين. يُعد تثقيف وتوعية المدراء وكبار الموظفين حول التحرش الجنسي في العمل خطوة حاسمة لمعالجة المشكلة. في حين أن الكتيبات الشبيهة لهذا الدليل هي موارد مفيدة، يجب أن يتم التثقيف من خلال ورش العمل والتدريب أيضًا.

ينبغي تدريب المدراء وكبار الموظفين على ما يلي:

- ← ما هو التحرش الجنسي في العمل وكيفية تحديده
- ← من هو الشخص الأكثر عرضة للخطر وموازن القوى المسببة للتحرش الجنسي
- ← أسباب عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي في الكثير من الأحيان
- ← القوانين والمعايير الوطنية والإقليمية والدولية والصناعية ذات الصلة بشأن التحرش الجنسي والتمييز
- ← المسؤوليات القانونية المحددة الخاصة بمؤسستك وحقوق الموظفين
- ← واجباتهم كمدراء وممثلين لمؤسستك
- ← تفاصيل سياسة عدم التسامح الخاصة بمؤسستك
- ← كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي
- ← كيفية خلق بيئة غير عدائية وما يجب الحذر منه
- ← وضع مثال على ذلك: كيف يجب أن يتصرف المدراء (والسلوك الذي يجب تجنبه)

5 عرف الموظفين بسياسة مناهضة التحرش الجنسي

للحد من التحرش الجنسي في مؤسستك، على موظفيك أن يكونوا على دراية به أيضًا.

يحتاج الموظفون إلى معرفة:

- ← ما هو التحرش الجنسي في العمل
- ← حقوقهم كموظفين
- ← أن مؤسستك ملتزمة بسياسة عدم التسامح وما معنى ذلك
- ← كيفية تقديم شكاوى في حال تعرضوا هم أو شخص آخر للتحرش الجنسي
- ← ما هي السياسات والإجراءات المتبعة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي
- ← ما هي النتائج المحتملة لكلا الطرفين.

سيساعد ذلك موظفيك على تحديد الفرق بين السلوك الملائم والسلوك غير الملائم، والذي من المحتمل أن يقلل من حالات التحرش الجنسي. تشجع الخطوات الواضحة ووسائل الحماية الموضوعة للموظفين على تقديم الشكاوى في حال تعرضوا للمضايقات وتشعرهم بالقدرة على تقديم تقرير عن ذلك.

يمكنك رفع مستوى الوعي من خلال:

- ← تزويد جميع الموظفين الحاليين والجدد بنسخ عن سياسة مناهضة التحرش الجنسي من خلال البريد الإلكتروني والنسخ المطبوعة
- ← تدريب جميع الموظفين الحاليين والجدد على سياسة مناهضة التحرش الجنسي في مؤسستك
- ← تنظيم تدريب للتوعية حول ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل

← عرض المستندات والمواد البصرية في غرفة الأخبار والمكاتب والمساحات العامة

← إدراج بند يُعنى بالتحرش الجنسي في عقود الموظفين والمستشارين

← مناقشة التحرش الجنسي خلال اجتماعات الموظفين.

6 تأكد من سلامة موظفيك في الميدان

من واجبك حماية موظفيك من التحرش الجنسي في سياق العمل بما في ذلك في الميدان. هذا تحدي خاص يواجه العاملين في مجال الإعلام نظرًا إلى الوقت الطويل الذي يقضيه الصحفيون خارج المؤسسة بحثًا عن المواد التحريرية أو لتغطية الأخبار. في حين أن هناك حاجة إلى تطوير المزيد من الموارد على هذا الصعيد، هناك عدد من الموارد الحالية التي يمكنك الاعتماد عليها لمساعدتك على حماية موظفيك من التحرش الجنسي في الميدان، بما في ذلك:

مراسلون بلا حدود / اليونسكو، دليل السلامة للصحفيين - الفصل 3، القسم 7
مركز DART للصحافة والصحة، لنتكلم: الحدود الشخصية، الأمان والنساء في الصحافة

الروابط في القسم 6. 6

7 إزالة الأشياء التي تخلق بيئة عمل عدائية

إن المؤسسات الإعلامية هي مساحات عمل مشتركة للرجال والنساء. لذا، يجب إزالة الأشياء التي تخلق بيئة عمل عدائية، مثل:

- ← إزالة أي محتوى جنسي صريح أو يمكن إعتبره ذا طابع جنسي - على سبيل المثال الملصقات أو التقاويم أو أكسسوارات المكتب
- ← عدم تجاهل الموظف الذي تعرض للتحرش الجنسي أو الاستخفاف به
- ← عدم تشجيع الدعايات غير المناسبة أو مشاركتها.

8 النظر في السياسات التي تعزز التوازن بين الجنسين

من الأرجح أن يكون التحرش الجنسي هو ثقافة في أماكن العمل التي يهيمن عليها الرجال. إن التوازن بين الجنسين داخل فريق العمل خطوة مهمة لمناهضة التحرش الجنسي. يجب النظر في سياسات تزيد من عدد النساء العاملات في مؤسستك، بما في ذلك:

- ← سياسات التوظيف
- ← حصص متوازنة لعدد الرجال والنساء
- ← تدريب المواهب النسائية الموجودة داخل مؤسستك خاصة حول الإدارة المهنية
- ← سياسات توظيف صديقة للأسرة، تتضمن إجازة الأمومة والأبوة، وإتاحة خيار العمل من المنزل، واعتماد ساعات عمل مرنة، وإتاحة خيار العطلة الإضافية غير مدفوعة الأجر، وسياسات رعاية الأطفال.

كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي؟



بقوانين العمل في بلدك. ومن المفيد أيضاً أن يشارك هذا الشخص بتدريب متخصص في التعامل مع قضايا التحرش الجنسي وحل النزاعات.

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

فيما يلي بعض النقاط الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار:

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

5

تبلغ الشرطة عن الاعتداء الجنسي
إذا كانت القضية تتضمن اعتداءً جنسياً (بما في ذلك الاغتصاب)، يجب إبلاغ الشرطة بذلك. قد يحتاج الناجي من الاعتداء إلى عناية طبية فورية. يجب أن تتعاون مؤسستك بشكل كامل مع أي تحقيق تقوم به الشرطة. ستحتاج حينها إلى تحديد ما إذا كانت مؤسستك بحاجة إلى طلب المشورة القانونية أو الدعم.

6

النظر في خيار الإيقاف المؤقت عن العمل

في الحالات الأكثر خطورة من التحرش الجنسي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي، قد يكون من الضروري تعليق عمل الموظفين بدوام كامل بينما تقوم مؤسستك (أو الشرطة) بالتحقيق. هذا تدبير عملي وليس تأديبي.

7

توضيح الإجراءات في السياسة المعتمدة

يجب أن تتضمن سياسة مناهضة التحرش الجنسي كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي داخل مؤسستك. هذا الأمر مهم للموظفين والمدراء لتجنب أي التباس حول ماهية هذه الإجراءات. من الأفضل اتباع مقاربة تفصيلية خطوة بخطوة.

8

معالجة جميع الشكاوى بشكل جدي

يجب أن تؤخذ شكاوى التحرش الجنسي على محمل الجد ويجب التعامل معها بأسرع وقت ممكن.

1

اعتماد كل من الإجراءات الرسمية وغير الرسمية لتقديم الشكاوى

يجب أن يكون للموظفين الخيار في تقديم شكاوى رسمية أو غير رسمية. تختلف الخطوات والنتائج بينهما، لذلك تحتاج إلى إجراءات مختلفة لكل منهما. ستجد أمثلة تفصيلية أدناه.

2

اتاحة خيار التبليغ المجهول

كمؤسسة إعلامية، من المحتمل أن تكون لديك آلية للإبلاغ عن المخالفات من قبل مجهول. قد ترغب في استخدام هذه الآلية للسماح للموظفين بالكشف عن المضايقات الجنسية دون الكشف عن هويتهم. ومع ذلك، لإجراء التحقيق المناسب، سوف تحتاج إلى معرفة هويات جميع الأطراف.

3

تعيين شخص محدد

ستحتاج إلى شخص أو فريق محدد للتعامل مع حالات التحرش الجنسي والتحقيق بها. من الأفضل أن يكون هذا الشخص من قسم الموارد البشرية ولديه معرفة جيدة

4

السرية



الأشخاص المعنيين من بينهم الشخص الذي تعرض للتحرش والشهود والشخص المتهم والأطراف الثالثة.

يشجع مبدأ السرية أيضاً التبليغ عن حالات التحرش الجنسي إذ أنه يبني الثقة.

للحفاظ على السرية، يجب التأكد من أن أنظمة حفظ المعلومات في مؤسستك آمنة وأنك ملتزم بقوانين حماية البيانات المتبعة في بلدك.

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

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

الخطوة 2

استلام الشكوى غير الرسمية

القرار

- يجب على الشخص المسؤول عن متابعة حالات التحرش الجنسي التواصل مع الشخص الذي يقدم الشكوى:
 - ← إذا كانت الشكوى شفوية، يجب أن يقوم الشخص المسؤول بتدوين ذلك ومشاركته مع صاحب الشكوى
 - ← إبلاغ صاحب الشكوى بحقوقه، والإجراءات المتبعة والإجابة على أسئلته
 - ← إعلام صاحب الشكوى بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له والشخص المتهم
 - ← مناقشة الطرق المختلفة التي يمكن اتباعها للوصول إلى قرار كجزء من إجراءات الشكوى غير الرسمية
 - ← عرض القرارات المحتملة في إجراءات الشكوى غير الرسمية
 - ← إعلامه بالدعم المتاح له والتأكد من ماهية الدعم الذي قد يحتاج إليه
 - ← إعلامه بحقه في تقديم شكوى رسمية إن لم يكن راضٍ عن نتيجة الشكوى غير الرسمية
 - ← توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.
- يجب على الشخص المسؤول عن حالات التحرش التحضير للتواصل مع الشخص المُتهم بهدف:
 - ← إبلاغه بالشكوى المُقدّمة ضده
 - ← إبلاغه بحقوقه (بما في ذلك حقه في الرد) والإجراءات المتبعة والإجابة عن أسئلته
 - ← إعلامه بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له ولصاحب الشكوى
 - ← مناقشة الطرق المختلفة التي يمكن اتباعها للوصول إلى قرار كجزء من إجراءات الشكوى غير الرسمية
 - ← عرض القرارات المحتملة في إجراءات الشكوى غير الرسمية
 - ← إعلامه بسياسة منع الانتقام أو الإيذاء تجاه صاحب شكوى التحرش الجنسي
 - ← توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.
- يجب إعلام عدد قليل من المدراء في مناصب عليا بالقضية (من الأفضل أن يتم تحديدهم).

الخطوة 4

المتابعة والدعم

- يجب على الشخص المسؤول عن حالات التحرش الجنسي في المؤسسة أن يتابع بشكل منهجي مع كلا الطرفين لضمان توقف فعل التحرش الجنسي والتأكد من أن التحرش لم يؤثر سلباً على أحدهما.
- يجب عليه أيضاً عقد اجتماعات متابعة مع المدراء المباشرين للأطراف المعنيين بالشكوى.
- يجب عليه مواصلة تقييم حاجة المعنيين إلى الدعم.
- إذا لم يكن الشخص الذي تعرّض للتحرش راضٍ عن نتيجة الشكاوى غير الرسمية، يمكنه تقديم شكوى رسمية.

تميل الشكوى غير الرسمية إلى أن تُقدّم في حالات التحرش الجنسي الأقل شدة، أو عندما يكون من المحتمل أن يغير المتحرش سلوكه إذا تمت مواجهته بذلك. غالباً ما تُنتج الشكوى غير الرسمية حواراً بين الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي والمتحرش. الهدف منها هو وقف السلوك العدائي غير المرغوب به.

عادةً، لا تتضمن الشكوى غير الرسمية إجراء تحقيق. في حالات التحرش الأقل شدة، يمكن لإجراءات الشكاوى غير الرسمية أن تحل المشكلة بمجهود أقل ويمكن أن تجعل بيئة العمل خالية من التحرش الجنسي.

شرط أن يتوقف السلوك العدائي، لا تنتج الشكوى غير الرسمية وجوب ذكر فعل التحرش على سجل المتحرش المهني.

بالتالي، لا تُنتج الشكوى غير الرسمية أية إجراءات تأديبية.

الخطوة 1

تقديم شكوى التحرش الجنسي غير الرسمية

■ يتم تقديم شكوى غير رسمية شفوية أو خطية حول التحرش الجنسي.

■ يتم تقديم الشكوى إلى "الشخص المسؤول" بمن في ذلك:

- ← المدير العام
- ← مدير آخر في المؤسسة
- ← قسم الموارد البشرية
- ← ضابط الصحة والسلامة
- ← ممثل النقابة
- ← جهاز خدمات الصحة المهنية.

■ يجب على الشخص الذي يتلقى الشكوى أن يبلغ الشخص المسؤول عن متابعة حالات التحرش الجنسي.

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

الخطوة 1

تقديم شكاوى التحرش الجنسي الرسمية

- تقديم شكاوى تحرش جنسي رسمية شفهيّة أو خطية
- يتم تقديم الشكاوى إلى «الشخص المسؤول» بما في ذلك:
 - ← المدير العام
 - ← مدير آخر في المؤسسة
 - ← قسم الموارد البشرية
 - ← ضابط الصحة والسلامة
 - ← ممثل النقابة
 - ← جهاز خدمات الصحة المهنية.
- يجب على الشخص الذي يتلقى الشكاوى أن يبلغ الشخص المسؤول عن متابعة حالات التحرش الجنسي.

تم اعتماد إجراءات الشكاوى هذه استناداً إلى سياسة مناهضة التحرش الجنسي لشركة VG الإعلامية النرويجية.

الخطوة 2

استلام الشكاوى الرسمية

- يجب على الشخص المسؤول عن متابعة حالات التحرش الجنسي التواصل مع الشخص الذي يقدم الشكاوى:
 - ← إبلاغ صاحب الشكاوى بحقوقه، والإجراءات المتبعة والإجابة على أسئلته
 - ← إعلام صاحب الشكاوى بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له وللشخص المتهم
 - ← إعلام صاحب الشكاوى بالعواقب المهنية والقانونية المحتملة التي ستطال الشخص المتهم إذا ثبت عليه فعل التحرش
 - ← إعلامه بالدعم المتاح له والتأكد من ماهية الدعم الذي قد يحتاج إليه
 - ← توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.
- يجب على الشخص المسؤول عن حالات التحرش التواصل مع الشخص المتهّم بهدف:
 - ← إبلاغه بالشكاوى المُقدّمة ضده
 - ← إبلاغه بحقوقه (بما في ذلك حقه في الرد) والإجراءات المتبعة والإجابة عن أسئلته
 - ← إعلامه بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له ولصاحب الشكاوى
 - ← إعلامه بالعواقب المهنية والقانونية المحتملة التي ستطاله إذا ثبت عليه فعل التحرش
 - ← إعلامه بسياسة منع الانتقام أو الإيذاء تجاه صاحب شكاوى التحرش الجنسي
 - ← توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.
- يجب فتح ملف في قضية التحرش الجنسي.
- يجب إعلام عدد قليل من المدراء في مناصب عليا بالقضية (من الأفضل أن يتم تحديدهم).

الخطوة 3

التحقيق

- يجب إجراء المقابلات مع:
 - ← الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي
 - ← الشخص المتهم بالتحرش الجنسي (لإعطائه حق الرد)
 - ← شهود أو أطراف ثالثة.
- يجب أن يمثل المؤسسة شخصان، بمن فيهما الشخص المسؤول عن حالات التحرش الجنسي في المؤسسة، خلال جميع الاجتماعات أو المقابلات. لا ينبغي أن يكون المدير المباشر لأي من الطرفين من الشخصين الذين يمثلان المؤسسة.
- يجب أخذ تصاريح رسمية خطية من:
 - ← الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي
 - ← الشخص المتهم بالتحرش الجنسي (لإعطائه الحق بالرد)
 - ← شهود أو أطراف ثالثة.
- يجب جمع وقائع القضية، بما في ذلك اليوميات والأدلة التي تم الحصول عليها من قبل الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي وأي أدلة أخرى يقدمها الشخص المتهم.
- يجب الاحتفاظ بسجل سري لكل المعلومات المتعلقة بالقضية، بما في ذلك جميع النقاشات والاتصالات مع جميع الأطراف. على جميع السجلات أن تتضمن التواريخ والأوقات.
- يجب الحفاظ على سرية جميع الأطراف في جميع الأوقات.

الخطوة 4

القرار

- على مؤسستك أن تقرر ما إذا كان فعل التحرش الجنسي قد حدث أم لا استناداً إلى الحقائق والأدلة التي تم جمعها.
- على مؤسستك اتخاذ قرار بشأن التدابير التأديبية التي يتعين اتخاذها إذا وجدت.
- يجب تحديد أساس قانوني للقرار.
- على فريقك القانوني تقييم الحاجة إلى الدعم القانوني، خاصة في الحالات التي تتدخل فيها الشرطة أو عندما يريد الشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي تقديم شكوى للمحكمة.

الخطوة 5

ردود الفعل والدعم

- يجب إبلاغ جميع الأطراف المعنية في القضية بالقرار مع الحفاظ على السرية.
- يجب منح الطرفين فرصة الاستئناف خلال فترة زمنية (من المقترح أسبوعاً واحداً).
- في حال لم يُثبت فعل التحرش، يجب تدمير جميع المستندات المتعلقة بالقضية. ومع ذلك، يجب الاحتفاظ بسجل داخلي يؤكد إجراء التحقيق.
- في حال ثبت فعل التحرش، يجب على الشخص المسؤول تقديم تقرير يفصل مجريات التحقيق ونتائجه والتدابير التأديبية المتخذة.
- على الشخص المسؤول تحضير خطة مناسبة للمتابعة والدعم، بغض النظر عن إمكانية اثبات فعل التحرش أم لا.

الخطوة 6

المتابعة والدعم

- يجب على الشخص المسؤول عن حالات التحرش الجنسي في المؤسسة أن يتابع بشكل منهجي مع كلا الطرفين لضمان توقف فعل التحرش الجنسي والتأكد من أن التحرش لم يؤثر سلباً على أحدهما.
- يجب عليه أيضاً عقد اجتماعات متابعة مع المدراء المباشرين للأطراف المعنيين بالشكوى.
- يجب عليه مواصلة تقييم حاجة المعنيين إلى الدعم.

النتائج والتدابير التأديبية

هناك على الأقل ثلاث نتائج محتملة لأي تحقيق رسمي حول التحرش الجنسي:

1. في حال لم يثبت فعل التحرش الجنسي
2. في حال ثبوت فعل التحرش الجنسي
3. في حال وجود حالة واضحة وخطيرة ومتكررة من التحرش الجنسي.

يجب أن تتوافق الإجراءات والتدابير التأديبية التي تطبقها في قضايا التحرش الجنسي مع سياسة التظلم والسياسة التأديبية المعتمدة في المؤسسة. يجب اتخاذ الإجراءات التأديبية تجاه أي شخص ثبت عليه فعل التحرش الجنسي في العمل، بغض النظر عن وضعه أو سلطته.

يجب أن تُسجّل الإجراءات التأديبية في السجل المهني الخاص بالمتحرش.

كما ينبغي أن تستند التدابير التأديبية إلى خطورة التحرش. مع ذلك، يجب التأكد من تطبيق هذه التدابير **باستمرار** في جميع الحالات. تشمل التدابير المحتملة ما يلي:

- ← الإنذار اللفظي أو الخطي
- ← تقييم الأداء السلبي
- ← النقل للعمل مع فريق آخر
- ← تخفيض الرتبة المهنية
- ← الايقاف المؤقت عن العمل
- ← الفصل.

يجب أن تؤدي القضايا الخطيرة إلى الفصل الفوري للمتحرش.

الانتقام والوقاية من اعتبار المتحرش به ضحية

من واجبك حماية موظفك من اعتبارهم ضحية اثر الإبلاغ عن التحرش الجنسي. الانتقام أو الإيذاء جريمة خطيرة يمكن لمؤسستك أن تكون مسؤولة عنها في نهاية المطاف. يجب التعامل مع الانتقام والإيذاء بجديّة عند اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى الفصل أو تتضمنه. قد يردع الانتقام والإيذاء الموظفين الآخرين عن الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي.

الادعاءات الكاذبة

الادعاء الكاذب هو عندما يبلغ الموظف عن فعل تحرش جنسي مع العلم أن ادعاءه غير صحيح.

للأسف، يتم الادعاء كذباً في بعض الأحيان.

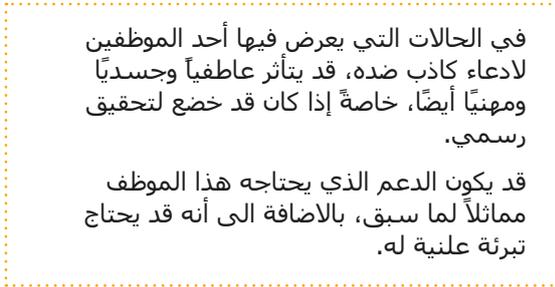
يحدد التحقيق في التبليغ ما إذا كان ادعاء التعرّض للتحرش الجنسي كاذباً أم لا. مع ذلك، لا يعني عدم وجود أدلة كافية لإثبات فعل التحرش أن الادعاء كاذب.

يساعد اتخاذ موقف صارم بشأن الادعاءات الكاذبة على منع حدوثها. تأكد من أن موظفك يدركون أن تقديم ادعاء كاذب يُعتبر جريمة خطيرة وأنهم سيواجهون إجراءً تأديبياً قد يصل إلى الفصل.

يمكنك أيضًا إنشاء دليل توجيهي لخدمات دعم الناجين من التحرش الجنسي المتوفرة في بلدك. يجب أن يكون هذا الدليل في متناول يد لجميع الموظفين ويجب أن يتضمن الموارد التالية:



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



ما هو الدعم الذي يجب تقديمه للموظفين؟

التحرش الجنسي ليس مجرد قضية قانونية أو إجرائية. قد تكون آثار التحرش الجنسي العاطفية والجسدية والمهنية على الشخص الذي يتعرض للمضايقة كبيرة وطويلة الأجل. في معظم الحالات، من المرجح أن يحتاج الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي إلى شكل من أشكال الدعم.

هو الوحيد الذي يعرف ما هو الدعم الذي يحتاجه وإلى كم من الوقت.

سوف تحتاج إلى:

- 
- أن تعرف ما هو الدعم الذي يحتاجه
 - أن تقدم له هذا الدعم
 - أن ترشده إلى مكان العثور على الدعم الذي لا يمكنك تقديمه داخل المؤسسة
 - أن تقدم له دليلاً توجيهياً لخدمات دعم الناجين من التحرش الجنسي
 - أن تتابع معه (على انفراد) وتراجع حاجته للدعم بشكل منتظم.

يعتمد الدعم الذي يمكنك تقديمه لموظف تعرض للتحرش الجنسي على موارد مؤسستك، على الرغم من أن هناك بعض أشكال الدعم التي ليست مكلفة.

يشمل الدعم المهني:



4.

دليل الموظف

ان هذا القسم من الدليل مخصص لجميع الموظفين داخل المؤسسات الإعلامية، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون بدوام كامل أو جزئي أو بالقطعة، أو إذا كانوا جزءاً من الفريق التحريري أو الاداري وبغض النظر عن عمرهم وسنين خبرتهم.

حتى الآن، يجب أن يكون مفهوم التحرش الجنسي أصبح واضحاً.

← سيساعدك هذا القسم على معرفة:

← حقوقك في حالات التحرش الجنسي

← ما هي الخطوات التي يجب اتخاذها إذا كنت تتعرض للتحرش الجنسي في العمل

← ما هي الخطوات التي يجب اتخاذها إذا كنت على علم بتعرض شخص آخر للتحرش الجنسي في العمل

← ما هي الخطوات التي يجب اتخاذها إذا تم اتهامك بالتحرش الجنسي في العمل.



ما هي حقوقك في حالة التحرش الجنسي في العمل؟

يُعدّ التحرش الجنسي في العمل أمراً خطيراً ولا ينبغي الاستخفاف به من قبلك أو من قبل صاحب العمل.

موقع الضحية أو الأنتقام



يُعدّ التعرض للناجين من التحرش الجنسي في العمل بعد تقديم شكوى جريمة خطيرة يعاقب عليها القانون، وتقع مسؤولية حماية الموظفين من هذا التعرض على عاتق صاحب العمل.

لديك الحق في العمل في بيئة خالية من التحرش الجنسي، بغض النظر عن نوعك الاجتماعي وجنسايتك وعمرك. في معظم الدول، هذا حق قانوني.



السرية



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

تهدف السرية الى حماية الأشخاص المعنيين في قضايا التحرش الجنسي والمعلومات التي يفصحون عنها، بحيث لا يمكن الوصول الى هذه المعلومات الا من قبل الأشخاص المعتمدين من قبل المؤسسة. يحمي مبدأ السرية كل الأشخاص المعنيين من بينهم الشخص الذي تعرّض للتحرش والشهود والشخص المتهم والأطراف الثالثة. يشجّع مبدأ السرية أيضاً التبليغ عن حالات التحرش الجنسي اذ أنه يبني الثقة.

للحفاظ على السرية، يجب التأكد من أن أنظمة حفظ المعلومات في مؤسستك آمنة وأنك ملتزم بقوانين حماية البيانات المتبعة في بلدك.

حقوق أخرى

إذا أبلغت عن فعل التحرش الجنسي، لديك:

- ◀ الحق في السرية
- ◀ الحق في عدم اعتبارك ضحية بسبب إبلاغك عن التحرش الجنسي في العمل
- ◀ الحق في استئناف أي قرار
- ◀ الحق في أن تُمثّل خلال أي تحقيق أو دعوى قضائية.

إذا كنت متهماً بالتحرش الجنسي، لديك:

- ◀ الحق في الرد على الاتهامات الموجهة ضدك
- ◀ الحق في عرض الأحداث من وجهة نظرك
- ◀ الحق في استئناف أي قرار
- ◀ الحق في أن تُمثّل خلال أي تحقيق أو دعوى قضائية.
- ◀ الحق في الحفاظ على سجلك المهني نظيفاً في حال عدم ثبوت فعل التحرش عليك.

على صاحب العمل التزام قانوني بضمان بيئة عمل آمنة، بما في ذلك العمل في الميدان.

في الواقع، إذا كان فعل التحرش الجنسي يحدث في مكان العمل، يكون صاحب العمل مسؤولاً.

إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل:

1 حدد كيفية تعرضك للتحرش الجنسي

2 إذا شعرت بالقدرة على ذلك، أخبر المتحرش أن سلوكه غير مرغوب به

3 حافظ على سلامتك في العمل

4 احتفظ بجميع الأدلة وقم بجمعها

5 قم بتقديم شكوى

6 اطلب الدعم

7 حوّل قضيتك إلى المحكمة إن لم تكن راضياً.

على جميع المؤسسات أن:



← تعتمد سياسة عدم التسامح حيال جميع أنواع العنف والتمييز بما في ذلك التحرش الجنسي.

← تعتمد سياسة واضحة لمناهضة التحرش:

• دليل أخلاقي لتجنب حدوث فعل التحرش الجنسي

• إجراءات منهجية لمعالجة حالات التحرش الجنسي داخل المؤسسة

← التأكد من أن جميع الموظفين على علم بالسياسات والإجراءات فور توظيفهم وكلما تم تعديل هذه السياسات.

بما أنه ينبغي أن يكون لدى جميع المؤسسات الإعلامية سياسة واضحة وفعالة لمناهضة التحرش الجنسي بالرغم من أن العديد من المؤسسات لا تعتمد سياسات مماثلة. إذا لا يعتمد صاحب العمل سياسة قائمة بذاتها لمناهضة التحرش الجنسي، قد يكون قد أدرج بنوداً تعنى بالتحرش الجنسي في سياسات أخرى. في حال لم يُذكر التحرش الجنسي في أي من السياسات الداخلية على الإطلاق، يمكنك حماية نفسك من التحرش الجنسي في مكان العمل بموجب القانون الوطني في معظم البلدان.

سلامتك في الميدان



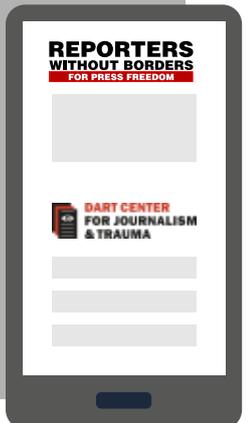
على صاحب العمل حمايتك خلال وقت العمل، بما في ذلك في الميدان.

هناك أيضاً بعض الموارد المفيدة للصحافيين حول السلامة والتحرش الجنسي في الميدان:

مراسلون بلا حدود / اليونسكو، دليل السلامة للصحافيين - الفصل 3، القسم 7

مركز DART للصحافة والصدمة، لتكلم: الحدود الشخصية، الأمان والنساء في الصحافة.

6 ستجد روابط لهذه الموارد في القسم 6.



إذا كنت تشعر بالقدرة على مواجهة المتحرش، يمكنك:

- ← اعلامه بأن سلوكه غير مرغوب به وعدائي. يمكنك القيام بذلك شفهيًا و/أو خطيًا
- ← معارضة سلوكه بصرامة
- ← تذكير المتحرش بأنك مهني محترف وتستحق الاحترام.

في بعض الأحيان، تكون مواجهة المتحرش كافية لإيقاف تصرفاته العدائية. في هذه الحالة، قد لا تحتاج الى اتخاذ أي إجراء آخر. تأكد من أن المتحرش لم يعد يشكل خطراً عليك أو على أي شخص آخر داخل المؤسسة.

3 حافظ على سلامتك في العمل

من حقك العمل في بيئة آمنة.

إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل، تقع مسؤولية الحفاظ على سلامتك من المتحرش على عاتق صاحب العمل. ومع ذلك، إن لم ينجح صاحب العمل بحمايتك، أو إن لم تكن مقتنعاً بأنه يطبق إجراءات كافية، هناك إجراءات يمكنك اتخاذها لحماية نفسك.

غالبًا ما تكون غرف الأخبار مكانًا يعمل فيه الموظفون على مسافة قريبة. إذا أمكن، تجنب وجودك بمفردك مع الشخص الذي يضايقك. إذا كنت مضطراً إلى الاقتراب منه، تأكد من وجود موظفين آخرين في الغرفة. إذا شعرت أن سلامتك الجسدية مهددة، يجب عليك اللجوء إلى الشرطة على الفور.

4 الاحتفاظ بالأدلة وجمعها

بغض النظر عن مدى خطورة التحرش الجنسي الذي تتعرض له، من المهم أن تحتفظ بكل الأدلة لدعم شكواك.

إذا أمكن:

- ← احتفظ بجميع المراسلات بينك وبين الشخص الذي يضايقك، بما في ذلك:
- الرسائل الصوتية
- الرسائل النصية
- رسائل الفيديو
- رسائل البريد الإلكتروني
- أدلة مادية أو رقمية أخرى، بما في ذلك لقطات شاشة الهاتف (screenshots).
- الصور

← سجّل جميع المرات التي تعرضت فيها للتحرش الجنسي، بما في ذلك:

- المشاركين
- المشهود (إذا وُجدوا)
- الأوقات
- الأماكن
- السلوك
- كيف استجبت لهذا السلوك
- كيف شعرت بعد الحادث
- تفاصيل السلوك



إذا تعرّضت للتحرش الجنسي، من المهم أن تعرف أن ذلك ليس بسبب خطأ ارتكبته وأنت لست وحدك في تجربتك هذه.

فيما يلي بعض الخطوات العملية التي يمكنك اتخاذها إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل.

1 حدد كيفية تعرضك للتحرش الجنسي

قد يكون التحرش الجنسي جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي.

التحرش الجنسي هو أي تصرف غير مرغوب به أو مهين ذات طبيعة جنسية ينتهك كرامتك ويجعلك تشعر بالاساءة أو الإهانة أو التهيب أو التهديد.

يعود قرار ما إذا كان هذا التصرف غير مرغوب به أو مسيء لك وحدك.

2 اقرأ ما هي التصرفات التي تعتبر تحرشاً جنسياً في القسم 2 من هذا الدليل.

يُعتبر الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي جريمة في معظم الدول. في حال تعرضك لأي اعتداء جنسي، عليك إبلاغ الشرطة بالحادث على الفور.



إذا كان الاعتداء جنسياً أو مسيئاً لأذية جسدية، عليك الحصول على الرعاية الطبية. من المهم أيضاً اللجوء إلى الشرطة إذا شعرت أن التحرش الجنسي الذي تعرّضت له يشكل تهديداً على سلامتك الجسدية.

2 إذا شعرت بالقدرة على ذلك، قم بإعلام المتحرش بأن سلوكه غير مرغوب به

ليس من المتوقع منك مواجهة المتحرش.

تذكر أنك تملك الحق في عدم التعرض للتحرش الجنسي. مواجهة المتحرش أو وضع حد للمضايقات التي تتعرض لها ليست من مسؤوليتك. إذا شعرت بأن سلامتك مهددة، من الأفضل عدم مواجهة المتحرش. عوضاً عن ذلك، يمكنك تقديم شكوى رسمية أو إبلاغ الشرطة.



الخطوات لتقديم الشكوى

1	تعرف على سياسة التحرش الجنسي في مؤسستك (إن وجدت).
2	تعرف على حقوقك والقوانين المتبعة في بلدك.
3	اختر ما إذا كنت تريد تقديم شكوى رسمية أو غير رسمية.
4	استوضح حول الإجراءات والإطارات الزمنية لتقديم الشكوى، إما عن طريق الاطلاع على السياسة الداخلية أو عن طريق طرح السؤال على الأشخاص المعنيين.
5	من الأفضل تقديم الشكوى خطياً، بالرغم من أنه يمكن أن تقدمها شفهيًا، واحتفظ بنسخة مطبوعة.
6	أرسل شكواك إلى شخص مسؤول في مؤسستك. لا يجب أن يكون هذا الشخص بالضرورة الشخص المسؤول عن متابعة قضايا التحرش الجنسي عادةً ويمكنه أن يكون: <ul style="list-style-type: none">• مدير مباشر• مدير آخر في مؤسستك• قسم الموارد البشرية• مسؤول الصحة والسلامة• ممثل النقابة• جهاز خدمات الصحة المهنية.
7	شدد على مطالبتك بحقك في السرية.
8	اطلب من صاحب العمل التأكد من تجنب حدوث أي تواصل بينك وبين المتحرش.
9	قم بتقديم أي دليل لديك.
10	قم بإعلام صاحب العمل بالدعم الذي تحتاجه.
11	تابع القضية بانتظام للتأكد من أنه يتم التعامل مع الشكوى التي قدمتها واطلب معلومات عن مسارها.

مثال: كنا في مؤتمر صحفي لشخص X في 14 تموز/يوليو من هذا العام. كانت الساعة حوالي الواحدة والنصف من بعد الظهر، وكنا على وشك مغادرة المؤتمر بعد الغذاء. اقترب مني السيد X عندما كنت أنتظر المصعد في الطابق الأول للنزول إلى الردهة. لم يكن هناك أحد أمام المصعد باستثناء موظف الاستقبال.

اقترب السيد X مني، ووضع يده حول خصري وانزلها الى اسفل ظهري. أبتعدت خطوة عنه؛ لكنه عاد واقترب مني وكرر تصرفه. اعتذرت منه وادعيت حاجتي للذهاب إلى الحمام. لم أستخدم المصعد معه إذ شعرت بالذعر.

← احتفظ بجميع المراسلات المتعلقة بإجراءات الشكاوى الخاصة بك

← احتفظ بجميع الأدلة في أكثر من مكان واحد، بما في ذلك الأجهزة الخاصة أو برامج حفظ البيانات التي لا يمكن الوصول إليها إلا من خلالك.

في حال لم تستطع الاحتفاظ بأي دليل لسبب ما، لا ينبغي أن يمنعك هذا من تقديم شكوى.

5 تقديم شكوى

غالباً ما يشعر الناس الذين يتعرضون للتحرش الجنسي بالذك والعار ولوم الذات. يمكن أن يشعروا أيضاً بالخوف من أن يكونوا ضحية أو من فقدان وظيفتهم أو من أن يتم تكذيبهم. بسبب هذه المشاعر والمخاوف، يمكن أن يصح التحدث عن المضايقات أو الإبلاغ عنها أمراً صعباً.



على الرغم من صعوبة ذلك، من المهم أن يتم الإبلاغ عن تعرضك للتحرش الجنسي، وذلك للحفاظ على سلامتك وسلامة الآخرين وراحتهم.

إذا لم يتم وضع حد للشخص الذي يضايقك، قد يُفسَّر صمتك كموافقة ضمنية وقد يستمر سلوك التحرش أو يزداد سوءاً.

تأكد إذا كانت مؤسستك الإعلامية تعتمد سياسة معينة لمناهضة التحرش الجنسي أو إجراءات معينة لتقديم الشكاوى. حتى ولو لم تكن هذه السياسات والإجراءات موجودة، فإن الخطوات التي عليك اتخاذها لتقديم شكوى متشابهة للغاية.

الادعاءات الكاذبة

تؤخذ الادعاءات الكاذبة على مجمل الجد. لا يعني عدم وجود دليل على الادعاء أنه غير صحيح. ومع ذلك، إذا اتضح أن اتهاماتك بالتحرش الجنسي غير صحيحة وأنت على دراية بأنها ادعاءات كاذبة، ستواجه على الأرجح إجراءات تأديبية.



5

3

تعتبر عينة السياسة لمناهضة التحرش الجنسي في القسم 5 مثلاً مفيداً عما يجب أن تتوقعه من هذه السياسة.

يحدد القسم 3 أيضاً بالتفصيل الإجراءات المقترحة لتقديم الشكاوى.

إجراءات الشكاوى غير الرسمية

يمكنك اختيار تقديم شكوى غير رسمية في حالات التحرش الجنسي الأقل شدة، أو عندما تعتقد أنه من المرجح أن يوقف المتحرش سلوكه العدائي إذا تمت مواجهته.

غالبًا ما تؤدي الشكاوى غير الرسمية إلى حوار ميسر بين الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي والمتحرش وقد تتضمن الخطوات التالية:

- الخطوة 1 تقديم شكوى التحرش الجنسي غير الرسمية
- الخطوة 2 استلام الشكاوى غير الرسمية
- الخطوة 3 القرار
- الخطوة 4 متابعة ودعم.

الهدف الأساسي هو إيقاف السلوك العدائي غير المرغوب به. لا تؤدي الشكاوى غير الرسمية عادةً على إجراء تحقيق. في حالات التحرش الأقل خطورة، يمكن للشكاوى غير الرسمية أن تحل المشاكل بالحد الأدنى من المجهود الذي يبذله الأشخاص المعنيين ويمكن أن تجعل بيئة العمل خالية من التحرش الجنسي.

بشرط أن يتوقف السلوك العدائي، لا يتم ذكر فعل التحرش على السجل المهني للموظف في حالات الشكاوى غير الرسمية وهي لا تؤدي إلى أية إجراءات تأديبية.

إجراءات الشكاوى الرسمية

في حال فشلت الشكاوى غير الرسمية من إيقاف السلوك العدائي أو إذا كنت تريد اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المتحرش، عليك تقديم شكوى رسمية.

في هذه الحالة، يتم الاحتفاظ بكافة الأدلة (بشكل سري) ويتم ذكر التهمة في السجل المهني للمتحرش. تؤدي الشكاوى الرسمية إلى إجراء تحقيق داخلي من قبل أكثر من شخص وقد تشمل الخطوات التالية:

- الخطوة 1 تقديم شكوى التحرش الجنسي الرسمية
- الخطوة 2 استلام الشكاوى الرسمية
- الخطوة 3 التحقيق
- الخطوة 4 القرار
- الخطوة 5 ردود الفعل.

يمكن أن تؤدي الشكاوى الرسمية إلى عواقب وخيمة على الشخص المتهم بالتحرش الجنسي. بحسب خطورة فعل التحرش، قد يؤدي ذلك إلى:

- الانذار الرسمي
- أن يصبح المتحرش عاطلاً عن العمل
- التقييم السلبي للأداء
- مسؤول عن الأضرار أو يتكفل بالتعويض
- تخفيض الراتب
- التعليق المؤقت للمهام الوظيفية
- دخول السجن
- الفصل

6 طلب الدعم

يمكن للتحرش الجنسي أن يؤثر بك عاطفياً وجسدياً. ويمكن لهذا أن يؤثر على قدرتك على التطور في العمل. إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل، قد تحتاج إلى الدعم. أنت الشخص الوحيد الذي يمكنه أن يعرف ما هو الدعم الذي تحتاجه خلال الأيام أو الأسابيع أو الأشهر التالية لتعرضك للتحرش الجنسي وطول المدة التي تحتاج إلى هذا الدعم خلالها.

يختلف الدعم المتاح لك بحسب البلد الذي تعيش فيه، والتزامات مؤسستك.

في ما يلي، أنواع الدعم التي قد تحتاج إليها:

- الدعم المهني مثل:
 - ← إجازة مدفوعة / غير مدفوعة
 - ← دوام جزئي / ساعات عمل أقصر
 - ← مساعدتك في إتمام مهامك
 - ← خيار العمل من المنزل
 - ← التوجيه
 - ← العودة إلى استراتيجية العمل / الدعم
 - ← المتابعة المنهجية.
- ← اللجوء إلى الشرطة
- ← الرعاية الصحية (طبيب / مستشفى إذا تعرضت للاغتصاب)
- ← الخدمات النفسية والاستشارية
- ← النقابات العمالية
- ← الدعم القانوني
- ← شبكات الدعم والمجموعات
- ← خطوط الاستشارة الساخنة
- ← العائلة والأصدقاء
- ← الدعم الديني
- ← الدعم المالي



لقد تم اتهامك بالتحرش الجنسي في العمل - ماذا علي أن أفعل؟

حتى عندما يتم اتهامك بالتحرش الجنسي، هناك حقوق تتمتع بها.

- ← الحق في السرية
- ← الحق في معرفة تفاصيل الشكوى المقدمة ضدك
- ← الحق في الرد على الاتهامات الموجهة ضدك
- ← الحق في سرد الأحداث من وجهة نظرك
- ← الحق في استئناف القرار.

إذا لم تكن راضياً عن الطريقة التي تعاملت بها مؤسستك مع الشكوى التي قدمتها، يمكنك إحالة قضيتك إلى المحكمة على أن يكون بلدك يعتمد قوانيناً أو أحكاماً تحميك من التحرش أو التمييز الجنسي.

من المهم أن **ينوكل عنك محام** يتمتع بالخبرة المناسبة. يعتمد مكان واختصاص المحكمة على القوانين المعتمدة في بلدك وخطورة فعل التحرش.

تستمتع محاكم العمل والمحاكم المدنية إلى قضايا التحرش الجنسي مع احتمال الحكم لك بالتعويض إذا كان الحكم لصالحك. إذا قمت بتوجيه التهم، تتم محاكمة حالات مثل الاغتصاب والاعتداء الجنسي في المحاكم الجنائية. تختلف نتائج المحاكمة من بلد إلى آخر، ولكن عقوبة الاغتصاب والاعتداء الجنسي تتضمن في معظم الحالات عقوبة السجن إذا ثبتت إدانة الشخص المعتدي.

شخص آخر يتعرض للتحرش الجنسي في العمل - ماذا علي أن أفعل؟

يعتمد **صاحب العمل بشكل كامل على إبلاغه** بحالات التحرش الجنسي ليتمكن من اتخاذ الإجراءات اللازمة.

إذا كنت شاهداً على فعل التحرش الجنسي في العمل، أو إذا أبلغك أحد زملائك بتعرضه للتحرش الجنسي بسبب ثقته بك، يمكنك:

- ← **تشجيعه** على المضي قدماً والتبليغ عن الحادث / الحالات
- ← التبليغ عن التحرش بنفسك - و من المفضل أن يكون التبليغ خطياً - إما للشخص المسؤول عن متابعة حالات التحرش الجنسي في مؤسستك، أو لمدير آخر. ستجد المزيد من التفاصيل حول كيفية القيام بذلك في الصفحة السابقة.
- ← يجب أن تكون مستعداً لتكون شاهداً في أي تحقيق داخلي أو تحقيق تقوم به الشرطة (في حالات الاغتصاب).

بصفتك الشخص الذي يبلغ عن التحرش الجنسي، يحق لك ألا تكون ضحية لذلك. تقع مسؤولية حمايتك على عاتق صاحب العمل. لديك أيضاً الحق في الحفاظ على السرية.

تعتمد الخيارات المتاحة لك عمّا إذا كان الشخص الذي يتهمك بالتحرش قد تقدم بشكوى رسمية أو غير رسمية.

إذا كان الشخص الذي يتهمك قد تقدّم بشكوى غير رسمية

لن يؤدي ذلك إلى ذكر فعل التحرش في سجلك المهني إذا أوقفت سلوكك العدائي. في هذه الحالة، يجب:

- ← الرد على الاتهام خطياً، مع سرد الأحداث من وجهة نظرك وتحديد ما إذا كنت تعتقد أن هذا الادعاء كاذباً أم صحيحاً.
- ← التأكد من أنك على دراية بالسلوك الذي تم اعتباره تحرشاً جنسياً
- ← البحث عن جميع الأدلة التي تدعم قضيتك، إن وجدت
- ← الموافقة على إجراء الحوار
- ← عدم الانتقام أو تحريض أي من زملائك للانتقام نيابة عنك، فهذا يعتبر جريمة خطيرة
- ← تغيير سلوكك إذا كان الادعاء صحيحاً. قد يكون فعل التحرش الذي قمت به لا إرادياً بمعنى أنك قد لا تكون على معرفة بأن التصرف الذي قمت به كان مسيئاً. إن الشكوى غير الرسمية تعطيك فرصة تعديل سلوكك دون شكوى رسمية.

إذا كان الشخص الذي يتهمك قد تقدّم بشكوى رسمية

ستُذكر هذه الشكوى في سجلك المهني ويمكن أن تدفع المؤسسة إلى اتخاذ تدابير تأديبية. في هذه الحالة، يجب:

- ← الرد على الاتهام خطياً، مع سرد الأحداث من وجهة نظرك وتحديد ما إذا كنت تعتقد أن هذا الادعاء كاذباً أم صحيحاً
- ← التأكد من أنك على دراية بالسلوك الذي تم اعتباره تحرشاً جنسياً
- ← تغيير سلوكك إذا كان الادعاء صحيحاً. قد يكون فعل التحرش الذي قمت به لا إرادياً بمعنى أنك قد لا تكون

يعتبر الاغتصاب والاعتداء الجنسي جريمة جنائية تتم إحالتها إلى الشرطة ويمكن إجراء محاكمتها أمام المحاكم الجنائية.



إذا تمت إحالة قضيتك إلى المحكمة، فيمكنك مواجهة:

- ← مسؤولية التعويض المادي عن الضرر
- ← السجن

لقد واجهت ادعاءً كاذباً، ما الدعم الذي يمكنني الحصول عليه؟

يمكن أن يكون للادعاء الكاذب ضدك آثاراً عاطفية وحسدية ومهنية كبيرة عليك وعلى عائلتك. قد تشعر أنك وعائلتك بحاجة إلى الدعم. أنت الشخص الوحيد الذي يمكنه أن يعرف ما هو الدعم الذي تحتاج إليه.

يختلف الدعم المتاح لك بحسب البلد الذي تعيش فيه، والتزامات مؤسستك.

في ما يلي، أنواع الدعم التي قد تحتاج إليها:



الدعم المهني مثل:

- ← إجازة مدفوعة / غير مدفوعة
- ← دوام جزئي / ساعات عمل أقصر
- ← مساعدتك في إتمام مهامك
- ← خيار العمل من المنزل
- ← التوجيه
- ← العودة إلى استراتيجية العمل / الدعم
- ← المتابعة المنهجية.
- ← التبرئة العلنية

الرعاية الصحية (مستشفى إذا تعرضت للاغتصاب)

الخدمات النفسية والاستشارية

النفقات العمالية

الدعم القانوني

شبكات الدعم والمجموعات

خطوط الاستشارة الساخنة

العائلة والأصدقاء

الدعم الديني

على معرفة بأن التصرف الذي قمت به كان مسيئاً. يعطيك هذا فرصة تعديل سلوكك إذا كانت الشكوى صحيحة.

- ← البحث عن جميع الأدلة التي تدعم قضيتك، إن وجدت
- ← الامتثال لأي تحقيق داخلي أو من قبل الشرطة
- ← الاستعانة بمحام ذو خبرة بقضايا التحرش الجنسي في العمل لتمثيلك
- ← عدم مواجهة أو التواصل مع الشخص الذي تقدم بالشكوى أثناء التحقيق
- ← عدم الانتقام أو تحريض أي من زملائك للانتقام نيابة عنك، فهذا يعتبر جريمة خطيرة
- ← الاستئناف خطياً في حال لم توافق على القرار المتخذ مع تعليل السبب

ما هي التدابير أو العقوبات التأديبية التي يمكنني توقعها؟

ان هذا يعتمد على خطورة السلوك الذي يتم اتهامك به. يعود اتخاذ القرار النهائي إلى صاحب العمل وقد يكون هذا القرار:

لم يتم اثبات التحرش الجنسي ضدك

إذا قرر صاحب العمل عدم وجود قضية تحرش جنسي ضدك، أو إذا تم التنازل عن القضية، يتم تلف جميع المستندات المتعلقة بالقضية ولا تُذكر الشكوى في سجلك المهني. بالتالي، لن يؤثر ذلك على فرص العمل الحالية أو المستقبلية التي قد تحصل عليها.

في حال اثبات التحرش الجنسي ضدك

إذا قرر صاحب العمل وجود قضية تحرش جنسي ضدك، فسوف تخضع لإجراءات تأديبية.

بحسب خطورة فعل التحرش الجنسي، يمكنك مواجهة:

- ← الانذار الشفهي أو الخطي
- ← تقييم الأداء السلبي
- ← النقل إلى فريق عمل آخر
- ← تخفيض الرتبة الوظيفية
- ← التعليق المؤقت عن العمل
- ← الصرف
- ← البطالة (بسبب السلوك السيء).

5.

أدوات

يتضمّن هذا القسم بعض الأدوات العملية لأصحاب العمل في وسائل الإعلام للمساعدة على مناهضة التحرش الجنسي والتعامل معه. قد يجدها الموظفون في وسائل الإعلام مفيدة أيضاً.

تمت الإشارة إلى هذه الأدوات في جميع أقسام هذا الدليل.

يشمل هذا القسم:

← نموذج عن سياسة مناهضة التحرش الجنسي

← عينة استبيان التحرش الجنسي

← نماذج للتواصل

← ملصق حول التحرش الجنسي يهدف إلى التوعية ويمكن عرضه في غرف الأخبار والمكاتب.

جميع الأدوات قابلة للتحميل من خلال الموقع الإلكتروني لبرنامج النساء في الأخبار وهي متوفرة بنسخة قابلة للتعديل.

WWW.WOMENINNEWS.ORG/RESOURCES



نموذج سياسة مناهضة التحرش الجنسي



هذا نموذج عن سياسة مناهضة التحرش الجنسي الأفضل للمؤسسات الإعلامية التي لا تعتمد حاليًا سياسة تُعنى بالتحرش الجنسي قائمة بذاتها أو تعتمد سياسة بحاجة الى تطوير. يرتكز هذا النموذج على عدد من سياسات مناهضة التحرش الجنسي المعتمدة في منظمات اعلامية وغيرها، من ضمنها سياسة مناهضة التحرش الجنسي النموذجية لمنظمة العمل الدولية وإجراءات التحرش الجنسي الخاصة بالشركة الإعلامية النرويجية VG.

ستحتاج إلى تعديل هذه السياسة بما يتناسب مع مؤسستك. سوف تحتاج إلى استشارة محامٍ ذو خبرة في قوانين العمل والتمييز في بلدك لصياغتها أو مراجعتها.

تعتمد أقسام هذه السياسة على عدة عوامل منها:

← القوانين الوطنية المتعلقة بالتحرش الجنسي

← حجم مؤسستك والموارد المتاحة

← السياسات والإجراءات الحالية المتبعة داخل مؤسستك، ولا سيما إجراءات تقديم الشكوى والأجراءات التأديبية.

تجد في أسفل كل بند ملاحظات متعلقة بهذا البند وبعض الأمثلة.

سياسة وإجراءات مناهضة التحرش الجنسي في [ادخل اسم الشركة]

مقدمة

في هذا القسم، عليك أن تذكر أنك تعتمد سياسة عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي وأنت ملتزم بتوفير بيئة عمل آمنة لموظفيك. يمكن أيضاً ذكر تفاصيل حول:

- لماذا تقوم باعتماد هذه السياسة
- لمن يتم اعتماد هذه السياسة
- من هو الشخص المسؤول عن حالات التحرش الجنسي في مؤسستك
- من وافق على هذه السياسة
- متى تمت الموافقة عليها ومتى ستتم مراجعتها

[ادخل اسم الشركة] ملتزمة بتوفير بيئة آمنة لجميع الموظفين دون تمييز على أي أساس كان، بما في ذلك الحماية من التحرش الجنسي في العمل.

التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرغوب به أو مهين ذو طبيعة جنسية ينتهك كرامة الشخص ويجعله يشعر بالإهانة أو التهديد أو التهديد.

تعتمد مؤسسة [ادخل اسم الشركة] سياسة عدم التسامح بشأن التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي في مكان العمل.

ستضمن [ادخل اسم الشركة] أن جميع المدراء والموظفين على علم بهذه السياسة ومحتوياتها ويحق لهم الوصول إليها في جميع الأوقات.

تحدد هذه السياسة الإجراءات الواضحة ل:

- أ. الموظفين الذين تعرضوا للتحرش الجنسي
- ب. الموظفين المتهمين بالتحرش الجنسي
- ت. الشهود على فعل التحرش الجنسي
- ث. المدراء وكبار الموظفين المشاركين في التحقيق في قضايا التحرش الجنسي.

تم اعتماد [المدير التنفيذي / رئيس قسم الموارد البشرية / غيرهما] داخل [ادخل اسم الشركة] ليكون الشخص المسؤول عن محتوى سياسة التحرش الجنسي هذه وتنفيذها والشخص المسؤول عن جميع الحالات المتعلقة بالتحرش الجنسي في [ادخل اسم الشركة]. تمت الموافقة على هذه السياسة من قبل إدارة [ادخل اسم الشركة].

الاسم	[ادخل الاسم]
الوظيفة	[ادخل الوظيفة]
الموافقة	[ادخل التاريخ]
المراجعة	[ادخل التاريخ]
المراجعة التالية	[ادخل التاريخ]

ملاحظة للموظفين

يجب أن يوضح هذا القسم بشكل عملي للغاية ما تعنيه هذه السياسة للموظفين. من المفيد بشكل خاص ادراج هذا القسم في السياسة العامة واستخدام الكثير من المصطلحات القانونية.

في ما يلي، بعض الإرشادات العملية لموظفي [ادخل اسم الشركة] حول ما يمكنهم فعله وما يجب فعله في حال:

- أ. تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل
- ب. كانوا شهوداً على فعل التحرش أو شعروا بأن شخصاً آخر داخل المؤسسة يتعرض للتحرش الجنسي
- ت. كانوا متهمين بالتحرش الجنسي بشخص آخر.

تم استخراج هذه المبادئ التوجيهية من مختلف أقسام السياسة وبنودها.

الموظفون الذين تعرضوا للاعتداء الجنسي في العمل

- إذا تعرضت للتحرش الجنسي، فهذا ليس بسبب خطأ ارتكبتة.
- أنت لست وحدك، ولست الشخص الوحيد الذي تعرض لتحرش جنسي. يمكن للتحرش الجنسي أن يحدث في أية وسيلة إعلامية.

• لديك الحق القانوني في العمل في بيئة آمنة دون التعرض للتحرش الجنسي أو الخوف منه. ويقع ضمان ذلك على مسؤولية [ادخل اسم الشركة].

• لكي تتمكن من إيقاف التحرش الجنسي، عليك إبلاغ [ادخل اسم الشركة] بذلك إذ انها تعتمد اعتماداً كاملاً على ذلك لتتمكن من مناهضة التحرش.

• يتعين عليك أن تبليغ شخص آخر داخل المؤسسة. يمكن لهذا الشخص أن يكون:

- ◀ مديرك المباشر
- ◀ مدير آخر في [ادرج اسم الشركة]
- ◀ موظف في قسم الموارد البشرية
- ◀ ضابط الصحة والسلامة
- ◀ ممثل النقابي
- ◀ جهاز خدمات الصحة المهنية

• جميع الأشخاص المذكورون أعلاه ملزمون بالحفاظ على السرية. عندما تبليغ عن التحرش الجنسي، يتم التعامل مع هويتك وأي معلومة تشاركها بسرية تامة ولا تتم مشاركة هذه المعلومات إلا مع عدد قليل من الأشخاص الذين يشاركون بالتحقيق.

• إن الاعتداء الجنسي أو الاغتصاب جريمة خطيرة. إذا تعرضت للاعتداء الجنسي أو الاغتصاب، بالإضافة إلى إبلاغ [ادرج اسم الشركة] بذلك، عليك إبلاغ الشرطة وطلب الرعاية الطبية. في هذه الحالة، خذ بعين الاعتبار أنه قد يتم تحويل قضيتك إلى محكمة جنائية.

• لديك الحق في عدم الوقوع ضحية الإبلاغ عن التحرش الجنسي في العمل. يُعتبر الانتقام مخالفة خطيرة يعاقب عليها القانون وتقع مسؤولية حمايتك من الانتقام على عاتق [ادخل اسم الشركة].

• لدى [ادخل اسم الشركة] إجراءات رسمية وغير رسمية للتعامل مع حالات التحرش الجنسي. ستجد تفاصيل إضافية عن هذه الإجراءات في القسم أدناه.

الشهود أو الموظفون القلقون بشأن شخص آخر يتعرض للتحرش الجنسي في العمل

- لكي تتمكن من إيقاف التحرش الجنسي، عليك إبلاغ [ادخل اسم الشركة] بذلك إذا أنها تعتمد اعتماداً كاملاً على ذلك لتتمكن من مناهضة التحرش.
- في حال تواصل معك أحد زملائك وأعلمك بتعرضه للتحرش الجنسي، يجب عليك تشجيع الشخص على متابعة المسألة وتقديم شكوى.
- إذا كنت تظن أن أحد زملائك يتعرض للتحرش الجنسي، يجب عليك الإبلاغ عن ذلك إلى أحد الأشخاص المسؤولين والمذكورين أعلاه.
- عندما تبتلع عن التحرش الجنسي، يتم التعامل مع هويتك وأي معلومة تشاركها بسرية تامة ولا تتم مشاركة هذه المعلومات إلا مع عدد قليل من الأشخاص الذين يشاركون بالتحقيق.
- لديك الحق في عدم الوقوع ضحية الإبلاغ عن التحرش الجنسي في العمل. يُعتبر الانتقام مخالفة خطيرة يعاقب عليها القانون وتقع مسؤولية حمايتك من الانتقام على عاتق [ادخل اسم الشركة].

الموظفون المتهمون بالتحرش الجنسي في العمل

- حتى عندما يتم اتهامك بالتحرش الجنسي، هناك حقوق تتمتع بها.
- الحق في السرية
 - الحق في معرفة تفاصيل الشكوى المقدمة ضدك
 - الحق في الرد على الاتهامات الموجهة ضدك
 - الحق في سرد الأحداث من وجهة نظرك
 - الحق في استئناف القرار.
 - إذا قررت (أدخل اسم الشركة) عدم وجود قضية تحرش جنسي ضدك، أو إذا تم التنازل عن القضية، يتم تلف جميع المستندات المتعلقة بالقضية ولا تُذكر الشكوى في سجلك المهني. بالتالي، لن يؤثر ذلك على فرص العمل الحالية أو المستقبلية التي قد تحصل عليها.
 - إذا قررت (أدخل اسم الشركة) وجود قضية تحرش جنسي ضدك، فسوف تخضع لإجراءات تأديبية، ان الاجراء التأديبي الأقل قسوة هو الانذار الشفهي أو الخطي. قد تصل عقوبة الاعتداءات الجنسية الخطرة أو المتكررة الى الفصل من العمل.
 - يعتبر الاعتصاب والاعتداء الجنسي جريمة جنائية وستتم إحالتها إلى الشرطة.

1. الأساس القانوني للسياسة

تحتاج إلى تحديد الأساس القانوني لهذه السياسة، إذا وجد. يمكن الرجوع إلى القوانين أو السياسات الوطنية (من أقسام وبنود) حول:

- الاعتصاب والاعتداء الجنسي
- التحرش الجنسي
- التحرش الجنسي في مكان العمل
- التمييز والمساواة
- قوانين حماية البيانات والخصوصية (بما أنك قد تتعامل مع معلومات حساسة قد تؤثر على سمعة الشخص).
- سوف تحتاج إلى استشارة محام في هذا القسم على وجه الخصوص.

2. على من تنطبق هذه السياسة؟

في هذا القسم، عليك تحديد الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه السياسة. هناك مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة المشاركة في إنشاء المحتوى الإعلامي والتي سيكون لموظفيك علاقة مباشرة معها. تحتاج إلى التأكد من ذكر جميع هذه الجهات في هذا القسم واستخدام اللغة القانونية المناسبة.

تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين في [ادخل اسم الشركة]، بمن فيهم أعضاء مجلس الإدارة والمدراء والموظفين بدوام كامل وبدوام جزئي والمتقاعدين. كما تنطبق على أي شخص يتعامل مع موظفي الشركة خلال عملية إنشاء المحتوى الاعلامي، بمن فيهم مصادر الأخبار والأشخاص الذين تتم مقابلتهم والمعلنين وشركاء العمل والزائرين.

3. تنفيذ السياسة

لا يقل تنفيذ السياسة أهمية عن السياسة نفسها. في هذا القسم، عليك أن تشرح كيف سيتم اعلام جميع الموظفين بالسياسة وبمحتواها.

سيتم نشر هذه السياسة على نطاق واسع داخل المؤسسة. تضمن [ادخل اسم الشركة] أن يكون جميع المدراء والموظفين على علم بها وأنهم يتمتعون بإمكانية الوصول إليها في جميع الأوقات. سيتم إدراج هذه السياسة أو الإشارة إليها في مستندات [ادخل اسم الشركة] التالية:

يجب أن تستند هذه القائمة إلى السياسات والوثائق والعقود المعتمدة حالياً من قبل المؤسسة، بما في ذلك:

- سياسة أخلاقيات المهنة
 - دليل الموظفين
 - عقود التوظيف
 - عقود الاستشاريين أو المنتسبين
 - أية اتفاقيات أو عقود مساومة أخرى.
- ستتم مراجعة هذه السياسة سنوياً.

سيتم تدريب جميع الموظفين والمدراء على محتوى هذه السياسة:

- أ. كجزء من تدريبهم التعريفي على المؤسسة
- ب. عند مراجعة السياسة وإجراء التغييرات

4. التعريفات

ستحتاج إلى تحديد ماهية التحرش الجنسي في العمل. من المفيد أيضاً إعطاء أمثلة لما يعتبر سلوكاً جنسياً غير مرغوب به. من المهم التأكيد على أنه، بغض النظر عن النوايا، يقرر الشخص المتلقي للسلوك ما إذا كان هذا السلوك غير مرغوب به.

4.1 التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرغوب به أو مهين ذو طبيعة جنسية ينتهك كرامة الشخص ويجعله يشعر بالإهانة أو التهيب أو التهديد.

يقرر الشخص المتلقي لهذا السلوك ما إذا كان غير مرغوب به أو غير مهذب، بغض النظر عن نوايا الشخص المتهم بالتحرش.

قد يكون التحرش الجنسي متكرراً أو حدث مرة واحدة في أي وقت من الأوقات. يمكن للتحرش الجنسي أن يكون:

مادياً: عندما يستخدم شخص ما القوة الجسدية أو يجبر شخصاً آخر على أي فعل ضد إرادة هذا الأخير.

لفظياً: عندما يعطي أحد اهتماماً جنسياً غير مرغوب به لشخص آخر من خلال تعليقات مكتوبة أو لفظية أو خلال محادثة ما.

غير لفظي: عندما يعطي أحد اهتماماً جنسياً غير مرغوب به لشخص آخر من خلال اصدار الأصوات أو القيام بتصرفات عن بعد.

قد ترغب أيضاً في تحديد فئات التحرش الجنسي، بما في ذلك:

أ. تكون بيئة العمل عدائية عندما يكون خطاب أو سلوك أحد الأشخاص قاسياً لدرجة أن يشعر الشخص الذي يتعرض للمضايقات أن بيئة عمله أصبحت عدائية وغير مريحة وغير آمنة. ليس من الضروري أن تقصد هذه التصرفات شخصاً معيناً. قد تسيء هذه التصرفات لشخص يشهد عليها، فتخلق هذه التصرفات جوّاً قمعياً تجاه شخص أو أكثر، مثل:

- ◀ مشاهدة المواد الإباحية على مكتبك
- ◀ عرض ملصقات أو تقويمات سنوية مسيئة
- ◀ «مزاح» في مكان العمل يتضمّن دعابات ذات طبيعة جنسية.

ب. التحرش الجنسي «QUID PRO QUO» هو عندما يتم اجبار شخص ما إلى الخضوع للتحرش الجنسي مقابل تقديمات مهنية كترقية أو زيادة أجر أو مهام أكبر أو التمكن من الحفاظ على وظيفته؛ أو عندما يتأثر عمل شخص ما في حال رفضه أو قاوم التحرش الجنسي، مثل طرده أو تخفيض أجره لتقليص مهامه.

4.2. التصرفات التي تُعتبر تحرشاً جنسياً

تشمل التصرفات التي تعتبر تحرشاً جنسياً القائمة التالية ولكنها ليست مقتصرة عليها:

التصرفات الجسدية

الاعتداء أو محاولة الاعتداء الجنسي - وهو اعتداء جسدي ذو طابع جنسي، ويتضمّن اللمس الجنسي أو الاغتصاب (جريمة جنائية)

- تقبيل شخص آخر بدون موافقته
- اللمس غير المرغوب به أو تحسس أو مداعبة الأعضاء الحميمة لشخص آخر
- اللمس غير المرغوب به لجسد شخص آخر
- تدليك عنق غير مرغوب به
- الامساك غير المرغوب به ليد شخص آخر
- الطلب غير المرغوب به لخدمات جنسية.

التصرفات اللفظية

- الرسائل النصّية غير المرغوب بها ورسائل البريد الإلكتروني والرسائل والمنشورات على مواقع التواصل الاجتماعي والمكالمات الهاتفية أو أية رسائل أخرى ذات طبيعة جنسية
- ملاحظات ذات إيحاءات جنسية
- دعوات اجتماعية للقاءات حميمة متكررة وغير مرغوب بها
- تعليقات شخصية وفضولية حول ملابس شخص آخر ومظهره الجسدي
- اصدار أصوات تقبيل
- المجاملات الفضولية (بما في ذلك التصغير ذو طابع جنسي)
- أسئلة شخصية غير مرغوب بها عن حياة شخص آخر أو تاريخه الاجتماعي أو الجنسي
- أسئلة غير مرغوب بها حول النزوات الجنسية
- مزاح غير مرغوب به من خلال الدعابات ذات الطبيعة الجنسية
- قصص جنسية غير مرغوب بها

- ارسال دعابات جنسية عبر البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي.

التصرفات غير اللفظية

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

4.3. مكان العمل

«مكان العمل» هو أي مكان يقوم فيه الموظف بعمله لصالح [أدخل اسم الشركة]. هذا يتضمن:

- المساحات داخل المؤسسة: المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع انشاء المحتوى
- المساحات خارج المؤسسة: في الميدان خلال إجراء البحوث والمقابلات
- المساحات عبر الإنترنت: أي منصة رقمية يستخدمها الموظفون للتواصل مع الآخرين فيما يتعلق بعملهم
- الأحداث المتعلقة بالعمل: المؤتمرات ورحلات العمل وجلسات التدريب
- الأحداث الاجتماعية التي تنظمها [أدخل اسم الشركة].

5. السياسات ذات الصلة

قد ترغب في وضع سياسات تُعنى بالمواقف التي قد تؤدي إلى التحرش الجنسي. وتشمل هذه السياسات العلاقات بين الموظفين وكذلك الأحداث الاجتماعية واستهلاك الكحول. على سبيل المثال:

5.1. إرشادات التآخي لشركة [أدخل اسم الشركة]

في حال تم توظيف شخصين على علاقة عاطفية في [أدخل اسم الشركة]، قد لا يتم توظيفهما في مراكز تلزمهما بتقديم تقارير مباشرة لبعضهما البعض. يجب على أي موظف على علاقة عاطفية مع أحد المرؤوسين إبلاغ مديره المباشر بذلك على الفور.

5.2. إرشادات الأحداث الاجتماعية و استهلاك الكحول لشركة [أدخل اسم الشركة]

يزداد احتمال حدوث فعل التحرش الجنسي في الأوقات التي يتم خلالها استهلاك الكحول أو المخدرات. في المناسبات الاجتماعية المتعلقة بالعمل، ينبغي استهلاك الكحول باعتدال ومسؤولية. يحظر بشدة استخدام المخدرات والمواد الأخرى غير المشروعة في المناسبات الاجتماعية في مكان العمل.

6. السرية

السرية مبدأ أخلاقي يمنع تداول المعلومات وهويات الأشخاص أو مناقشتها مع أطراف ثالثة. لا تبني السرية في قضايا التحرش الجنسي الثقة فحسب، بل إنها تعتبر التزاماً قانونياً في معظم البلدان وقانوناً أخلاقياً مهنيّاً.

ستتعامل [أدخل اسم الشركة] مع الأشخاص المعنيين ومع جميع المعلومات التي تتم مشاركتها في قضايا التحرش الجنسي بسرية. وهذا يعني أن هويات الأشخاص المعنيين - بمن فيهم الشخص الذي يتعرض للمضايقات والمتهمين والشهود - ستتم حمايتها ومعالجتها وفقاً للقوانين الوطنية لحماية البيانات. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تخزين أي معلومات أو سجلات أو أدلة متعلقة بالقضية بشكل آمن ولن تتم مشاركتها إلا مع المسؤولين عن إجراء التحقيق.

7. الاعتداء الجنسي باعتباره جريمة جنائية

يعتبر الاعتداء الجنسي جريمة جنائية في معظم البلدان وينبغي إبلاغ الشرطة به فوراً.

يعتبر الاعتداء الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب، جريمة جنائية خطيرة. ستقوم [أدخل اسم الشركة] بإبلاغ الشرطة فوراً عن أية حالة اعتداء جنسي وستلتزم بمساعدة الشرطة خلال أي تحقيق تقوم به. تحتفظ [أدخل اسم الشركة] بالحق في تعليق عمل أي موظف متهم بالاعتداء الجنسي إلى حين انتهاء التحقيق الذي تقوم به الشرطة أو إلى حين اصدار حكم قضائي.

8. الحقوق والمسؤوليات

8.1. حقوق الموظف

يتمتع الموظفون بعدد من الحقوق التي يحتاجون إلى معرفتها.

تعالج [أدخل اسم الشركة] جميع حالات التحرش الجنسي بشكل عادل وحازم مع احترام حقوق جميع الموظفين المعنيين. يتمتع جميع الموظفون بالحقوق التالية:

- الحق في العمل في بيئة خالية من التمييز، بما في ذلك الحماية من التحرش الجنسي
- الحق في تقديم شكوى في حال تعرضوا هم أو أي شخص آخر للتحرش الجنسي في العمل
- الحق في عدم الكشف عن هويته
- الحق في السرية
- الحق في معرفة تفاصيل الشكوى المقدمة ضدهم إذا كانوا متهمين (ما دام لا يؤثر هذا على الحق بالسرية)
- الحق في سرد الأحداث من وجهة نظرهم
- الحق في أخذ وجهة نظرهم بعين الاعتبار
- الحق في التمثيل
- الحق في الاستئناف
- الحق في تلف جميع الوثائق المتعلقة بقضيتهم وحذف الشكوى من سجلهم المهني في حال لم يثبت فعل التحرش عليهم
- الحق في إحالة قضيتهم إلى محكمة أو هيئة قضائية إذا لم تكن نتيجة التحقيق مرضية.

8.2. مسؤوليات المدير

المدراء هم ممثلون عن المؤسسة ويُعتبر أي فشل من قبلهم فشلاً للمؤسسة بكاملها. أنت بحاجة إلى أن تفصل واجبات ومسؤوليات المدراء في منع التحرش الجنسي في العمل بوضوح.

كممثلين لـ [أدخل اسم الشركة]، يجب على المدراء القيام بكل ما في وسعهم بهدف:

- تجنب وقوع أي فعل جنسي غير مرغوب به والتعرف عليه
- منع التصرفات التي تخلق بيئة عمل عدائية للموظفين
- الالتزام بهذه السياسة والسياسات والإجراءات الأخرى ذات الصلة
- التأكد من أن جميع الأطراف على دراية بشكل كامل بحقوقهم بموجب هذه السياسة

- التأكد من أن جميع الأطراف يفهمون بشكل كامل الإجراءات المتبعة لتقديم الشكاوى في [أدخل اسم الشركة] والنتائج والتدابير التأديبية المحتملة
 - الالتزام بالتحقيق في جميع قضايا التحرش الجنسي بشكل شامل وحازم
 - إعطاء تفاصيل القضايا لجميع الأطراف المعنية
 - تأمين المتابعة والدعم للزامات لجميع الأطراف
 - تجنب التمييز على جميع الأصعدة.
- سيؤدي خرق القواعد والقوانين من قبل المدراء إلى إجراء تأديبي رسمي.

9. إجراءات الشكاوى

يجب تفصيل كل إجراءات الشكاوى المتاحة داخل مؤسستك، خطوة بخطوة. هذا مهم للموظفين والمدراء لتجنب أي التباس.

يحق لجميع الموظفين تقديم شكوى في حال تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل، أو في حال شهدوا على فعل تحرش جنسي يتعرض له شخص آخر. يتم التعامل مع جميع الشكاوى بجدية وحساسية وبشكل صارم وعادل، مع احترام حقوق جميع الأطراف المعنية. في بعض الحالات، قد يكون من الضروري الاستعانة بشخص أو خبير خارجي لضمان عدالة التحقيق ونزاهته وموضوعيته.

يمكن الإبلاغ عن التحرش الجنسي من خلال تقديم الشكاوى غير الرسمية أو الرسمية المذكورة في هذه السياسة.

يمكن الإبلاغ عن التحرش الجنسي من قبل مجهول باستخدام آلية الإبلاغ السري [إذا كانت موجودة]، مع العلم أن التحقيق المناسب قد يتطلب تحديد هوية جميع الأطراف.

9.1. من يمكنه تقديم شكوى التحرش الجنسي؟

يحق لجميع الموظفين تقديم شكوى في حال تعرضهم للتحرش الجنسي في العمل أو في حال كانوا على علم بتعرض شخص آخر له.

يمكن الإبلاغ عن التحرش الجنسي من قبل:

- أ. الشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي
- ب. شاهد على التحرش الجنسي.

لست مجبراً على مواجهة الشخص الذي تتهمه بالتحرش. يمكنك مواجهته إذا شعرت أنك قادر على ذلك وما إذا كانت هذه المواجهة لا تشكل خطراً على سلامتك الجسدية أو سلامة أي شخص آخر.

إذا كنت شاهداً على تعرض موظف آخر للتحرش الجنسي، عليك تشجيعه على الإبلاغ عن القضية بنفسه مقدماً شكوى رسمية أو غير رسمية.

9.2. من يعالج شكاوى التحرش الجنسي؟

الشخص X هو المسؤول في [أدخل اسم الشركة] عن التعامل مع حالات التحرش الجنسي.

لا يتعين على الموظف تقديم شكواه مباشرة إلى الشخص X. يمكنه تقديم الشكوى إلى أي شخص في موقع مسؤول داخل شركة [أدخل اسم الشركة]، بمن في ذلك:

- مدير مباشر
- مدير آخر في [أدرج اسم الشركة]
- موظف في قسم الموارد البشرية
- مسؤول الصحة والسلامة

- ممثل النقابة
- جهاز خدمة الصحة المهنية.
- ومع ذلك، فإن هذا الشخص الذي يستلم الشكوى يكون ملزماً بإحالة الشكوى إلى الشخص X.
- عند تقديم طلب الاستئناف، يتم التعامل مع هذا الطلب من قبل المدير التنفيذي (أو بديل عنه) المولج باتخاذ القرار النهائي.

9.3. الشكاوى غير الرسمية

لا تنتج عن الشكاوى غير الرسمية أية إجراءات تأديبية.

الخطوة 1 - تقديم شكوى تحرش جنسي غير رسمية

- يتم تقديم شكوى تحرش جنسي غير رسمية شفهيًا أو خطياً في [أدخل اسم الشركة].
- يتم تقديم الشكوى إلى شخص في موقع مسؤول في [أدخل اسم الشركة] (المذكور أعلاه).
- على الشخص الذي يتلقى الشكوى أن يبلغ الشخص X، وهو الذي تم تعيينه كشخص مسؤول عن قضايا التحرش الجنسي في [أدخل اسم الشركة].

الخطوة 2 - استلام الشكوى غير الرسمية

- يجب على الشخص X التواصل مع الشخص الذي يقدم الشكوى:
 - إذا كانت الشكوى شفوية، يجب أن يقوم الشخص المسؤول بتدوين ذلك ومشاركته مع صاحب الشكوى
 - إبلاغ صاحب الشكوى بحقوقه، والاجراءات المتبعة والإجابة على أسئلته
 - اعلام صاحب الشكوى بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له والشخص المتهم
 - مناقشة الطرق المختلفة التي يمكن اتباعها للوصول إلى قرار كجزء من اجراءات الشكوى غير الرسمية
 - عرض القرارات المحتملة في اجراءات الشكوى غير الرسمية
 - اعلامه بالدعم المتاح له والتأكد من ماهية الدعم الذي قد يحتاج إليه
 - اعلامه بحقه في تقديم شكوى رسمية ان لم يكن راض عن نتيجة الشكوى غير الرسمية
 - توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.

يجب على الشخص X التواصل مع الشخص المتهم بهدف:

- إبلاغه بالشكوى المُقدّمة ضده
- إبلاغه بحقوقه (بما في ذلك حقه في الرد) والاجراءات المتبعة والإجابة عن أسئلته
- اعلامه بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له ولصاحب الشكوى
- مناقشة الطرق المختلفة التي يمكن اتباعها للوصول إلى قرار كجزء من اجراءات الشكوى غير الرسمية
- عرض القرارات المحتملة في اجراءات الشكوى غير الرسمية
- اعلامه بسياسة منع الانتقام أو الإيذاء لشركة [أدخل اسم الشركة] تجاه صاحب شكوى التحرش الجنسي
- توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.

يجب إعلام عدد قليل من المدراء في مناصب عليا بالقضية (من الأفضل أن يتم تحديدهم).

الخطوة 3 - القرار

- يمنح الشخص المتهم بالتحرش الجنسي مدة أسبوع واحد للرد كتابياً وسرد القصة من منظاره.

- يجب الاتفاق مع كلا الطرفين على طريقة للتوصل إلى حل من الطرق المتاحة:
 - التيسير
 - التوفيق
 - الوساطة
 - التحكيم.

يجب الاتفاق على القرار. تعتمد القرارات على الحالة موضوع الشكوى ويمكن أن تشمل:

- الوعد بإنهاء السلوك الجنسي العدائي
- اعتذار رسمي من المتحرش
- نقل احد الطرفين للعمل مع فريق آخر
- التدريب والتوعية للمتحرش.
- يجب الحفاظ على سرية جميع الأطراف في جميع الأوقات.
- لا تتضمن الشكوى غير الرسمية أي إجراءات تأديبية.

الخطوة 4 - المتابعة والدعم

- يجب على الشخص X أن يتابع بشكل منهجي مع كلا الطرفين لضمان توقف فعل التحرش الجنسي والتأكد من أن التحرش لم يؤثر سلباً على أحدهما.
- يجب عليه أيضاً عقد اجتماعات متابعة مع المدراء المباشرين للأطراف المعنيين بالشكوى.
- يجب عليه مواصلة تقييم حاجة المعنيين إلى الدعم.
- إذا لم يكن الشخص الذي تعرّض للتحرش راض عن نتيجة الشكاوى غير الرسمية، يمكنه تقديم شكوى رسمية.

9.4. الشكاوى الرسمية

الخطوة 1 - تقديم شكوى تحرش جنسي رسمية

- تقديم شكوى تحرش جنسي رسمية شفوية أو خطية داخل شركة [أدخل اسم الشركة].
- يتم تقديم الشكوى إلى الشخص المسؤول داخل [أدخل اسم الشركة] والذي تم تحديده أعلاه
- يجب على الشخص الذي يتلقى الشكوى أن يبلغ الشخص X والذي هو الشخص المسؤول عن متابعة حالات التحرش الجنسي في [أدخل اسم الشركة]..

الخطوة 2 - استلام الشكوى الرسمية

- إذا كانت الشكوى متعلقة باعتداء جنسي، على الشخص X إبلاغ الشرطة مباشرة
- يجب على الشخص X التواصل مع الشخص الذي يقدم الشكوى:
 - إذا كانت الشكوى شفوية، يجب أن يقوم الشخص المسؤول بتدوين ذلك ومشاركته مع صاحب الشكوى
 - إبلاغ صاحب الشكوى بحقوقه، والاجراءات المتبعة والإجابة على أسئلته
 - اعلام صاحب الشكوى بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له والشخص المتهم
 - اعلام صاحب الشكوى بالعواقب المهنية والقانونية المحتملة التي ستطال الشخص المتهم إذا ثبت عليه فعل التحرش
 - اعلامه بالدعم المتاح له والتأكد من ماهية الدعم الذي قد يحتاج إليه
 - توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.

- يجب على الشخص X التواصل مع الشخص المتهَم بهدف:
 - ◀ إبلاغه بالشكوى المُقدّمة ضده
 - ◀ إبلاغه بحقوقه (بما في ذلك حقه في الرد) والاجراءات المُتّبعة والإجابة عن أسئلته
 - ◀ اعلامه بمبدأ السرية وما يعنيه بالنسبة له ولصاحب الشكوى
 - ◀ اعلامه بالعواقب المهنية والقانونية المحتملة التي ستطاله إذا ثبت عليه فعل التحرش
 - ◀ إعلامه بسياسة منع الانتقام أو الإيذاء لشركة [أدخل اسم الشركة] تجاه صاحب شكوى التحرش الجنسي
 - ◀ توثيق كل ما ذكر أعلاه خطياً.

- يجب فتح ملف في قضية التحرش الجنسي.
- يجب إعلام عدد قليل من المدراء في مناصب عليا بالقضية (من الأفضل أن يتم تحديدهم).

الخطوة 3 - التحقيق

- يجب إجراء المقابلات مع:
 - ◀ الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي
 - ◀ الشخص المتهم بالتحرش الجنسي (لإعطائه حق الرد)
 - ◀ شهود أو أطراف ثالثة.
- يجب أن يمثل [أدخل اسم الشركة] شخصان، بمن فيهما الشخص X، خلال جميع الاجتماعات أو المقابلات. لا ينبغي أن يكون المدير المباشر لأي من الطرفين من الشخصين الذين يمثلان المؤسسة.
- يجب أخذ تصاريح رسمية خطية من:
 - ◀ الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي
 - ◀ الشخص المتهم بالتحرش الجنسي (لإعطائه الحق بالرد)
 - ◀ شهود أو أطراف ثالثة.
- يجب جمع وقائع القضية، بما في ذلك اليوميات والأدلة التي تم الحصول عليها من قبل الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي وأي أدلة أخرى يقدمها الشخص المتهم.
- يجب الاحتفاظ بسجل سري لكل المعلومات المتعلقة بالقضية، بما في ذلك جميع النقاشات والاتصالات مع جميع الأطراف. على جميع السجلات أن تتضمن التواريخ والأوقات.
- يجب الحفاظ على سرية جميع الأطراف في جميع الأوقات.

الخطوة 4 - القرار

- على [أدخل اسم الشركة] أن تقرر ما إذا كان فعل التحرش الجنسي قد حدث أم لا استناداً إلى الحقائق والأدلة التي تم جمعها.
- على [أدخل اسم الشركة] اتخاذ قرار بشأن التدابير التأديبية التي يتعين اتخاذها إذا وجدت.
- يجب تحديد أساس قانوني للقرار.
- على [أدخل اسم الشركة] تقييم الحاجة إلى الدعم القانوني. يعطى للطرفين الحق بالاستئناف خلال X أيام
- في حال لم يُثبت فعل التحرش، يجب تدمير جميع المستندات المتعلقة بالقضية. ومع ذلك، يجب الاحتفاظ بسجل داخلي يؤكد إجراء التحقيق.

الخطوة 5 - ردود الفعل والدعم

- يجب إبلاغ جميع أطراف المعنية في القضية بالقرار مع الحفاظ على السرية.
- يجب منح الطرفين فرصة الاستئناف خلال X أيام.

- في حال لم يُثبت فعل التحرش، يجب تدمير جميع المستندات المتعلقة بالقضية. ومع ذلك، يجب الاحتفاظ بسجل داخلي يؤكد إجراء التحقيق.
- في حال ثبت فعل التحرش، يجب على [أدخل اسم الشركة] كتابة تقرير يفصل مجريات التحقيق ونتائجه والتدابير التأديبية المتخذة.
- على [أدخل اسم الشركة] تحضير خطة مناسبة للمتابعة والدعم، بغض النظر عن امكانية اثبات فعل التحرش أم لا.

الخطوة 6 - المتابعة والدعم

- يجب على الشخص X أن يتابع بشكل منهجي مع كلا الطرفين لضمان توقف فعل التحرش الجنسي والتأكد من أن التحرش لم يؤثر سلباً على أحدهما.
- يجب عليه أيضاً عقد اجتماعات متابعة مع المدراء المباشرين للأطراف المعنيين بالشكوى.
- يجب عليه مواصلة تقييم حاجة المعنيين إلى الدعم.

10. الاستئناف

يحق لجميع الموظفين الطعن في قرار ما، لذلك يجب أن يكون هناك إجراءات واضحة لذلك. ستحتاج إلى تحديد الشخص المسؤول عن التعامل مع الطعون واتخاذ القرارات النهائية في مؤسستك.

إذا لم يكن راضياً عن القرار المتخذ، يحق لأي من الطرفين الاستئناف ضد قرارات الشكاوى الرسمية. يجب تقديم أي طلب استئناف خطياً إلى المدير التنفيذي لـ [إدراج اسم الشركة] (أو البديل المناسب) في غضون سبعة أيام (أو الفترة الزمنية المناسبة) من تاريخ اصدار القرار ويجب أن يحتوي على أسباب تليقية.

يجب أن يستند الطعن على الشروط التالية:

- وجود خطأ في تفسير الإجراءات أو تنفيذها مما أثر على المحاكمة العادلة
- ظهور أدلة جديدة لم ينظر بها في التحقيق الأولي
- عدم وجود أدلة كافية لدعم القرار.

ستردّ [إدراج اسم الشركة] على الطلب في غضون ٧ أيام (أو الفترة الزمنية المناسبة) من تاريخ استلامه.

يحق للمدير التنفيذي (أو البديل المناسب) في شركة [إدراج اسم الشركة] تثبيت القرار الأصلي للجنة التأديبية أو تغييره أو إلغائه أو تحديد تاريخاً لجلسة استماع. يُعتبر هذا القرار نهائياً ولا يمكن استئنافه.

11. تعليق العمل المؤقت

في حالات التحرش الجنسي الأكثر خطورة، بما في ذلك الاعتداء الجنسي، قد يكون من الضروري تعليق عمل الموظفين المعنيين أثناء قيامك (أو قيام الشرطة) بالتحقيق في الادعاءات. من المهم التأكيد على أن هذا التدبير هو عملياً وليس تأديبياً.

في بعض الحالات، قد يكون من الضروري تعليق عمل الموظفين بدوام كامل المعنيين بينما يأخذ التحقيق مجراه. ان هذا الاجراء هو لضمان حماية جميع الموظفين ولضمان حسن سير إجراء التحقيق. ان تعليق المهام الوظيفية ليس إجراءً تأديبياً. تحتفظ [إدراج اسم الشركة] بالحق في تعليق عمل أي موظف بدوام كامل لحين الانتهاء من التحقيق أو اتخاذ أي قرار تأديبي.

12. النتائج والتدابير التأديبية

يجب أن يعكس هذا البند المتعلق بالنتائج والتدابير التأديبية سياسة التظلم والسياسة التأديبية القائمة في مؤسستك. يجب أن يتضمّن هذا القسم النتائج المحتملة للتحقيق بالإضافة إلى نطاق الإجراءات التأديبية التي يمكن أن تتخذها مؤسستك. ستحتاج إلى توضيح أن الإجراء التأديبي يتم اتخاذه بحسب كل حالة على حدة، ولكنه يتم اتخاذه بشكل صارم في جميع الحالات.

تعترف [إدراج اسم الشركة] أن هناك ثلاث نتائج محتملة لأي تحقيق رسمي حول التحرش الجنسي:

- أ. في حال لم يثبت فعل التحرش الجنسي
- ب. في حال ثبوت فعل التحرش الجنسي
- ت. في حال وجود حالة واضحة وخطيرة ومتكررة من التحرش الجنسي.

قد يتعرّض أي شخص يثبت أنه تحرّش جنسياً بموظف آخر لإحدى التدابير التالية:

- التحذير اللفظي أو الخطي
- تقييم الأداء السلبي
- النقل للعمل مع فريق آخر
- تخفيض الرتبة المهنية
- الايقاف المؤقت عن العمل
- الفصل.

من الصحيح أن طبيعة الإجراء التأديبي تعتمد على خطورة فعل التحرش ولكنه سيتم تطبيق هذه التدابير باستمرار في جميع حالات التحرش الجنسي. قد تؤدي حالات التحرش الجنسي الخطيرة إلى الفصل الفوري للمتحرش ويتم ادراج أي إجراءات تأديبية يتم اتخاذاها في السجل المهني للمتحرش.

13. الأنتقام والإيذاء

من واجبك حماية موظفيك من اعتبارهم ضحية اثر الإبلاغ عن التحرش الجنسي.

لن يقع أي موظف ضحية للإيذاء في حال أبلغ عن التحرش الجنسي بحسن نية أو كان شاهداً في التحقيق. تنظر [أدخل اسم الشركة] إلى الانتقام على أنه انتهاكاً خطيراً لهذه السياسة، ويجب الإبلاغ عن أي أفعال انتقامية على الفور. إذا ثبتت إدانته شخص ما بالانتقام من شخص آخر قام بالتبليغ عن فعل تحرش جنسي، يخضع هذا الأول لإجراءات تأديبية قد تصل إلى الفصل، وفقاً لسياسة [أدخل اسم الشركة] التأديبية وإجراءاتها.

14. الادعاءات الكاذبة

للأسف، تصدر أحياناً ادعاءات كاذبة، سواء كانت عرضية أو بهدف الأذية. سيساعد التشدد بعقوبات الادعاءات الكاذبة على منع حدوثها.

الادعاء الكاذب هو عندما يبلّغ الموظف عن فعل تحرش جنسي مع العلم أن ادّعاءه غير صحيح.

سوف تقوم [أدخل اسم الشركة] دائماً بإجراء تحقيق سليم في الادعاءات المقدمة بحيث يكون جمع الأدلة عادلاً وموضوعياً وشاملاً. يُعدّ تقديم ادعاء كاذب جريمة خطيرة يُعاقب عليها أي موظف من خلال الخضوع لإجراءات تأديبية قد تشمل الفصل، بما يتفق مع سياسة [أدخل اسم الشركة] التأديبية وإجراءاتها.

15. الدعم

للتحرش الجنسي آثار عميقة وطويلة الأمد على الأفراد. من المهم تحديد كيفية تأمين الدعم من قبل مؤسستك للموظفين الذين تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل، أو كانوا عرضة لادعاءات كاذبة ضدهم. يعتمد هذا بالطبع على الموارد المتاحة لمؤسستك.

تسعى [أدخل اسم الشركة] دائماً إلى تأمين الدعم للموظف الذي تعرض للتحرش الجنسي أو الموظف الذي تعرّض لادعاءات كاذبة. يمكن لـ [أدخل اسم الشركة] تقديم الدعم من خلال ما يلي:

- إجازة مدفوعة / غير مدفوعة الأجر
- دوام جزئي / ساعات عمل أقل
- توزيع المهام
- العمل من المنزل
- الإرشاد / المشورة
- العودة إلى استراتيجية العمل / الدعم
- متابعة منهجية.

لدى [أدخل اسم الشركة] أيضاً دليل لخدمات الدعم للموظفين الذين تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل، والذي يمكن لجميع الموظفين الوصول إليه.

أو إذا كانت موارد اضافية متاحة:

ستنظر [أدخل اسم الشركة] أيضاً، استناداً إلى فردية الحالات، في تغطية تكاليف خدمات الدعم للموظفين الذين تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل.

نموذج استبيان عن التحرش الجنسي



يساعدك هذا النموذج على تحديد مستوى مشكلة التحرش الجنسي داخل مؤسستك.

مقدمة

يرجى أخذ بضع الوقت للإجابة على أسئلة هذا الاستبيان حول التحرش الجنسي في [أدخل اسم الشركة].

ستساعدنا مشاركتك على فهم طبيعة ومستوى المشكلة في مؤسستنا. نقدر صدقك ونؤكد لك أن إجاباتك ستبقى مجهولة المصدر.

يقسم التحرش الجنسي الى ثلاث فئات:

لفظي / غير لفظي

عندما يعطي أحد اهتماماً جنسياً غير مرغوباً به لشخص آخر من خلال تعليقات مكتوبة أو لفظية أو خلال

إصدار الأصوات أو القيام بتصرفات عن بعد.

جسدي

عندما يستخدم شخص ما القوة الجسدية أو يجبر شخصاً آخر على أي فعل ضد إرادة هذا الأخير، على سبيل المثال، التدليك أو لمس اليد.

اغتصاب

يُعدّ الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي من الأشكال الأعمق للتحرش الجنسي ويتضمن فعل الجماع أو الاتصال الجنسي الكامل عند المهبل أو الشرج باستخدام أي عضو من أعضاء الجسم أو أداة غير جسدية، أو الاختراق الفموي باستخدام عضو جنسي دون موافقة الضحية / الناجية/ة.

نقصد بتعبير «مكان العمل»:

المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع انشاء المحتوى	المساحات داخل المؤسسة:
في الميدان خلال إجراء البحوث والمقابلات	المساحات خارج المؤسسة:
أي منصة رقمية يستخدمها الموظفون للتواصل مع الآخرين فيما يتعلق بعملهم	المساحات عبر الإنترنت:
المؤتمرات ورحلات العمل وجلسات التدريب	الأحداث المتعلقة بالعمل:
[أدخل اسم الشركة].	الأحداث الاجتماعية التي تنظمها

بعض النصائح



- أعطِ الموظفين خيار ملء هذا الاستبيان بطريقة مجهولة لتشجيع الردود. لا تسأل عن اسمائهم أو أية معلومات قد تؤدي الى كشف هويتهم، مثل المسمى الوظيفي.
- تم تصميم هذا الاستبيان للموظفين الحاليين، ولكن يمكنك تعديله ليشمل الموظفين السابقين أيضاً.
- لا تستهدف النساء فقط، أطلب من الجميع تعبئة الاستبيان.
- حدد دائماً المصطلحات التي تستخدمها كيلا يحدث أي التباس في المفاهيم حول ما يشكل "التحرش الجنسي" أو "مكان العمل". هذا مهم بشكل خاص إذا لم تكن قد قمت بتدريب أو توعية حتى الآن.
- استخدم برنامج استطلاع عبر الإنترنت مثل SurveyMonkey الذي يساعدك على تحليل البيانات.
- أنشر نتائج الاستطلاع داخل مؤسستك.
- كرر الاستبيان سنوياً أو كل سنتين لمراقبة التقدم.

هل أبلغت عن الحادث / الحوادث؟

- نعم كلا
 كانت اجابتي «لا» على الأسئلة 3-5

الى من قدّمت التبليغ عن الحادث / الحوادث؟

- الشرطة قسم الموارد البشرية
 مديري المباشر مدير آخر
 زميل أو صديق في العمل شبكتي الشخصية
الموثوق بها خارج العمل
 كانت اجابتي «لا» على السؤال 6
غير ذلك (يرجى التحديد):

إذا لم تقم بالتبليغ عن الحادث / الحوادث، لماذا؟

- مخافة من ألا يصدقني مخافة من أن أخسر وظيفتي
 لم أكن أعلم أنها كانت مضايقات جنسية
 شعرت بالحرج / بالخجل
 أجبته «نعم» على السؤال 6
غير ذلك (يرجى التحديد):

ما الذي يمكن لمنظمة X أن تقوم به للقضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل؟

- اعتماد سياسة عدم التسامح ضد التحرش الجنسي
 اعتماد سياسة مناهضة التحرش الجنسي قائمة بذاتها
 تعيين شخص مسؤول عن حالات التحرش الجنسي
 على المدراء والمدراء التنفيذيين أن يكونوا قدوة
 اعتماد إجراءات لشكاوى التحرش الجنسي
 إنشاء قنوات آمنة للإبلاغ عن حوادث المضايقات الجنسية
 تنظيم تدريب بهدف التوعية حول ماهية التحرش الجنسي
 تدريب المدراء على كيفية الوقاية من التحرش الجنسي وتحديد
 إجراء حوار مفتوح حول التحرش الجنسي
 توظيف المزيد من النساء لتعزيز التوازن بين الجنسين
غير ذلك (يرجى التحديد):

مزيد من المعلومات والتعليقات

ما هي وظيفتك داخل [أدخل اسم الشركة]؟

- في قسم التحرير (موظف)
 في قسم التحرير (صحافي بالقطعة)
 في قسم آخر (موظف)
 في قسم آخر (متعاقد)
 أفضل عدم القول
غيره، الرجاء التحديد

الجنس؟

- ذكر انثى
 غيره

هل سبق أن تعرضت للتحرش اللفظي/غير اللفظي أثناء العمل في شركة [أدخل اسم الشركة] ومن قبل من؟

من قبل مدير	من قبل زميل	من قبل شخص غير موظف (على سبيل المثال شخص أجريت معه مقابلة)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

هل سبق لك أن تعرضت للتحرش الجسدي أثناء العمل في [أدخل اسم الشركة] ومن قبل من؟

من قبل مدير	من قبل زميل	من قبل شخص غير موظف (على سبيل المثال شخص أجريت معه مقابلة)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

هل سبق لك أن تعرضت للأعتصاب أثناء العمل في [أدخل اسم الشركة] ومن قبل من؟

من قبل مدير	من قبل زميل	من قبل شخص غير موظف (على سبيل المثال شخص أجريت معه مقابلة)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

نموذج عن اساليب التواصل لأصحاب العمل

فيما يلي بعض الأمثلة العملية لأساليب التواصل التي يمكن مساعدة المدراء خلال التعامل مع سيناريوهات مختلفة لشكاوى التحرش الجنسي.

← تتضمن هذه النماذج: نماذج لمحادثات هاتفية ورسائل البريد الإلكتروني / الرسائل ومحاضر الاجتماع.

تم خلق هذه النماذج استناداً إلى النماذج الخاصة بالشركة النرويجية للإعلام VG لاستخدامها كدليل إرشادي فقط. من الأفضل تعديلها لامتثالها لاستخدامها في بلدك استناداً إلى القوانين الوطنية والسياسات الخاصة المعتمدة من قبل مؤسستك. تأكد من استشارة محام عند صياغة نماذج التواصل الخطية والشفهية الخاصة بمؤسستك.



نموذج إقرار الشكوى والدعوة إلى اجتماع

إلى الشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي (إذا لم يتقدم بشكوى)

أتصل بك بعد أن استلمنا تقريراً بأنك تعرضت للتحرش الجنسي. هل أنت على علم بأن فعل التحرش قد تم الإبلاغ عنه؟

أريد أن أبلغك باختصار عما سيحدث تقديم هذا التقرير.

كأصحاب العمل، عندما نتلقى رسائل من هذا النوع، من واجبنا التحقيق بالادعاءات. لذلك نود أن ندعوك لحضور اجتماع للحصول على مزيد من المعلومات حول ما حدث.

في الاجتماع، ستقابلني كممثل الشركة وسيحضر الاجتماع [أدخل أسم] أيضاً.

يحق لك إحضار ممثل عنك / مستشار إلى الاجتماع. سيتم تسجيل محاضر الاجتماع وتقديمها للموافقة عليها. بعد هذه المكالمة مباشرة، سأرسل إليك رسالة عبر البريد الإلكتروني لدعوتك إلى اجتماع، وستحتوي الرسالة على بعض المعلومات التي قدمتها للتو.

هل تحتاج إلى التحدث مع شخص ما الآن / هل يمكننا المساعدة؟

هل لديك أي أسئلة الآن؟

إلى اللقاء خلال الاجتماع.



إلى الشخص الذي يقدم شكوى تحرش جنسي

أتصل بك لأنك قمت بالتبليغ عن حالة تحرش جنسي، وأود تقديم بعض المعلومات المختصرة حول ما سيحدث إثر تقديمك لهذه الشكوى.

شكراً لمساعدتنا على التعامل مع هذه التحديات.

سنحقق الآن في المسألة عن كذب بدءاً من دعوتك إلى اجتماع. سأرسل إليك رسالة عبر البريد الإلكتروني أقترح من خلالها مكاناً وزماناً للاجتماع.

هل تحتاج إلى التحدث مع شخص ما الآن؟ / هل يمكننا المساعدة؟

مرة أخرى، أشكرك على إبلاغنا.

إلى الشخص المتهم بالتحرش الجنسي

أتصل لأننا تلقينا تقريراً / تقارير عن سلوك جنسي مسيء صدر من قبلك.

عندما نتلقى تقاريراً مماثلة، كأصحاب العمل، من واجبنا التحقيق في الأمر. سنتحدث معك بصفحتك الطرف المتهم، كما سنتحدث مع الشخص الذي يشعر أنه تعرض للإهانة. على وجه التحديد، نود دعوتك إلى اجتماع لعرض المعلومات التي حصلنا عليها. ستكون لديك الفرصة لتقديم تعليقاتك. إذا كنت بحاجة إلى بعض الوقت للتفكير، فسوف تحصل على هذا الوقت.

لا يمكنني الدخول في مزيد من التفاصيل حول هذه المسألة عبر الهاتف. لذا، سنقوم بمناقشة المسألة خلال الاجتماع. في الاجتماع، ستقابلني كممثل الشركة وسيحضر الاجتماع [أدخل أسم] أيضاً.

يحق لك إحضار ممثل عنك / مستشار إلى الاجتماع. سيتم تسجيل محاضر الاجتماع وتقديمها للموافقة عليها. بعد هذه المكالمة مباشرة، سأرسل إليك رسالة عبر البريد الإلكتروني لدعوتك إلى اجتماع، وستحتوي الرسالة على مكان الاجتماع وزمانه المقترحين.

كما وأن من واجبي أن أعلمك بأنه لا يُسمح لك بالاتصال بالشخص الذي تعتقد أنه قد أبلغ عن هذه المسألة.

هل تحتاج إلى التحدث مع شخص ما الآن / هل يمكننا المساعدة؟

هل لديك أي أسئلة في الوقت الحالي؟

إلى اللقاء خلال الاجتماع.



الى الشخص المتهم بالتحرش الجنسي

الى (ادخل اسم الشخص) (أدخل التاريخ)

دعوة الى اجتماع بما يخص شكوى التحرش الجنسي

تبعاً للاتصال الهاتفي الذي أبلغناك من خلاله أم
(أدخل اسم الشركة) تلقت شكوى من قبلك
تفيد أنك/أن شخص آخر قد تعرّض للتحرش
الجنسي.

بحسب القانون، على صاحب العمل أن يقوم
بالتحقيق عندما يتلقى شكاوى مماثلة. بما أن
المسألة التي تم التبليغ عنها متعلقة بسلوكك
المزعوم، نودّ دعوتك لحضور اجتماع نشرح من
خلاله تفاصيل أكثر عن هذه القضية. سوف يتم
اعطاءك الوقت لفهم القضية وفرصة التعليق عليها.

سوف نعطيك أيضاً تفاصيل حول ما سيحدث
لاحقاً. نودّ تحديد هذا الاجتماع خلال الأيام
المقبلة ومن المقترح أن يكون الاجتماع يوم
(أدخل اليوم المقترح) الساعة (أدخل الوقت
المقترح). اذا كان الوقت لا يناسبك أو تفضّل
وقتهاً آخر، الرجاء اعلامنا بأسرع وقت لتحديد
موعد آخر يناسبك.

اذا أردت، يمكن أن يحضر معك ممثلاً عن النقابة/
الاتحاد أو أي مستشار آخر. سيكون ممثل (ادخل
اسم المؤسسة) (ادخل اسم الممثل). سيعقد
الاجتماع في مكتب الوارد البشرية أو (أدخل
المكان البديل).

الرجاء الرد بما يخص وقت الاجتماع المقترح
باقرب وقت ممكن.

مع أطيب التمنيات،

[أدخل اسم المرسل]

الى الشخص الذي تعرّض للتحرش الجنسي أو الشخص الذي قدّم شكوى التحرش الجنسي

الى (ادخل اسم الشخص) (أدخل التاريخ)

دعوة الى اجتماع بما يخص شكوى التحرش الجنسي

كما تعلم، لقد تم إبلاغ (أدخل اسم الشركة)
بشكوى التحرش الجنسي في مكان العمل
التي قدّمتها.

بحسب القانون، على صاحب العمل أن يقوم
بالتحقيق عندما يتلقى شكاوى مماثلة. لذا،
نودّ دعوتك لحضور اجتماع يمكنك خلاله تزويدنا
بتفاصيل أكثر وإعطاء (أدخل اسم الشركة) لمحة
وتفاصيل أكثر عن القضية.

سوف نعطيك أيضاً تفاصيل حول ما سيحدث
لاحقاً. نودّ تحديد هذا الاجتماع خلال الأيام
المقبلة ومن المقترح أن يكون الاجتماع يوم
(أدخل اليوم المقترح) الساعة (أدخل الوقت
المقترح). اذا كان الوقت لا يناسبك أو تفضّل
وقتهاً آخر، الرجاء اعلامنا بأسرع وقت لتحديد
موعد آخر يناسبك.

اذا أردت، يمكن أن يحضر معك ممثلاً عن النقابة/
الاتحاد أو أي مستشار آخر. سيكون ممثل (ادخل
اسم المؤسسة) (ادخل اسم الممثل). سيعقد
الاجتماع في مكتب الوارد البشرية أو (أدخل
المكان البديل).

الرجاء الرد بما يخص وقت الاجتماع المقترح
باقرب وقت ممكن.

مع أطيب التمنيات،

[أدخل اسم المرسل]



مع الشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي أو الشخص الذي تقدّم بشكوى التحرش الجنسي

٢. ملخص الاجتماع:

العناصر الرئيسية المقترحة:

■ لكل حادث / فعل:

- متى حدث ذلك - بأكبر قدر ممكن من الدقة؟
- ما هي المناسبة؟ (خلال العمل، البث، الحفلة، الرحلة ...)
- أين حدث ذلك - بأكبر قدر ممكن من الدقة؟
- هل يمكنك إعطاء تفاصيل محددة حول ما حدث / قيل؟
- هل كان هناك أي شخص في الغرفة أو على مقربة منك؟ إذا نعم، من هو الشخص الذي شهد على ذلك؟
- هل هناك وثائق ترغب بتقديمها الآن أو في وقت لاحق؟
- هل هناك معلومات مهمة ينبغي أن نكون على علم بها ولم يتم طرحها عند تقديم الشكوى وقد تساعد صاحب العمل خلال تقييمه للحالة؟

- قَدِّم معلومات حول كيفية الحصول على الدعم من جهاز خدمة الصحة المهنية أو غيره من مقدمي الدعم - إسأل ما إذا كان هناك أي شكل معين من الدعم/المتابعة الذي يطلبه الموظف من صاحب العمل.

- قَدِّم معلومات عامة عن الطريقة التي يتم معالجة المسألة من خلالها.

أبلغك صاحب العمل أنه من غير المسموح للطرف المتهم أن يتواصل معك، في حال تواصل معك، الرجاء إبلاغي بذلك على الفور، بصفتي ممثلاً عن صاحب العمل.

إستلم الموظف محضر هذا الاجتماع للمراجعة وتمّ منحه الفرصة لتصحيح أي معلومات أدلى بها.

يؤكد الموظف على صحّة هذه المعلومات من خلال التوقيع على هذا المحضر.

الاسم / الوظيفة: _____

المكان / الوقت: _____

ممثلو صاحب العمل: _____

مستشار / ممثل نقابة العمال للموظف (اختياري): _____

طلب صاحب العمل لقاءً مع الموظف لمناقشة مسألة (مسائل) السلوك غير اللائق التي تم التبليغ عنها.

تم التبليغ عن التصرفات التالية:

قم بتلخيص النقاط الرئيسية للأحداث المذكورة. إذا كان هناك أكثر من تصرف، قم بتلخيص كلٍّ منها.

١. معلومات عن كيفية إجراء الاجتماع

قبل الاجتماع، تم إعلام الموظف بحقه بأن يُمثّل من قبل شخص آخر أو مستشار إذا رغب بذلك. في بداية الاجتماع، تم أيضاً إعلام الموظف بما يلي:

■ مبدأ التناقض

سيتم تسجيل محضر الاجتماع. سيتم إرسال المحضر وأي تعديلات / توضيحات إلى الموظف للمراجعة. نودّ تقديم المعلومات الى الطرف المتهم.

■ استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها خلال الاجتماع

سيتم استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها خلال الاجتماع لخدمة التحقيقات التي سيقوم بها صاحب العمل.

■ معالجة البيانات الشخصية

يتعامل صاحب العمل مع البيانات الشخصية وفقاً لقانون البيانات التابع لـ [اسم البلد]

ستحتاج إلى تحديد قوانين حماية البيانات في بلدك.



مع الشخص المتهم بالتحرش الجنسي

٢. ملخص الاجتماع:

العناصر الرئيسية المقترحة:

- قبل الاجتماع، هل كان الموظف على علم بالتصرف الذي تم التبليغ عنه؟
- إذا كان الجواب نعم، هل هناك معلومات إضافية قام بالاطلاع عليها أثناء الاجتماع؟
- ما هي تعليقات الموظف بما يتعلق بكل من التصرفات التي تم التبليغ عنها؟
- هل هناك وناثق ترغب بتقديمها الآن أو في وقت لاحق (تاريخ محدد يمكن الاتفاق عليه)؟
- هل هناك معلومات مهمة يرغب أن تكون على علم بها ولم يتم طرحها عند تقديم الشكوى وقد تساعد صاحب العمل خلال تقييمه للحالة؟
- قدم معلومات حول كيفية الحصول على الدعم من جهاز خدمة الصحة المهنية أو غيره من مقدمي الدعم - إسأل ما إذا كان هناك أي شكل معين من الدعم/المتابعة الذي يطلبه الموظف من صاحب العمل.
- قدم معلومات عامة عن الطريقة التي يتم معالجة المسألة من خلالها.

أبلغك صاحب العمل أنه من غير المسموح لك أن تتواصل مع الشخص الذي قام بالتبليغ أو الشخص الذي تعرّض للتحرش. في حال تواصلك معه، سوف يُعتبر هذا التصرف انتهاكاً لمبدأ السرية.

إستلم الموظف محضر هذا الاجتماع للمرجعة وتمّ منحه الفرصة لتصحيح أي معلومات أدلى بها.

يؤكد الموظف على صحّة هذه المعلومات من خلال التوقيع على هذا المحضر.

الاسم / الوظيفة: _____

المكان / الوقت: _____

ممثلو صاحب العمل: _____

مستشار / ممثل نقابة العمال للموظف (اختياري): _____

طلب صاحب العمل لقاءً مع الموظف لمناقشة مسألة (مسائل) السلوك غير اللائق التي تم التبليغ عنها. تم التبليغ عن التصرفات التالية:

- قم بتلخيص النقاط الرئيسية للأحداث المذكورة. إذا كان هناك أكثر من تصرف، قم بتلخيص كلّ منها.
- قدم تفاصيل محدّدة عن التصرفات التي تم التبليغ عنها من دون ذكر اسم الشخص الذي قام بالتبليغ أو الذي تعرّض للتحرش، بحسب تقييم الحالة.

١. معلومات عن كيفية إجراء الاجتماع

قبل الاجتماع، تم إعلام الموظف بحقه بأن يمثّل من قبل شخص آخر أو مستشار إذا رغب بذلك. في بداية الاجتماع، تم أيضاً إعلام الموظف بما يلي:

■ مبدأ التناقض سيتم تسجيل محضر الاجتماع. سيتم إرسال المحضر وأي تعديلات / توضيحات إلى الموظف للمرجعة. نود تقديم المعلومات إلى الطرف المتهم.

■ استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها خلال الاجتماع سيتم استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها خلال الاجتماع لخدمة التحقيقات التي سيقوم بها صاحب العمل.

■ معالجة البيانات الشخصية يتعامل صاحب العمل مع البيانات الشخصية وفقاً لقانون البيانات التابع ل [اسم البلد] ستحتاج إلى تحديد قوانين حماية البيانات في بلدك.



كيفية إبلاغ الشخص المتهم بالتحرش الجنسي

الخيار 3: حالة واضحة من التحرش الجنسي

أتمنى أن تكون بخير، أدرك تماماً أن هذا وضعاً صعباً عليك.

قمنا بتقييم جميع المعلومات التي حصلنا عليها واستنتجنا أن الحالة المبلغ عنها خطيرة وستكون لها تداعيات جديّة عليك على المستوى الشخصي.

إن التقرير/التقارير الذي تلقيناه يُظهر أن سلوكك كان مزعجاً وإشكالياً. نطلب منك أن تأخذ هذه الإشارات على محمل الجد.

كما تعلم، لدى [أدخل اسم الشركة] سياسة عدم التسامح تجاه القضايا المتعلقة بالتصرفات الجنسية غير المرغوب بها و/أو التحرش الجنسي. لذلك، استنتجنا أنه من الضروري إصدار [أدخل نوع العقوبة] بحقك.

افتح المجال للأسئلة وردود الفعل ...

من حقك أن تستأف هذا القرار خلال [أدخل المهلة المحددة].

سيتم إدراج المستندات المتعلقة بهذه القضية في ملفك المهني لدى الشركة.

سيتم إعلام الشخص / الأشخاص الذين قدموا الشكوى عبر البريد الإلكتروني بأن القضية قد تمت معالجتها. لن يتم الإعلام بالقرار إلا الشخص الذي اعتبر سلوكك مزعجاً أو إشكالياً.

يجب أن أدرك بأن الانتقام من الشخص الذي قدم الشكوى يعد جريمة خطيرة.

الخيار 2: لم تثبت حالة التحرش الجنسي لكن السلوك كان إشكالياً

لغاية الآن، قمنا بتقييم جميع المعلومات التي حصلنا عليها واستنتجنا أن الحالة المبلغ عنها ليست خطيرة ولا تُنتج أي عواقب تُفرض عليك.

مع ذلك، إن التقرير/التقارير الذي تلقيناه يُظهر أن سلوكك كان مزعجاً وإشكالياً. نطلب منك أن تأخذ هذه الإشارات على محمل الجد.

افتح المجال للأسئلة وردود الفعل ...

نؤكد أن المستندات المتعلقة بهذه الحالة لن تُضاف الى ملفك المهني.

سيتم إعلام الشخص / الأشخاص الذين قدموا الشكوى عبر البريد الإلكتروني بأن القضية قد تمت معالجتها. لن يتم الإعلام بالقرار إلا الشخص الذي اعتبر سلوكك مزعجاً أو إشكالياً.

يجب أن أدرك بأن الانتقام من الشخص الذي قدم الشكوى يعد جريمة خطيرة.

هل لديك أية أسئلة؟

نقدّر أن هذه الشكوى قد جعلتك تمرّ بوضع صعب.

إذا كنت بحاجة إلى مساعدتنا أو الى التحدث إلينا في [أدخل اسم الشركة]، أو إذا كنت ترغب بالحصول على إرشادات حول كيفية الوصول إلى خدمات الدعم، لا تتردد في الاتصال بنا.

الخيار 1: لم تثبت حالة التحرش الجنسي

لغاية الآن، قمنا بتقييم جميع المعلومات التي حصلنا عليها واستنتجنا أن الحالة المبلغ عنها ليست حالة سلوك غير لائق من قبلك.

افتح المجال للأسئلة وردود الفعل ...

سيتم تدمير المستندات المتعلقة بهذه الشكوى، وهذا يعني أنها لن تُذكر في ملفك المهني.

سيتم إعلام الشخص / الأشخاص الذين قدموا الشكوى عبر البريد الإلكتروني بأن القضية قد تمت معالجتها وبالقرار النهائي.

هل لديك أية أسئلة؟

يجب أن أدرك بأن الانتقام من الشخص الذي قدم الشكوى يعد جريمة خطيرة.

نقدّر أن هذه الشكوى قد جعلتك تمرّ بوضع صعب.

إذا كنت بحاجة إلى مساعدتنا أو الى التحدث إلينا في [أدخل اسم الشركة]، أو إذا كنت ترغب بالحصول على إرشادات حول كيفية الوصول إلى خدمات الدعم، لا تتردد في الاتصال بنا.

الرد على الأشخاص الذين تعرضوا للتحرش الجنسي أو الأشخاص الذين قدموا شكوى تتعلق بالتحرش الجنسي

أدرك تماماً أن هذا وضعاً صعباً عليك.

إذا كنت بحاجة إلى مساعدتنا أو الى التحدث إلينا في [أدخل اسم الشركة]، أو إذا كنت ترغب بالحصول على إرشادات حول كيفية الوصول إلى خدمات الدعم، لا تتردد في الاتصال بنا.

بالإبلاغ عن التحرش الجنسي، لقد ساعدتنا في تأمين بيئة عمل آمنة. أشكرك مرة أخرى على مساعدتكم.

من حقك أن تستأف هذا القرار خلال [أدخل المهلة المحددة].

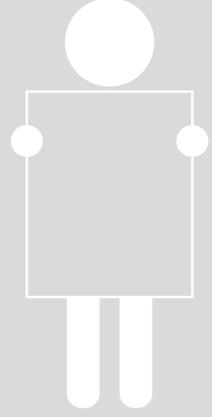
في حال عدم تقديم أي طعن من قبل أي من الطرفين، سوف تنظر [أدخل اسم الشركة] في المسألة المبرمة وفقاً للقوانين والمبادئ التوجيهية المعمول بها.

افتح المجال للأسئلة وردود الفعل ...

لقد حققنا في القضية موضوع الشكوى من خلال التحدث إليك وإلى الأطراف الأخرى المتضررة والشهود، بالإضافة إلى الشخص المتهم. استنتجت [أدخل اسم الشركة] أنه

لا توجد قضية تحرش جنسي / حالة واضحة من التحرش الجنسي مما أدى إلى [أدخل نوع العقوبة] بحق الشخص المتهم.

ملصق التوعية عن التحرش الجنسي



في الجزء الخلفي من هذا الدليل، سوف تجد ملصقاً مصمماً كأداة بصرية للتوعية للمنظمات الإعلامية يهدف إلى الوقاية من التحرش الجنسي وتشجيع التبليغ عن الحوادث.

يسلط الملصق الضوء على الحقوق الأساسية والتعريفات وبعض الأمثلة عن السلوكيات. من الأفضل أن يرافق الملصق تدريبات وورشات عمل تثقيفية للموظفين أو يعززها.

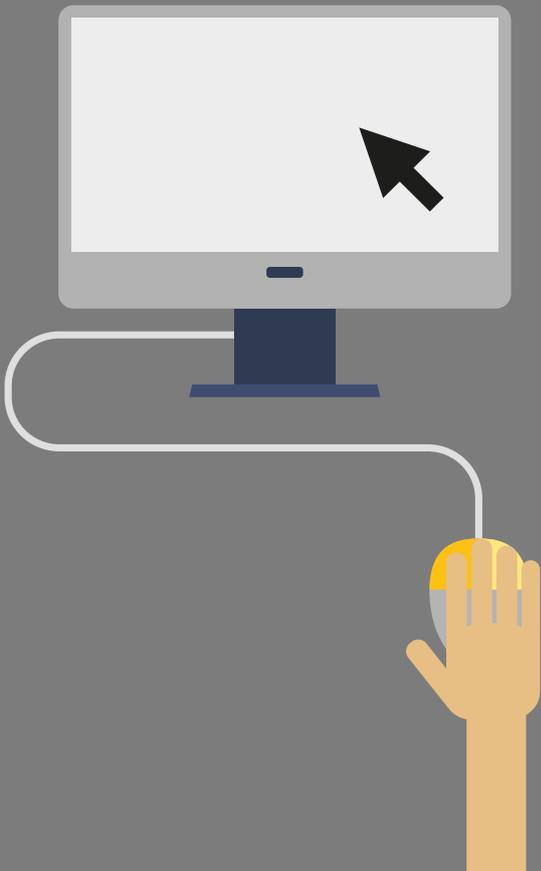
ضع الملصق في المكان/الأماكن العامة في غرفة الأخبار وأي مساحات عامة أخرى في المؤسسة.

إذا احتجت إلى نسخ إضافية، يمكنك الاتصال بفريق برنامج النساء في الأخبار في منطقتك، أو تنزيله من الموقع الإلكتروني للبرنامج.

WWW.WOMENINNEWS.ORG/RESOURCES

6.

روابط مفيدة



التحرش الجنسي

مشروع إيقاف التحرش الجنسي، Hivos

https://www.hivos.org/sites/default/files/stop_sexual_harassment_project_0.pdf

خريطة التحرش (مصر)

<https://harassmap.org/ar/laws>

الإعلان الخاص بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل الدولية

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

«لنتكلم: الحدود الشخصية، الأمان والنساء في الصحافة»، مركز DART للصحافة والصدمة، 2017

<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personal-boundaries-safety-women-journalism?section=2>

صندوق الدفاع القانوني Time's Up

<https://www.timesupnow.com/>

«67 من الموارد الخاصة بالناجين من الاعتداء الجنسي الذين لا يعلمون الى من يلجأون»، Greatist

<https://greatist.com/live/sexual-assault-survivor-resources>

كيف تهدد المضايقات الرقمية تجاه الصحافيات حرية التعبير، MediaShift

<http://mediashift.org/2018/02/digital-harassment-female-journalists-threatens-freedom-expression/>

التحرش عبر الإنترنت

مكافحة آفات الإنترنت للصحافيين

<http://www.troll-busters.com/>

مكافحة الإساءة عبر الإنترنت للصحافيات، OSCE، 2016

<https://www.osce.org/fom/220411?download=true>

السلامة في الميدان

دليل السلامة للصحافيين (الفصل 3، القسم 7)، مراسلون بلا حدود / اليونسكو، 2015

https://rsf.org/sites/default/files/guide_journaliste_rsf_2015_en_0.pdf

«لنتكلم: الحدود الشخصية، الأمان والنساء في الصحافة»، مركز DART للصحافة والصدمة، 2017

<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personal-boundaries-safety-women-journalism?section=2>

برنامج النساء في الأخبار الاستشاري (The Women in News Advisory) هو قسم جديد من برنامج النساء في الأخبار. يقدم خدمات المشورة والتدريب الداخلي للمؤسسات الإعلامية حسب الطلب حول القضايا التنفيذية والإدارية الرئيسية لمساعدة وسائل الإعلام على تعزيز التوازن بين الجنسين والتميز.

لا يتعلّق هذا التركيز على التوازن بين الجنسين بحقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية فقط. إن التوازن بين الجنسين أمراً منطقياً للمؤسسات الإعلامية. تميل المؤسسات التي تُعين نساءً في مناصب قيادية، والتي تمثل نموذجاً للتوازن القوي والمتين بين الجنسين إلى الحصول على نتائج مالية أفضل، وعادةً تكون أكثر ابتكاراً وتساهم في الاستقرار الاجتماعي في مجتمعاتها.

من يستفيد من البرنامج الاستشاري؟

حالياً، يقدم برنامج النساء في الأخبار مجموعة كاملة من الخدمات الاستشارية لشركاء البرنامج حصراً. هؤلاء الشركاء هم مجموعة المؤسسات الإعلامية التي أظهرت التزاماً واضحاً بتعزيز التوازن بين الجنسين داخل المؤسسة، وفي المحتوى الذي تنتجه، من خلال المشاركة في نشاطات بناء القدرات أو نشاطات المناصرة التي نظّمها البرنامج. تعمل هذه المؤسسات في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك مصر والأردن ولبنان وفلسطين وبوتسوانا وكينيا وملاوي ورواندا وتنزانيا وزامبيا وزيمبابوي.

سيتم توسيع نطاق الخدمات الاستشارية لبرنامج النساء في الأخبار لتشمل للمؤسسات الإعلامية غير الشريكة للبرنامج في أوائل عام 2019.

خدمات البرنامج الاستشاري

يقدم البرنامج الاستشاري من 3-5 من الخدمات التالية على مدار العام:

1. التوازن بين الجنسين في محتوى الأخبار

تدريبات عملية وأدوات تساهم في تحسين التوازن بين الجنسين في المحتوى الإخباري والإنتاج. هذه التدريبات والأدوات مصممة لمدراء الإعلام وللموظفي وموظفات غرف الأخبار.

يشمل هذا امكانية الاستخدام المجاني لأداة التوازن بين الجنسين الجديدة التي صمّمها برنامج النساء في الأخبار.

أداة التوازن الجندري لبرنامج النساء في الأخبار

أداة التوازن الجندري لبرنامج النساء في الأخبار هي أداة عبر الإنترنت تسمح للأفراد وللمؤسسات الإعلامية من تحليل التوازن الجندري للمحتوى الذي ينشرونه.

يتم قياس المحتوى بحسب ثمانية مؤشرات رئيسية تتكوّن منها أداة التوازن الجندري. من خلال استخدام حساباتهم عبر الإنترنت، يمكن للأفراد وللمؤسسات الإعلامية استخراج تقارير لتحليل تقدمهم ومتابعته.

2. التوازن بين الجنسين داخل المؤسسات

تدريبات فردية حسب الطلب لأعضاء الفريق التنفيذي بهدف تطوير إطار عمل المساواة بين الجنسين ويتضمن:

-مدخل الى السياسات المناهضة للتحرش الجنسي وإجراءات مناهضة التمييز

- ← تدريبات توعوية للمدراء والموظفين/الموظفات حول التوازن الجندري
- ← تطوير عملية الشراء الرئيسية لأصحاب المصلحة من مجلس الإدارة الى غرفة الأخبار
- ← تحديد أهداف التنوع الجندري ودعم خطط العمل
- ← تقارير سنوية لمقياس التنوع الجندري بهدف قياس التقدم وتحديد العقبات أمام تحقيق أهداف المؤسسة المتعلقة بالتعدد الجندري.



إن مؤشر التوازن بين الجنسين (GB) عبارة عن أداة قياس بسيطة لمساعدة المؤسسات الإعلامية على قياس نسبة التوازن بين الجنسين في المؤسسة وتحديد أين تقع التحديات أمام المساواة.

تقدّم هذه الأداة إلى شركاء برنامج النساء في الأخبار على شكل تقرير سنوي بهدف مراقبة التطور. يتم جمع البيانات بطريقة تعاونية إذ أن البرنامج يقوم بجمع وتحليل البيانات التي يقدمها شركاء البرنامج له.

3. التخطيط الاستراتيجي للأعمال

سيتمكن المدراء والمديرات في المستويات الادارية المتوسطة والعليا من تعلم أساسيات بناء الحالات التجارية وتحديد الموازنات للمشاريع الداخلية واقتراحات المشاريع، ويعتبر ذلك من القدرات الأساسية التي يحتاجها أي شخص مهني يفي إدارة وسائل الإعلام.

4. استراتيجيات الإدارة المهنية

سيعمل المدراء والمديرات في المستويات الادارية المتوسطة والعليا مع مدربي/ات البرنامج لتطوير خارطة طريق مهنية من 3 الى 5 سنوات داخل المؤسسة الاعلامية بالارتكاز على المناهج التدريبية الفردية لبرنامج النساء في الأخبار.

5. التقارير الإخبارية باستخدام الموبايل (الهاتف الجوال)

ستتمكن الفرق التحريرية من تعلّم تقنيات جديدة لإنتاج محتوى بصري وتحريري باستخدام الموبايل لتطوير مهاراتهم في استخدام منصات حديثة.

بالرغم من أنه يتم تطوير بعض الوحدات لمشاركات من النساء، إن جميع الدورات التدريبية وورش العمل مفتوحة للنساء والرجال على حد سواء.

ملاحظات إضافية

عند استكمال البرنامج، يتم إعطاء شركاء النساء في الأخبار:

- ← عضوية شركات مجانية لمدة 12 شهراً في منظمة وان-إيفرا
- ← اشتراك مجاني يستفيد منه حتى 20 موظف/ة يشغلون منصباً إدارياً متوسطاً داخل المؤسسة في دورة العام التأسيسي للإدارة التي تقدم عبر الإنترنت والتي طورتها مؤسسة Frayintermedia لبرنامج النساء في الأخبار خصيصاً.

ان الخدمات الاستشارية لبرنامج النساء في الأخبار هي مجانية لشركاء البرنامج، وذلك بفضل دعم الوكالة السويدية للتعاون الدولي للتنمية (سيديا).

WWW.WOMENINNEWS.ORG


النساء في الأخبار


World Association of Newspapers and News Publishers