

استغلال أجساد النساء بين القيمة الذكورية و سلطة العمل

تحرير
منى عزت

فريق العمل الميدانى وفقاً للترتيب الأبجدي

محافظة الإسكندرية :

إلهام محمد (الجمعية التشريعية ببرج العرب)

إيناس محسن (جمعية المرأة و التنمية)

سمر السيد (جمعية برج العرب لتنمية المجتمع المحلى)

عبير سعيد (جمعية برج العرب لتنمية المجتمع المحلى)

كمالة صبحى (جمعية الصحوة ببرج العرب)

هدى أحمد (جمعية الصحوة ببرج العرب)

هناء محمد عثمان (جمعية المستقبل ببرج العرب)

محافظة الاسماعيلية :

د/ إيمان المصيلحى (جمعية المرأة العربية للتنمية)

نيهال نصر الدين (جمعية سهم الثقة)

محافظة السويس :

أمل سليمان (جمعية تنمية المجتمع بالشلوفة)

سعود عمر (المنتدى المدني الديمقراطى)

غريب صقر (المنتدى المدني الديمقراطى)

محمد نصر (جمعية تنمية المجتمع بالشلوفة)

محافظة بورسعيد :

بدر العبيدى (مؤسسة مبادرون لدعم التنمية والتعليم المدنى)

غادة سعيد (مركز رسوة للدراسات وحقوق الإنسان)

محمد الأقطش (جمعية بلدى لحماية البيئة)

الجمعيات المنسقة :

جمعية المرأة العربية للتنمية بمحافظة الاسماعيلية. جمعية المرأة و التنمية بمحافظة الإسكندرية

جمعية بلدى لحماية البيئة بمحافظة بورسعيد. المنتدى المدني الديمقراطى بمحافظة السويس

ترجمة : دينا المغربي

قائمة المحتويات

الصفحة

| | |
|----|-------------------------------------------------------------|
| ٤ | مقدمة..... |
| ٥ | الهدف من التقرير..... |
| ٥ | عينة البحث..... |
| ٧ | المنهجية و الأداة المستخدمة..... |
| ٨ | صعوبات التقرير..... |
| ٨ | النتائج العامة..... |
| ٩ | تحليل العينة..... |
| ٩ | ١- أشكال التحرش..... |
| ٩ | ٢- أسباب وقوع عمليات التحرش من وجهة نظر العاملات..... |
| ١٢ | ٣ - الشخص مرتكب جرائم التحرش..... |
| ١٢ | ٤ - أماكن وقوع جرائم التحرش..... |
| ١٤ | ٥- رد فعل المتحرش بها..... |
| ١٥ | ٦- رد فعل الشخص المتحرش..... |
| ١٦ | ٧ - أثر وقوع عمليات التحرش على العاملات..... |
| ١٦ | ٨- كيف عرفت بحالات التحرش الخاصة بزميلاتك في العمل..... |
| ١٦ | ٩- رد فعل الزملاء و الزميلات عندما علموا بواقعة التحرش..... |
| ١٧ | ١٠- كيف يمكنك حماية نفسك من التحرش..... |
| ١٨ | ١١- الشخص الذي يمكن اللجوء إليه..... |
| ٢٠ | التوصيات..... |
| ٢١ | ملحق (١)..... |
| ٢٤ | ملحق (٢)..... |
| ٢٦ | ملحق (٣)..... |
| ٣١ | دراسات الحالة :..... |

مقدمة

تعتبر "مؤسسة المرأة الجديدة" من أوائل المنظمات النسائية التي اهتمت بقضية العنف الجنسي ضد النساء في مصر. واشتبتكت مع هذه القضية من خلال فاعليات مختلفة؛ ففي عام ١٩٩٤ - ١٩٩٥ صدر عن المؤسسة بالتعاون مع مركز "النديم لتأهيل ضحايا العنف" بحث بعنوان "إدراك النساء للعنف الواقع عليهن"؛ وقد جاء هذا البحث في وقت كانت لاتزال قضية العنف ضد النساء من القضايا المسكوت عنها. ويتعرض من يحاول الاقتراب منها لهجوم شديد.

لم يقتصر دور المؤسسة عند إعداد هذا البحث. بل ثمة تدخلات عدة قامت بها المؤسسة على مدى الأعوام الماضية. فبمبادرة من المؤسسة - ضمن نشاط آخرين - تم تشكيل قوة عمل لمناهضة ختان الإناث. وتم الاشتباك مع هذه القضية في بعض المناطق. منها: "دير البرشا" بمحافظة المنيا. كما تناولت الإصدارات المختلفة للمؤسسة قضايا العنف. منها عدنان من الأجنحة السنوية و عدد من تقارير الرصد الإعلامي. كما تم إعداد فيلم حول قضية العنف ضد النساء بهدف كسر حاجز الصمت حول هذه القضية. والضغط على صناعات الفرار والأطراف المعنية لوضع هذه القضية في مرتبة تتناسب مع حجم خطورتها التي تمتد لتؤثر على المجتمع بأسره.

بعد أن تفاقمت في الآونة الأخيرة جرائم "العنف الجنسي" في الشارع والمنزل وأماكن العمل. تشكلت في ديسمبر ٢٠٠٨ قوة عمل لمناهضة العنف الجنسي ضد النساء بمبادرة من مؤسسة "المرأة الجديدة". ضمت ١٦ منظمة غير حكومية من محافظات مختلفة وعدداً من المحامين المتطوعين^(١).

اشتبتكت "المرأة الجديدة" مع عدد من القضايا من خلال تقديم الدعم و المساندة لنساء تعرضن للتحرش والاعتصاب. كما تبني حالياً حملة ضد التحرش الجنسي في أماكن العمل. فمن خلال بحث أعدته مؤسسة "المرأة الجديدة" عام ٢٠٠٧ بعنوان "نساء في سوق العمل" حول أوضاع العاملات في ظل سياسات التكيف الهيكلي. هذا إلى جانب عقد ورش عمل لعرض ومناقشة نتائج البحث؛ وهي الورش التي حرصت المؤسسة على تنظيمها في مواقع تجمع العاملات بمحافظات الإسكندرية والإسماعيلية والسويس وبورسعيد. حيث إنها محافظات توجد بها عمالة نسائية في المناطق الاستثمارية. كشفت المناقشات التي دارت خلال تلك اللقاءات عن ارتفاع معدلات العنف التي تتعرض لها العاملات في هذه المناطق. ومنها التحرش الجنسي. فوصل الأمر إلى تحريض إدارات المصانع على التحرش بالنقابيات والعاملات أثناء تنظيم أشكال احتجاجية للدفاع عن حقوقهن بغرض كسر إرادتهن^(٢).

(١) ملحق رقم (١): البيان التأسيسي للحملة ودليل مناهضة العنف الجنسي.

(٢) ملحق رقم (٢): توثيق لقضية عاملتين بالحملة الكبرى.

بالرغم من ذلك، لا يوجد جرم واضح في القانون لهذا الفعل، حيث ما زالت تدخل جريمة التحرش ضمن المواد ٢٦٧ و ٢٦٨ و ٢٦٩ و ٢٩٠ من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧^(٣) بحجة عدم وجود تعريف محدد للتحرش الجنسي. هذا في حين أن المواثيق والاتفاقيات الدولية نصت على تعريف العنف الجنسي بأشكاله المختلفة ومنها التحرش الجنسي في أماكن العمل^(٤).

الهدف من التقرير

تتعرض الطبقة العاملة - رجالاً ونساءً - لأشكال مختلفة من العنف و الاستغلال داخل أماكن العمل. وتحديدًا في المناطق الصناعية الاستثمارية التي تسودها علاقات عمل غير متوازنة وتتسم بالتدنى في مستوى الأجور. إلا أن العاملات يتعرضن لاستغلال مضاعف نظراً لمكانتهن المتدنية اجتماعياً و ثقافياً داخل المجتمع ناهيك عن أنهن دفعن لسوق العمل تحت ضغط الحاجة المادية دون تأهيل وتدريب. و هذا الوضع يتسبب في تعرضهن لأشكال أخرى من العنف و الاستغلال ويؤثر على قدرتهن على المقاومة. ومن بين هذه الأشكال هناك جرائم التحرش الجنسي التي تحدث في أماكن العمل والتي ما تزال من الانتهاكات المسكوت عنها. يهدف هذا التقرير إلى الكشف عن تلك الانتهاكات وكسر حاجز الصمت حولها، خاصة أن هذا النوع من العنف الجنسي يتسم بخصوصية لارتباطه بشكل مباشر بظروف بيئة العمل، وهو تجسيد لأبشع صور استغلال النساء واستخدام السلطة. بمعنى عدم الاكتفاء باستخدام السلطة الذكورية فحسب - كما يحدث على صعيد المجتمع ككل - بل أيضاً السلطة القائمة على علاقات العمل غير المتوازنة. كما يسعى التقرير إلى تعرف تأثير وقوع هذه الانتهاكات على العاملات ومعرفة أشكال المقاومة وعمليات وأشكال التدخل التي يحتاجون إليها للتصدي لهذه الانتهاكات.

عينة البحث

ضم البحث عينة عشوائية^(٥) تضم ٤٠ عاملة في القطاع الصناعي الاستثماري بمحافظة الإسكندرية، والإسماعيلية، والسويس، وبورسعيد بواقع عشر حالات في كل منطقة.

ترأوت أعمارهن من ١٩ إلى ٤٩ عاماً وجاءت على النحو التالي:

- ١٩ سنة: حالة واحدة

- من ٢٠ إلى ٣٠: ٢١ حالة

- من ٣١ إلى ٤٠: ٧ حالات

- من ٤١ إلى ٥٠: ٣ حالات

(٣) هذه المواد تتعلق بجرائم "هتك العرض و الاغتصاب و الخطف المقترن بمواقعة الأثنى بغير رضاها".

(٤) ملحق رقم (٣): تعريفات التحرش الجنسي وفقاً للمواثيق الدولية.

(٥) تم الاختيار على أساس عشوائي لإعطاء جميع أفراد المجتمع المبحوث نفس الفرصة المتكافئة دون التقيد بترتيب معين أو نظام مقصود.

تنوعت حالاتهن التعليمية ما بين أميات إلى حاصلات على شهادات جامعية:

- مؤهل جامعي: ٣ حالات.
- مؤهل متوسط: ٢٢ حالة.
- مؤهل تحت المتوسط: ٤ حالات.
- شهادة محو أمية: حالتان.
- أمية: ٥ حالات.

تنوعت حالاتهن الاجتماعية (غير متزوجات بينهن مطلقات و أرامل – متزوجات)

- مخطوبة: ٥ حالات.
- متزوجة: ٨ حالات.
- أنسة: ١٧ حالة.
- أرملة: حالة واحدة.
- مطلقة: ٣ حالات.

يلاحظ من الأرقام السابقة أن أكبر عدد من العاملات تتراوح أعمارهن ما بين ٢٠ إلى ٣٠ عاماً مع ورود عدد قليل للغاية فوق سن ٤١ سنة (٣ حالات فقط). وهذه المرحلة العمرية من ٢٠ إلى ٣٠ هي المرحلة العمرية التي يفضلها أصحاب المصانع لأن العاملة تكون في الأغلب غير متزوجة و بالتالي ليس لديها أعباء أخرى في المنزل. كما أن لديها قدرة عالية على الإنتاج أكثر من أى مرحلة عمرية أخرى نظراً لصغر سنها. بالإضافة إلى عدم امتلاكها الخبرة المهنية الطويلة التي تمكنها من المطالبة ببعض الحقوق الإضافية.

أغلب العاملات اللاتي يعملن على خطوط إنتاج حاصلات على مؤهل متوسط أو تحت المتوسط أو أنهن أميات. أما الحاصلات على مؤهلات عليا فهن يعملن في أعمال السكرتارية ومشرفات إنتاج.

كما يلاحظ من الأرقام الواردة أعلاه أن هناك عدداً من العاملات رفضن ذكر بعض بياناتهن وهذا من الصعوبات التي سوف نتحدث عنها تفصيلاً لاحقاً.

تشغل المبحوثات محل هذا التقرير وظائف متنوعة (عاملات على خطوط إنتاج – خدمات معاًونة – أعمال إدارية و سكرتارية – مشرفات). وتنتمي عينة البحث إلى مناطق سكنية مختلفة ما بين حضر و ريف.

تعبر العينة عن شرائح متنوعة من قطاعات صناعية مختلفة تتركز فيها العمالة النسائية

وهي: صناعة الملابس، الغزل والنسيج، صناعة البلاستيك، المنظفات، المستلزمات الطبية، المواد الغذائية. وتخضع المصانع التي تنتمي إليها هؤلاء العاملات إلى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ولائحته التنفيذية. حيث تتمتع المناطق الصناعية التي تخضع لهذا القانون بالعديد من المميزات والإعفاءات الضريبية والجمركية. بينما تتكون أغلبية العمالة في هذه المناطق من عمالة غير مثبتة ولا تتمتع بالحماية النقابية، وتعمل في ظروف قاسية إذ تصل ساعات العمل إلى ١٢ ساعة وربما أكثر أحياناً، وهي محرومة من الحوافز، والأرباح، والعلاوات الاجتماعية.

معظم العمالة النسائية في هذه المناطق الاستثمارية تأتي من القرى المجاورة للمناطق الصناعية التي تتركز في الأغلب في المدن. كما تنتقل العاملات في بعض الحالات من محافظة إلى أخرى؛ فعلى سبيل المثال هناك من تأتي من السويس للعمل في المنطقة الصناعية بمحافظة الإسماعيلية. وتوفر المصانع أتبوسات لنقل العاملات، ولكن في حالة تأخر العاملة في ودية ليل أو اضطرارها للجلوس بعد ساعات العمل من أجل الانتهاء من الإنتاج المكلفة به، تضطر العودة في المواصلات العامة وتحمل التكلفة المالية لذلك. أما منطقة برج العرب بمحافظة الإسكندرية، فتأتي إليها العاملات من محافظات مختلفة منها البحيرة، وبني سويف؛ وبالتالي، تضطر مجموعة من العاملات إلى استئجار شقة مشتركة للإقامة بها؛ فمن الصعب الذهاب والعودة يومياً نظراً لطول مسافة السفر الذي لا يتفق من جهة مع مواعيد العمل، ومن جهة أخرى مع ارتفاع التكلفة المالية لنفقات السفر يومياً بما لا يتناسب مع أجورهن الضئيلة.

تقع هؤلاء العاملات بين مطرقة الثقافة السائدة في المجتمع - والتي تتعامل مع النساء باعتبارهن المسؤولات عن حماية أجسادهن، وأنهن السبب في أي انتهاك يتعرضن له - وسندان الإستغلال في المصانع؛ إذ أنهن عمالة رخيصة لا تتمتع بأي حقوق أو حماية نقابية بالإضافة إلى النظرة الدونية للعاملة و تحديداً التي تنتقل من محافظة إلى أخرى.

المنهجية و الأداة المستخدمة

يعتمد التقرير على "المنهج الوصفي" الذي يتناسب مع مثل هذه التقارير التي تهدف إلى رصد انتهاكات مثل التحرش في أماكن العمل، والتي لاتزال تحتاج إلى مزيد من تسليط الضوء عليها ومعرفة مدى إدراك العاملات للعنف الواقع عليهن. الأداة المستخدمة هنا هي دراسات الحالة والتي تضمنت عدداً من الأسئلة الاسترشادية التي تهدف إلى معرفة أسباب وقوع عمليات التحرش الجنسي في أماكن العمل وأماكن وقوعها وتحديد الأشخاص الذين يقومون بالتحرش ومعرفة ردود أفعال الشخص المتحرش وأيضاً الزملاء والزميلات في العمل، وتأثير وقوع تلك الانتهاكات على العاملات والعوامل التي تؤثر على مقاومتهن و أشكال المقاومة التي يلجأن لها.

يتكون فريق العمل من أربعة منسقين ميدانيين بواقع منسق في كل محافظة، و ١١ باحثة ميدانياً جميعهم من جمعيات قاعدية في المحافظات الأربع التي تم بها الرصد، وهي الجمعيات الشريكة مع المؤسسة في قوة العمل لمناهضة العنف الجنسي، والتي سبق الإشارة إليها في بداية هذا التقرير.

حرصنا على أن ينتمي فريق العمل إلى المحافظات نفسها التي توجد بها التعاملات. وأن تقوم إناث بإجراء دراسات الحالة لكي يستطعن كسب ثقة العاملات وتشجيعهن على الإدلاء بخبراتهم دون خجل أو خوف. مع التأكيد على خصوصية البيانات والحفاظ على سريتها عند إجراء كل مقابلة.

صعوبات التقرير

من الصعوبات التي واجهت فريق الرصد هي الوصول للعاملات خاصة أن هناك صعوبة بالغة في مقابلتهن داخل أسوار المصانع. بل يمكن القول أن هذا الأمر غير مسموح به؛ فقام فريق العمل بمحاولات دؤوبة لمقابلة العاملات أثناء خروجهن من المصنع أو الذهاب لأماكن سكنهن. وهنا تتأكد مجدداً أهمية الاستعانة بجمعيات من نفس المحافظة. كما واجه فريق العمل تحدياً آخر يتمثل في إقناع هؤلاء العاملات بالكلام وعرض خبراتهن؛ فهناك الكثير من رفضن خوفاً من تعسف إدارات المصانع؛ فثمة حالات تعرضن للتحرش الجنسي وتم تهديدهن بالفصل لكي يلتزم الصمت. وبعضهن تم فصلهن أو تعرضن لجزاءات. بالإضافة إلى ذلك هناك عاملات رفضن إجراء المقابلة إذ يعتبرن تعرضهن للتحرش أمراً يسىء لسمعتهن و يجعلهن مثاراً للحديث بين الزملاء والزميلات.

بعد جهود و محاولات لإقناع هؤلاء العاملات و التأكيد لهن على سرية المعلومات و عدم الإشارة إلى الأسماء في التقرير. تمكن فريق العمل الميداني من إجراء المقابلات التي أخذت وقتاً و جهداً من أجل تقديم الواقع المرير الذي يعيشونه.

النتائج العامة

- تعرضت معظم عينة الرصد للتحرش الجنسي عدا عدداً قليلاً لم يتعرضن بشكل مباشر لكن يعرفن زميلات لهن تعرضن للتحرش في أماكن العمل.
- كشف التقرير عن أن تعرض العاملات للتحرش الجنسي في العمل ليس مرتبطاً بالحالة العمرية أو الاجتماعية أو التعليمية أو بالزى الذى يرتدينه. فهناك محجبات تعرضن للتحرش.
- تبين من دراسات الحالة أن هذا النوع من التحرش الجنسي ليس مرتبطاً بالأساس برغبة جنسية بقدر ارتباطه بعلاقات السيطرة و علاقات العمل غير العادلة داخل المصانع.
- غياب الحماية القانونية و الأشكال التنظيمية للعاملات يضعف من قدرتهن على المقاومة والدفاع عن أنفسهن.
- القضاء على التحرش الجنسي في أماكن العمل لا يقتصر على مجرد إصدار قانون ولكن بالإضافة إلى ذلك يحتاج لتدخلات تساهم في تغيير نظرة المجتمع الدونية للنساء وتؤدي إلى التعامل معهن باعتبارهن مواطنات لهن حقوق وواجبات مثل باقي البشر.
- يمكن القول أيضاً أن إجراء مثل هذا التقرير كان له مردود إيجابي على طرفي البحث (الباحثة الميدانية و البحوثات) لإدراكهن أهمية كسر جدار الصمت حول بعض القضايا المسكوت عنها اجتماعياً. و المساهمة في إدراكهن أن التعرض للتحرش ليس ناجماً عن خطأ ترتكبه المرأة.

تحليل العينة

١- أشكال التحرش

تنوعت أشكال التحرش الجنسي التي حدثت عنها العاملات ما بين النظرة بالعين مروراً بلامسات الجسد وصولاً إلى تمزيق الملابس وتقبيل العاملة بالإكراه؛ كما حدثت عاملة عن وقوع حادث اغتصاب لإحدى العاملات وتم ذكر هذه الواقعة باعتبارها من أشكال التحرش الجنسي.

أكثر أشكال التحرش شيوعاً هو النظر بالعين والتي وصفتها إحدى العاملات بأنها "النظرة اللي مش مطبوطة". ما يشير إلى إبهاءات ضمنية في تلك النظرات؛ وهو من أكثر أنواع التحرش صعوبة في إثباته حيث إنه لا يتعلق بأمر ملموس بطريقة واضحة. ومن أشكال التحرش الأكثر شيوعاً أيضاً المغازلة - على حد تعبير العاملات - بأن يستخدم الشخص المتحرش ألفاظاً خارجة أو ألفاظاً نابيةً أو ألفاظاً تخدش حياء البنات؛ وهناك حالات عرض فيها المتحرش مطالب جنسية واضحة مثل الخروج للنزهة أو تقديم عرض بشكل مباشر لعلاقة جنسية. كما حدثت أغلب العاملات عن تعرضهن لللامسات باليد. وذكرت بعضهن قيام المتحرش بلمس أماكن حساسة في الجسد. وذكر عدد محدود من العاملات بأن هناك حالات تم فيها تقبيلهن بالقوة وتمزيق ملابسهن.

ذكرت جميع العاملات في محافظة الإسكندرية قيام الرجال بفعل فاضح في الطرق و الحدائق العامة (والمقصود به قيام الرجال بإظهار العضو التناسلي). كما حدثت عاملتان في إحدى مدن القناة عن واقعتين قام فيهما المتحرش بإظهار العضو التناسلي و مطالبة العاملات بلامسته.

تبين من اللغة المستخدمة من العاملات اللاتي شملهن التقرير أن النساء عبرن بخجل بالغ عن أشكال التحرش التي يتعرضن لها. وهناك بعض الألفاظ التي لم يتلفظن بها بشكل مباشر. فعلى سبيل المثال استخدمن تعبير "أخرج حاجاته" والمقصود به إظهار التحرش للعضو التناسلي. أيضاً عندما حدثن عن نظرات العين تم وصفها بأنها نظرات "غير مضبوطة - قلة أدب - فاضحة" وتبين من إطار دراسات الحالة وما تضمنته من وقائع أن العاملات يقصدن من هذه الأوصاف أنها نظرات موحية جنسياً.

٢- أسباب وقوع عمليات التحرش من وجهة نظر العاملات

اختلفت الأسباب التي تؤدي - وفقاً للعاملات المستجوبات - إلى وقوع عمليات التحرش. وكشفت التقرير عن أن ظروف و بيئة العمل تساعد على حدوث كثير من جرائم التحرش. كما كان هناك إجماع بين العاملات يرى بأن التحرش يقع لأسباب ثقافية وأخلاقية. وهناك عاملة ربطت بين تعرضها للتحرش والحالة الاجتماعية. بالإضافة إلى وجود اعتقاد لدى إحدى المبحوثات بأنها تعرضت للتحرش لكونها تعمل سكرتيرة وهي من المهن التي يتم النظر إليها نظرة دونية. كذلك حدثت سبع عاملات وهو عدد ليس قليل عن سوء الأوضاع الاقتصادية وارتفاع تكاليف الزواج مما يؤدي إلى ارتفاع أعداد غير المتزوجين من الجنسين؛ وقد يكون ذلك من وجهة نظرهن من الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة الرجال للتحرش الجنسي.

ظروف و بيئة العمل

تتكون المنطقة الصناعية من عدة مصانع متجاورة يحيط بها سور و لها بوابة عامة تعرف ب"بوابة الاستثمار". كما هو الحال في محافظتى الإسماعيلية وبورسعيد؛ وفي بعض المناطق الأخرى تتجاور المصانع وتقع على مساحات واسعة. كما هو الحال في مدينة برج العرب. وبصفة عامة، تبعد هذه المصانع عن المناطق السكنية، وتوجد مسافة يتم السير فيها على الأقدام حتى تخرج العاملات من المصنع و في الأغلب تكون هذه المنطقة غير مضاءة ليلاً.

- تضطر العاملات للسهر في وردية الليل من أجل إنجاز الإنتاج المطلوب منهن. وغالباً ما يكون عدد العاملات في وردية الليل أقل بكثير من العمال. حيث يتوقف العمل في جميع عنابر المصنع عدا العنبر الذى يوجد به عمال؛ في معظم الأحيان يكون المشرف من الذكور. هذا المناخ يساهم في تشجيع العمال على التحدى على العاملات؛ فحسب رواية إحدى العاملات "كنا خمس بنات ومعاًنا تسعة عمال. لقيت زميلي شد زميلة من هدمها وأنا شغالة علي الماكينة. وحاول بحضنها وبيوسها؛ يمكن حس إن عددنا قليل والدنيا ليل".
- عدم توفير وسيلة مواصلات في أغلب المصانع للعاملات اللاتي يتأخرن ليلاً. فتضطر العاملات إلى استخدام المواصلات العامة للعودة للمنزل. مما يعرضهن للتحرش بأشكال عدة منها نظرة الشك و الإدانة لهن؛ وهي النظرة التي اعتبرت العاملات أنها تشجع على التحرش بهن. وهو ما يتجلى في توجيه ألفاظ ذات تعبيرات و إبهاءات جنسية وصولاً إلى ملامسة أجسادهن و عرض مطالب جنسية صريحة.
- يتم تحميل الأتوبيسات التي تخصصها المصانع لنقل العمال والعاملات بأكثر من طاقتها وتكون مختلطة (عاملات وعمال). مما يساعد على وقوع حالات التحرش.
- يستغل المشرف أو العامل ضيق المسافات بين الآلات. وكذلك ضيق المسافة بين الآلة والعاملة. ويستخدم أي ذريعة أو حجة - مثل متابعة الإنتاج أو أخذ قطعة نسيج - ليقوم المشرف أو العامل بالدخول وسط الآلات والاحتكاك بالعاملات وملامسة أجزاء حساسة من أجسادهن.
- عنابر الإنتاج مختلطة (عاملين وعاملات). فضلاً عن أن المشرفين في الأغلب رجال؛ وبالتالي يكون للرجال السلطة على العاملات. هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أيضاً الصلاحيات المطلقة التي يتمتع بها المشرفون وصاحب المصنع؛ وهكذا تساعد ظروف العمل على استغلال حاجة النساء للعمل. فشروط العمل غير عادلة و ليست لصالح العاملة. فعلى سبيل المثال، من السهل نقل العاملات من مكان لآخر أو الخصم من راتبهن دون سبب. كما ورد على لسان إحدى العاملات "رئيسي ده لما لاقاني رفضت أروح معاه وبقيت أحترس منه بدأ يضيق عليا وبعدين خصم لى نص علاوة. وحرمان نص علاوة ده يعنى خراب بيوت لأن الحوافز بتروح والمرتب بيقل". ويصل الأمر أحياناً إلى حرمان العاملة من فرصة عملها. فأغلب هؤلاء العاملات بدون عقود عمل. تقول إحدى العاملات: "فيه مشرف كرر نفس العملة مع البنات تاني. ولما فضحته وقالت: إنها هتشتكيه.. طردها

وعلق ورقة بمنعها من دخول المصنع ثاني". يتم هذا فضلاً عن استعانة بعض المصانع التي يملكها أجنبى بمشرفين أجنبى. وقد حُرش بعضهم بالعاملات؛ وهناك مشرف جنسىته هندية ارتكب عدداً من الانتهاكات الخاصة بالتحرش الجنسى. ووصل الأمر إلى أن أحد أصحاب المصانع من الأجنبى قام باغتصاب إحدى العاملات. كما ورد على لسان إحدى العاملات التى قالت: "فيه بنت زميلتى. البنت دى صاحب العمل أجنبى قال لها أنا عابز حد يعرفنى معالم السوسى وأخذها معه فى العربىة. عرفت بعد كده إنه سنكر (أحكم إغلاق) العربىة عليها واغتصبها. وضبطته الوردىة. وقامت الشرطه بالقبض عليه واترحل من مصر وبعد كام شهر رجع تانى إزاي ما نعرفش. أما البنت الغلبانة فأهلها ناس صعايدة خافوا من الفضىحة ورجعوها الصعبد ولحد دلوقتى مش عارفين ايه اللى حصل معاها".

O فى بعض المصانع تتلاصق دورات المياة الخاصة بالعاملىن والعاملات؛ وقد ذكرت إحدى العاملات أن المشكلة لىست فى التجاور فحسب. بل إن أسقف هذه الدورات غير مغطاة~والحوائط منخفضة بما يسمح للعاملىن بمشاهدة العاملات أثناء وجودهن فى دورات المياة.

O جمىع العاملات اللاتى ينتقلن من محافظة إلى أخرى والمقىمات فى محافظة بعيداً عن أسرهن من شملتهن عىنة التقرير حُذثن عن تعرضهن للشك فى سلوكهن. وأنهن محل اتهام دائم لكونهن نساء خرجن للعمل وىنتقلن من محافظة لأخرى؛ وقد وصل الأمر أن شىخ أحد المساجد فى مدىنة برج العرب حررض فى إحدى خطب الجمعة ضد العاملات وطالب بضرورة طردهن من المدىنة لمجرد العثور على طفل رضىع بجوار صنادىق القمامة. وهكذا تم توجيه الاتهام للعاملات دون أى حقىق أو معلومات.

- أرجع عدد قلىل من العاملات السبب فى التعرض للتحرش لكونهن مطلقات.
- عاملة رأت أن السبب فى تعرضها للتحرش مرتبب بوظىفتها كسكرتىرة؛ إذ تكون معظم تعاملاتها - بحكم عملها - مع الرجال (الزملاء. والإدارة. وعملاء الشركة). وهو ما يجعل البعض ىرسم صورة سلبىة عن "السكرتىرة" وىعتقد أن المرأة التى قبلت أن يكون أغلب تعاملها مع الرجال لاىد أنها تقبل بالتحرش بها جنسىاً.
- ذكرت ثلاث عاملات أن من بىن أسباب التحرش تعاطى بعض العمال للباجو.
- كما ذكرت عاملتان أن من بىن أسباب وقوع التحرش الجنسى ابتعاد الرجال عن الدين.
- هناك عاملة حُذثت عن الثقافة السائدة فى مجتمعا والتى تدىن أى فتاة تعرض للتحرش. ورأت أن هذه الثقافة تشجع الرجال على التحرش.
- أرجع عدد من العاملات أحد أسباب التحرش إلى ارتفاع سن الزواج لدى الشباب بسبب الظروف الاقصادىة وغلاء المعىشة و المغالاة فى المهر وتكالىف الزواج.
- حُذثت عاملة عن انتشار الصور العارىة للنساء فى وسائل الإعلام وشبكة الإنترنت.
- حَمَل عدد قلىل العاملات مسؤولىة تعرضهن للتحرش من خلال الاختلاط الزائد وجرأة بعض البنات و طرىقة لبس البنات. وقد طالت هذه الانتقادات المنتقبات. كما ألقت بعض العاملات اللوم على عاملات أخريات بسبب ملبسهن أو طرىقة معاملتهن لزملائهن الذكور.

- وصفت عاملة قيام العمال بالتحرش للتباهى بين زملائهم الذكور.
- تبنى عدد من العاملات تفسير أن التحرش سلوك مرضي. خاصة عندما يقوم به رجل متزوج.
- ذكرت عاملتان أنهما لا يعرفان أسباب التحرش الجنسي.

٣ - الشخص مرتكب جرائم التحرش

ذكرت أغلب العاملات أنهن يتعرضن للتحرش من قبل الزملاء في العنبر نفسه. ورئيس الوردية. والمشرفين؛ وقد أشار بعضهن إلى تعرضهن وزميلاتهن للتحرش من قبل مشرفين أجانب.

كما تعرضت بعض العاملات للتحرش من قبل المشرف العام ومراقب الجودة والمهندس في صالة الإنتاج؛ وذكرت إحدى العاملات واقعة حُرْش تعرضت لها عاملة أخرى من قبل صاحب العمل. وهناك حالة حُرْش قام بها عضو لجنة نقابية في أحد المصانع.

أما بالنسبة للعاملات في الإسكندرية، فيتعرضن لأشكال مختلفة من التحرش الجنسي من قبل الجيران. ورجال من مراحل عمرية مختلفة في الشارع؛ ويتم التعرض لهن لكونهن عاملات مقيمات في محافظة بعيدة عن أهاليهن. و هذا الوضع يفسره البعض بأن هؤلاء العاملات لديهن الاستعداد لتقبل مثل هذه الممارسات.

٤ - أماكن وقوع جرائم التحرش

تعرضت أغلب العاملات المستجوبات للتحرش في عنابر الإنتاج، والمصعد، ومخزن المصنع. أما العاملات اللاتي يسهرن في وردية الليل. فهن يتعرضن للتحرش في الشارع ليلاً عند الخروج من المصنع أو في وسائل المواصلات (الميكروباص). هناك عدد قليل من الحالات وقعت في مكتب صاحب العمل أو المشرف أو مديري الإنتاج كما توجد حالات أغلبها عبارة عن احتكاكات وملامسات بالجدس تقع في أتوبيس الشركة. كما أفادت عاملة في إحدى شركات السويس تعمل في المنازل بالإضافة إلى عملها في المصنع؛ وقد طلب منها مديرها القيام بتنظيف شقتهم وتعرضت للتحرش هناك. أما بالنسبة لعاملات الإسكندرية، فقد تعرض جميعهن للتحرش في الشارع.

هناك عاملة في أحد المصانع تعرضت للتحرش من زميلها في منزلها. فهذا العامل كان يبيع منتجات بالتقسيط وطلبت منه هذه العاملة ماكينة خياطة وأعطته عنوانها ليحضرها إليها؛ وعندما جاء وفتح له الباب. لم يجد معه الماكينة و سألته فوجدت نظرة عينيه تتغير وعرض عليها بشكل واضح إقامة علاقة جنسية معه.

كشف التقرير عن أن بيئة وعلاقات العمل تساعد على وقوع جرائم التحرش؛ فكما تمت الإشارة إليه أعلاه، يستغل العمال والمشرفون داخل صالات الإنتاج المساحات الضيقة بين الآلات ليتم الاحتكاك بالعاملات. فضلاً عن الصلاحيات التي يتمتع بها المشرفون حيث يستطيع المشرف الخصم من راتب العاملة لأسباب واهية وصولاً إلى فصلها من العمل؛ وفي كثير من الأحيان يكون نفوذ المشرف

لدى الإدارة أقوى من العاملة. وبالتالي يتمتع بصلاحيات شبه مطلقة دون ضوابط. مما يفتح الباب لتحكم الأهواء و المصالح الشخصية. و يتم استغلال هذه الصلاحيات والسلطات بداية من سوء المعاملة وصولاً إلى ممارسة التحرش الجنسي بأشكاله المختلفة.

كما يوجد ارتباط واضح بين شروط وعلاقات العمل غير العادلة وتعرض العاملات للتحرش؛ فأغلب هؤلاء العاملات بدون عقود ولا يتمتعن بأى نوع من الحماية القانونية والنقابية. وجميعهن خرجن بدافع الاحتياج المادى وسعيًا وراء تأمين الاحتياجات الأساسية لأسرهن. فضلاً عن أن وضع النساء المتدني عامة في المجتمع ساعد على تعرض العاملات للتحرش من أطراف عدة داخل أماكن العمل؛ فحسب رواية إحدى العاملات "تعجبت أن المتحرش بي هو رئيسي في العمل الذى من المفروض أن يكون قدوة لغيره. و قد حرش بي في مكتبه حين طلبت منه إجازة لأن ابني الصغير مريض. فنظر إلى عندما طلبت هذا الطلب وقال لى أيه ممكن تدفعيه قصاد ده يا عسل أصل مفيش حاجة ببلاش دلوقت". أصرت العاملة على عدم الاستجابة واضطرت إلى ترك العمل.

رغم معاناة العمال مثل العاملات من شروط وظروف العمل القاسية. فإن الواقع الثقافى والاجتماعى للنساء يشجع هؤلاء العمال على التحرش بالعاملات. ومنهم من استخدم وسائل مختلفة لتهديد العاملات حتى لا يتحدثن عن وقوع عملية التحرش؛ من هذه التهديدات اتهام العاملة بأنها تدعى كذباً على العامل. أو لتعمد تشويه سمعتها. كما وصل الأمر إلى تعرض بعض العاملات للتهديد بالسلاح الأبيض.

كان للثقافة السائدة في المجتمع التى تنظر للنساء نظرة دونية. وتحملهن مسؤولية الدفاع عن أجسادهن. وتلقى باللوم عليهن عند تعرضهن للتحرش. تأثير كبير في تعرض الكثير من العاملات للتحرش وتحديدًا اللاتي ينتقلن من محافظة إلى أخرى يومياً أو المقيمات في محافظة أخرى بعيداً عن أسرهن كما هو الحال بالنسبة لعاملات الإسكندرية؛ وهي الأوضاع التي أجبرت عليها العاملات بدافع الاحتياج المادى وغياب فرص العمل في المناطق التي يقمن فيها مع أسرهن. لم تراخ المجتمعات المحيطة بهن تلك الظروف والأوضاع. وتم التعامل مع هؤلاء العاملات باعتبار أن أجسادهن مستباحة وأن سلوكهن موضع شك؛ فهن يتعرضن بشكل شبه يومي للتحرش من الجيران ما بين قيام أحد الجيران بالوقوف في الشرفة المقابلة لسكن العاملات وإظهار عضوه التناسلي. أو وقوف بعض الرجال من مراحل عمرية مختلفة في أماكن مظلمة في انتظار عودة العاملات من العمل ليلاً للتحرش بهن وملاحقتهن حتى مقر السكن ومحاولة الاقتراب منهن. كما كان هناك البعض من عرض عليهن مبالغ مالية في مقابل مطالب جنسية مباشرة وصرحة.

لم تقتصر عمليات التحرش الجنسي على العاملات في خطوط الإنتاج فحسب بل تعرضت سكرتيرات في المصانع للتحرش. وأرجعن السبب في ذلك لكونهن يعملن في مهن ينظر لها نظرة دونية. وعبرت عن ذلك بوضوح إحدى السكرتيرات التى تعرضت للتحرش قائلة: "فوجئت بمهندس صالة الإنتاج بالشركة يحضر للمكتب عندي وبيتهجم عليا ويشدنى ويحاول يفتح البلوزة بتاعتى. مش عارفه هو احرش بيا ليه يمكن لأنى اتعودت كسكرتيرة أن أتعامل مع عملاء الشركة بأسلوب جذاب ورقيق معه ومع الإدارة:" يمكن ده خلاه يتخيل إنى إنسانة مش محترمة؟!!!".

تسبب غياب أو نقص بعض الخدمات في تعرض العاملات للتحرش: فعدم توفير أتوبيسات كافية تتناسب مع أعداد العمال و العاملات. وأيضاً عدم توفير الأتوبيسات لوردية الليل تسبب أيضاً في تعرض العاملات للتحرش أثناء الذهاب والعودة. سواء من زملائهن أو من أشخاص خارج العمل عندما تضطر العاملة إلى استخدام المواصلات العامة للعودة لمنزلها بعد انتهاء وردية الليل. والتي تصل إلى منتصف الليل. وتباين أشكال التحرش في هذه الحالات من ألفاظ ذات إهزاءات جنسية وصولاً إلى ملامسة أجساد النساء.

٥- رد فعل المتحرش بها

تباينت ردود أفعال العاملات عند تعرضهن للتحرش. فأغلب اللاتي تعرضن للتحرش من قبل عمال أو مشرفين تحدثن عن قيامهن بالنظر إلى الفاعل بنظرة لوم وعتاب أو غضب. فذكرت عاملة أنها عندما شعرت أن زميلها جاء ليقف بجوارها على الماكينة محاولاً لمس جسدها. نظرت له نظرة حتمل - على حد تعبيرها - معنى "خلى عندك دم" والبعض الآخر تحدث عن القيام بسب و ضرب الشخص المتحرش. وعدد قليل منهن التزم الصمت واكتفين بالبكاء.

من اللافت للانتباه أن ردود أفعال العاملات تجاه المشرفين أكثر سلبية. فأغلب العاملات اللاتي تعرضن للتحرش من المشرفين التزم الصمت. هناك إحدى العاملات التي طلب منها أحد المشرفين على إدارة المصنع الذهاب لمكتبه وتحدث معها بطريقة غير مريحة - على حد تعبير العاملة - ثم بدأ بلمس جسدها. وهي تقول "أنا كنت في غاية الاحترام حتى لا أفقد أعصابي وبعد ذلك أردت أن أثور عليه إلا أنني خفت من أن أفصح نفسي ويعرف من لم يعرف. وخرجت من المكتب". بررت العاملات هذا الصمت بأنه حماية لهن من الفضيحة. خاصة أنه ليست لديهن ثقة في أن هناك إمكانية أن يدعمهن أحد.

وقد يعود الاختلاف في ردود الأفعال تجاه الزميل من العمال والمشرف أو رئيس العمل في أن السلطة التي يتمتع بها كل من المشرف و صاحب العمل أكبر وأهم من سلطة الزميل. يستطيع كلاهما التسبب في إيذائها بطرق متعددة وصولاً إلى الفصل.

تبين من الرصد أن رد الفعل يمكن أن يختلف أيضاً حسب أشكال التحرش التي تتعرض لها العاملة: فبعض الحالات التي تعرضت فيها العاملات لمجرد نظرة بها إهزاءات جنسية كانت تواجه في المقابل بنظرات لوم وغضب أو بعض عبارات العتاب للشخص المتحرش. أما عندما يتخذ التحرش أشكالاً أخرى مثل ملامسة الجسد. يكون للعاملات رد فعل مختلف: فمنهن من يوجهن السب. والبعض الآخر يقوم بضرب العامل. وفي حالة العاملات اللاتي تعرضن للتحرش أثناء وردية الليل. فإنهن رفضن السهر حتى لا يتقابلن مع الشخص المتحرش سواء كان عاملاً أو مشرفاً.

ذكرت أغلب العاملات في الإسكندرية واللاتي يتعرضن للتحرش في الشارع بأن أول رد فعل يكون الصراخ الشديد. ومحاولة الاستغاثة بالمارة في الشارع. والعودة سريعاً باتجاه المنزل. كنتيجة لأن هذا النوع من التحرش وقع خارج سلطة علاقات العمل. جاءت ردود أفعال العاملات في الإسكندرية سريعة. وليس بها تردد في الكشف عن الشخص المتحرش بهن. ومحاولة الاستقواء بالمارة لمعاقبته.

استخدمت العاملات بعض عبارات اللوم مثل "معندكش أخوات؟"، "هاصل بمراتك"؛ تكشف هذه اللغة عن غياب للثقافة الحقوقية لدى العاملات. و أنهن يعدن إنتاج الثقافة التقليدية التي ترى أن الرجال هم المسؤولون عن حماية الزوجة و الأخت و الأم و الابنة.

٦- رد فعل الشخص المتحرش

كما تبين ما ورد أعلاه. هناك استغلال للظرف الاقتصادي لهؤلاء العاملات اللاتي دفعن للعمل تحت ضغط الاحتياج المادي. كما تشجع بيئة العمل وكذلك الواقع الثقافي على التحرش بالعاملات. وهناك استغلال واضح لتلك الثقافة التي لا تلقي باللوم على الرجال وإنما تحمل النساء مسؤولية تعرضهن للتحرش. فالشخص المتحرش (العمال) يسئ لسمعة العاملة وسط زملاءه والزميلات. والبعض الآخر يحرض زملاءه على مضايقة العاملة. وهناك حالة قام فيها العامل بتصوير العاملة على الموبايل ووزع هذه الصورة على العمال والعاملات في عنبر الإنتاج. ووصل الأمر في بعض الحالات إلى تهديد العاملات بالضرب بالمطوّة في حالة تقديمها للشكوى. كما وقعت مشاجرة في أحد المصانع عندما تعرضت عاملة للتحرش واستدعت أخيها الذي يعمل معها في المصنع نفسه. أما في حالة أن يكون المتحرش من المشرفين أو المهندسين. فتتعرض العاملة لمضايقات في العمل: فذكرت إحدى العاملات تعرضت للتحرش من قبل رئيسها في العمل " يتم اضطهادي ولا يسمح لي بالذهاب إلى أي مكان مثل زميلاتي". و كما ورد على لسان عاملة أخرى "هما عارفين أننا محتاجين نعيش وخايفين على لقمة العيش وبيستغلوا ده. رئيسي لما لقاني رفضت أروح معاه. وبدأت احرض منه بدأ يضيق عليّ. وخصم لي نصف علاوة يعنى ده خراب بيوت لأن الحوافز و الأرباح بتقل. أعمل إيه حسبنا الله و نعم الوكيل".

قد يصل الأمر إلى فصل العاملة. فمن السهل إنهاء تعاقد العاملة. وفي حالة عدم وجود تعاقد يكون الأمر أكثر سهولة.

لوحظ من الإجابات التي وردت في التقرير حول رد فعل المتحرش أن هناك أشخاصاً وحيناً من المشرفين داخل عنابر الإنتاج أو مشرف عام - لم يتوقعوا أن تقوم العاملة برد فعل وعندما قامت العاملة بأي شكل من أشكال المقاومة أثار ذلك غضب المشرفين والمشرف العام الذين يوجهون للعاملات عبارات التهديد والوعيد.

هناك واقعه خرس قام فيها العامل بلامسة صدر العاملة. ولما صرخت وتوجهت للمشرف تشكو له. قام هذا الأخير باستدعاء العامل وسأله عن السبب الذي دفعه للقيام بهذا الفعل فاعتذر العامل ووعده بأنه لن يكرره فعلته مرة أخرى. وهذه الواقعة روتها زميلة العاملة التي تم التحرش بها. و لم يتبين إذا كان العامل قد شعر بالفعل بالخطأ أم اعتذر خوفاً من وقوع عقاب عليه. ولكن الواضح أنه عندما قام المشرف بالدور الذي من المفترض أن يقوم به فعلياً. وتم استدعاء العامل الذي اعترف بالواقعة ووعده بعدم تكرارها. وعلى الرغم من أن موقف المشرف كان من المفترض أن يكون أكثر حزمًا بأن يصدر قراراً بتوقيع جزاء على العامل فإن الواقعة تشير إلى أنه في حالة وجود محاسبة قد تساهم في الحد من هذه الوقائع في أماكن العمل وتشجع العاملات على اتخاذ مواقف إيجابية.

٧ - أثر وقوع عمليات التحرش على العاملات

جميع العاملات اللاتي شملهن التقرير تأثرن نفسياً وشعرن بإحباط ومهانة؛ و سبع عاملات جئن التعامل مع الزميلات و الزملاء وصاحبهن الشعور بالخجل لفترة زمنية؛ كما وصل الأمر ببعضهن إلى ترك العمل، وسيطر على أغلبهن الشعور بالخوف بشكل دائم وعدم الأمان. ما دفع عاملة إلى ارتداء النقاب.

كما أفادت المطلقات والأرامل جئب الحديث مع الزملاء، والشعور بالذنب. وحملن أنفسهن مسؤولية وقوع التحرش بسبب حالتهن الاجتماعية.

بعض العاملات اللاتي اتخذن رد فعل سلبي شعرن بالدونية وأهن تنازلن عن كرامتهن من أجل الحفاظ على فرصة العمل.

يمكن القول أن الحالة العامة للعاملات تتسم بالإحباط والضيقة والخوف والشعور بالذنب وحميل أنفسهن مسؤولية ما حدث. وفي المقابل، جئب بعض العاملات اللاتي اتخذن رد فعل قوى مثل القيام بضرب المتحرش فشعرن بأنهن أقوياء وقادرات على الدفاع عن أنفسهن. وتبين من كلامهن أن اتخاذهن موقفاً إيجابياً وفعالاً ساعد على رفع معنوياتهن وحافظ على كرامتهن. وهو ما عبرت عنه إحدى العاملات بالكلمات التالية: "مافيش حاجة حمي الواحدة غير الكرامة. أنا دائماً باحترم نفسي. يعني فيه حدود. والمواضيع اللي باتكلم فيها دائماً بتكون عامة، وزميلي لازم يعرف إنني مش هاسكت لو بس فكر يقل أدبه.. يعني شخصيتي لازم تكون قوية".

٨- كيف عرفت بحالات التحرش الخاصة بزميلاتك في العمل

كشفت الإجابات عن هذا السؤال أن العاملات يمكن أن يحكين لبعضهن البعض عن تعرضهن للتحرش. ويتبادلن الحديث أثناء فترة الراحة أو الذهاب والعودة من العمل. وفي الإسكندرية، يمكن للعاملات أن يعرفن ما يحدث في مصنعهن أو المصانع الأخرى. و يرجع ذلك إلى إقامة عدد من العاملات من مصانع مختلفة مع بعضهن في شقة واحدة و هذا يتيح فرصة أكبر للحكي.

ولوحظ من الحالات التي تضمنها التقرير أن هناك عمالاً ومشرفين معروف عنهم أنهم دائمو التحرش بالعاملات.

٩- رد فعل الزملاء و الزميلات عندما علموا بواقعة التحرش

اختلفت مواقف الزملاء و الزميلات في العمل؛ فثمة مواقف إيجابية تمثلت في الوقوف بجانب العاملة التي تعرضت للتحرش وإقناعها بعدم ترك العمل ومساعدتها على تقديم شكوى لرئيس الوردية في حالة إذا كان المتحرش من العمال. كما اتخذت بعض الزميلات مواقف قوية دعماً لزميلاتهن. منها القيام بضرب الزميل في العمل الذي تعرض لزميلتها؛ وهناك عاملة دافعت عن زميلة لها وقامت بالتصدي للعمال الذين جرشوا بها واعتادوا مضايقتها. ونتيجة لهذا الموقف تعرضت للتهديد بالطعن بمطواة من هؤلاء العمال وهم في سن الشباب. وفي أحد المصانع، أخذ الزملاء و الزميلات موقفاً من الشخص المتحرش وهو من العمال و تمت معاملته بطريقة سيئة حتى ترك المصنع.

أما المواقف السلبية، فمنها الالتزام بالصمت خوفاً من تعسف المشرف بهن. ومن المؤسف أن هناك زملاء أو زميلات يقومون بمضايقة العاملة التي تحرش بها المشرف مجاملة له. وهناك واقعة في أحد المصانع تعامل الزملاء و الزميلات مع العاملة التي تعرضت للتحرش بطريقة سيئة. وقام العمال الذين تحرشوا بها بتسجيل هذه الواقعة على التليفون المحمول وحت هذه الضغوط قام خطيبها بترك المصنع. ولكن استمر في ارتباطه بهذه العاملة. وفي بعض الأحيان لا يصدق الزملاء والزميلات وقوع عملية التحرش إلا بعد تكرار الشكوى من الشخص نفسه.

هناك زملاء و زميلات يعربون عن غضبهم عند سماع واقعة التحرش. و لكن دون القيام بأى رد فعل يترجم هذا الغضب. وقد ذكرت عاملة من شملهن التقرير أن هناك من يتعامل مع حالات التحرش بأنه أمر عادي ويحدث كل يوم.

١٠- كيف يمكنك حماية نفسك من التحرش

أظهر التقرير انخفاض وعي النساء بحقوقهن وأشكال الحماية. كما أبرز مدى تأثر النساء بالثقافة السائدة في المجتمع والتي تغذي الاتجاه نحو الحلول الفردية؛ وقد عبرت عن هذا إحدى العاملات قائلة "أنا مش عارفة أعمل إيه" و أشارت إلى تجنب الشخص المتحرش بها. وهناك عدد من العاملات اللاتي تعرضن للتحرش قررن ترك العمل بعد أن تزوجن و فسرهن هذا الموقف بأنه نوع من الحماية حتى لا يتعرضن لمثل هذا الانتهاك مجدداً.

فضلاً عن هذه الثقافة. هناك أيضاً تأثير واضح لشروط وعلاقات العمل على إضعاف مواقف العاملات وعدم تمكينهن من الدفاع عن أنفسهن. فأغلبهن بلا عقود أو بعقود مؤقتة وبلا حماية نقابية. وجميعهن خرج للعمل بدافع تلبية مطالب الأسرة. فكان هناك اتجاه واضح بأن تقديم العاملات بشكوى لن يفيد. وقد يعرضهن لفقد فرصة عملهن. خاصة في حالة أن يكون المتحرش من المشرفين أو مراقبي الجودة أو صاحب العمل. وهناك بعض الحالات التي تقدمت بشكوى ولم يتم التحقيق فيها. إذ تقوم الإدارة بتكذيب العاملات حرصاً على سمعة المصنع أو بسبب تواطؤ الإدارة مع المشرفين. وقد ورد على لسان إحدى العاملات العبارة التالية: "أنا مش هستكى لأن مش هيحصل حاجة و الناس هتقول دي بتاعة مشاكل وأنا آخد حقي بنفسى": من أصحاب هذا الرأي أيضاً من يلجأن إلى أهلهن وما يؤدي أحياناً إلى حدوث مشاجرات مع الشخص المتحرش.

كما رأت عدد من العاملات أن من أشكال الحماية التواجد أثناء العمل وسط زميلاتها. وتجنب الجلوس بمفردها. وأيضاً الخروج من المصنع في مجموعات. وعدم الحديث مع الزملاء في العمل إلا للضرورة.

بخلاف ما سبق كان هناك أيضاً عاملات اتخذن مبادرات فردية إيجابية: فقامت عاملة بإبلاغ رئيس الوردية عن عامل تلصص عليها أثناء وجودها في دورة المياه. و تعاملت رئيس الوردية بجدية وأعد مذكرة. وتم تحويل العامل للشئون القانونية وخصم أربعة أيام من راتبه. ونظراً لعدم وجود قانون يجرم التحرش الجنسي. وينص على عقوبات محددة. تنحول العقوبة إلى أمر تقديري. وفي بعض الأحيان يأخذ المتحرش جزاءً لا يتناسب مع حجم الانتهاك الذي فعله.

تضطر بعض العاملات للقيام بأشكال من التحايل؛ فأفادت عاملة أنها تقوم بشراء علب مياة غازية "كانز" للمشرف وتدفع له فلوس في مناسبات مختلفة "مرض ابنه" لكي يتوقف عن مطالبتة لها بالخروج معه.

حدثت بعض العاملات عن ضرورة تعلم رياضة دفاعية "الكاراتية". وذكرت عاملة أنه يجب أن يعلم زملاؤها في المكان أن صوتها عالٍ وأنها لا تسكت على حقها، والبعض الآخر تحدث عن ضرورة ارتداء ملابس الرجال والتحدث مثل الرجال؛ وهناك عاملة ذكرت أنها ارتدت النقاب وتعتبر ذلك شكلاً من أشكال الحماية. أما بالنسبة لعاملات الإسكندرية، ذكر جميعهن أن العودة من العمل للسكن في مجموعات يوفر قدرًا من الحماية.

تتضمن كثير من الوقائع التي روتها العاملات حول وقائع التحرش حالات لم يحدث فيها أي معاقبة للشخص المتحرش. مما كان يتسبب في حالة من الإحباط للعاملات. وقد أرجعن السبب وراء عدم معاقبة المتحرش إلى تغيير قيم وسلوك المجتمع. فورد على لسانهن عبارات مثل: "الدنيا تغيرت" و "الزمن أصبح سيئاً" و "الظروف صعبة": ولم يتحدثن عن غياب الآلية القانونية لحمايةهن من التحرش.

١١- الشخص الذي يمكن اللجوء إليه

برغم أن إجابات العاملات في السؤال السابق كانت أغلبها تتسم بالسلبية، وأن الإيجابي منها كان يعتمد على الحلول الفردية التي تتسم بالعنف، فإن الإجابة عن هذا السؤال فجرت عديداً من ردود الأفعال الإيجابية والتي يمكن الاستفادة منها وبلورتها في مقترحات تتعلق بصياغة آلية لحماية العاملات من التحرش.

ثمة تنوع واضح بين العاملات اللاتي شملهن التقرير بشأن الأشخاص الذين يمكن اللجوء إليهم في حالة التعرض للتحرش. ويمكن القول بأنه لا يوجد اتجاه محدد نحو شخص بعينه، لكن لوحظ أن اللجوء للشخص يتحدد وفقاً للشخص المتحرش في بعض الأحيان، فمنهن من ذكرن اللجوء للمشرف في حالة التعرض للتحرش من أحد الزملاء (العمال). وهناك أخريات تحدثن عن التوجه إلى المدير العام أو رئيس الوردية أو صاحب المصنع في حالة أن يكون المتحرش من المشرفين، وهناك عدد قليل تحدث عن إمكانية الذهاب إلى نقطة الاستثمار أو قسم الشرطة (لكن هذا بعد الشكوى لإدارة المصنع). كما وجدت عاملة ترى ضرورة اللجوء إلى قسم الشرطة مباشرة، وقد ورد على لسانها: "المفروضة الواحدة تطلع على القسم على طول عشان الرجالة هيقفوا مع بعض و هيطلعوني غلطانة".

في المقابل، هناك عاملات ذكرن أنهن لا يجدن أي شخص يثقن فيه أو يمكن اللجوء إليه، فذكرت إحداهن "لو فيه قانون كان الواحد ممكن يروح يشتكى بس اشتكى لمين دي لو الشركه كل بنت فيها هاتحصل لها حاجه زي دي اشتكت كانت الشركه قفلت". وعبرت عاملة أخرى "الرئيس دائماً على حق واحنا بنرمي بالأثنا عليه و بينصفوا دائماً المشرفين".

أما العائلات في الإسكندرية، فقد أشرن إلى أنهم يستعن بأحد المارة في الشارع أو أصحاب المحال، وذلك أثناء تعرضهن لواقعة التحرش؛ لكن في ذات الوقت يشعرون بملاحقة نظرات الشك لهن، وأن هناك تواطؤاً مجتمعياً ضدهن. وطوال الوقت يتم التعامل معهن باعتبارهن نساء مشكوكاً في سلوكهن و محل شك، وهذا يؤثر كما ذكروا على اتجاههن نحو اتخاذ أي شكل من أشكال المقاومة و أقصى ما يمكن القيام به هو العودة إلى منازلهن.

التوصيات

بناء على ما سبق يوصى التقرير بما يلي:

الحكومة:

- توفير الحماية القانونية والنقابية للعاملات من خلال إبرام عقود عمل دائمة تتضمن شروطاً عادلةً وعدم عرقلة جهود العمال والعاملات الرامية إلى تشكيل لجان نقابية.
- تنظيم عمليات تفتيش دورية على المصانع للتأكد من سلامة بيئة العمل. خاصة فيما يتعلق بالعاملات.
- إصدار قانون يجرم التحرش الجنسي مع تضمينه مواد محددة تتعلق بتجريم التحرش الجنسي في أماكن العمل. يراعي في إجراءاته التنفيذية خصوصية هذه القضية.
- تنظيم دورات تدريبية على آليات تحرير الشكاوى المتعلقة بوقائع التحرش وسبل التعامل مع العاملة التي تتعرض للتحرش.

إدارات المصانع:

- توفير وسائل مواصلات ملائمة وكافية لجميع الورديات.
- الاستعانة بمشرفات على خطوط الإنتاج التي توجد بها العاملات بكثافة.
- توفير مساكن تابعة للمصانع التي يعمل بها نساء من محافظات أخرى.
- توفير دورات مياه آمنة والفصل بين دورات المياه للعمال والعاملات.

كما يتضمن ملحق (١) التوصيات الخاصة بمنظمات المجتمع المدني.

ملحق (١)

بيان تأسيسي

تأسيس قوة عمل لمناقضة العنف الجنسي ضد النساء

اشتبكت المنظمات العاملة في مجال حقوق النساء من خلال إجراء الدراسات والدعوة مع قضية العنف الجنسي ضد النساء لسنوات طويلة، وُجِّحت في وضع القضية على أجندة النقاش العام؛ كما تبنت بعض البرامج والأعمال الدرامية هذه القضية، مما ساعد في إثارة نقاش مجتمعي واسع حولها، خاصة مع تزايد أشكال العنف الجنسي واتخاذ طابع الانتهاك الجماعي.

ومع ذلك، ما زالت المواقف السائدة تلقي اللوم على النساء، وتتبنى موقفاً يبرر سلوك الجناة حتى وإن أدانتها ظاهرياً، وهو ما يشير إلى النظرة الدونية للنساء واعتبارهن المسئولات عما يتعرضن له، فضلاً عن أن الإدراك الثقافي العام للعنف الجنسي يربطه بالرغبة الجنسية، وهذا اختزال للقضية يتنافى مع ما يجري في الواقع الذي أثبت أن جرائم "العنف الجنسي" لا يمثل تعبيراً عن الرغبة الجنسية، بل هو وسيلة لإثبات سلطة الرجال على النساء من خلال التهديد باقتراح أفعال عنيفة، أو ممارسة تلك الأفعال فعلياً، كما أنه امتداد لأشكال التنميط القائمة على أساس الأدوار المرسومة اجتماعياً للجنسين.

ورغم استمرار تبني المجتمع لهذه النظرة الدونية للنساء فإنه يمكن رصد درجة من التحول في موقف الرأي العام بعد قضية نهى رشدي والتي كانت أول قضية تصر فيها المجني عليها على التقدم ببلاغ والتحقيق فيه إلى أن تمت إحالة الدعوى للمحكمة و صدر حكم ضد من حُرِّش بها جنسياً بالحبس ثلاث سنوات، كما صدر حكم علي المتهم إسلام مجدي بالحبس سنة مع الشغل والنفاز في قضية التحرش الجنسي بشارع جامعة الدول العربية وهي القضية التي أحييت محاكمة عاجلة، وفي ٢٥ نوفمبر الماضي صدر حكم محكمة جنايات الجيزة بالسجن المشدد لمدة ١٥ عاماً لخال اتهم بهتك عرض ابنة شقيقته وهو ما نتج عنه أن أُجبت طفلة، وفي أمس ١٤ ديسمبر صدر حكم لمدة ١٥ عاماً ضد الجاني الذي قام باقتحام منزل سيدة واغتصبها بمدينة الغردقة.

في هذا السياق يعرب الموقعون على هذا البيان عن ترحيبهم الشديد بهذه الأحكام و يؤكدون مجدداً ثقتهم في عدالة القضاء و نزاهته.

من جانب آخر، بدأت بعض الجهات في طرح مشروعات قوانين لمعاقبة العنف ضد النساء بصفة عامة (مركز النديم)، كما شرعت قوى مختلفة في طرح تعديلات قانونية لتجريم التحرش الجنسي (المركز المصري لحقوق المرأة، النائب البرلماني خليل قويطة، المجلس القومي للمرأة)، وبعد ذلك من المحاولات المهمة، حيث ما زالت تدخل جريمة التحرش ضمن المواد الخاصة بهتك العرض بحجة عدم وجود تعريف محدد للتحرش الجنسي.

كل ما سبق يسهم في كسر حاجز الصمت الذى يحيط بهذه القضايا. و قامت بعض النساء بتقديم بلاغات حول أشكال العنف الجنسى التي يواجهنها. وللأسف فقد قوبلت بعضهن بشكل سيئ من ضباط الشرطة كما حدث في قضيتى هبة وشيما.

تأسيسا على ذلك. فقد رأيت مجموعة من المنظمات غير الحكومية ضرورة التحرك في هذه القضية. والتعاون والتنسيق على أعلى مستوى بحيث يمكن تلبية الاحتياجات والتوقعات التي أثارها عملها في السنوات الماضية. خاصة أن العنف الجنسى ضد النساء أصبح أشد قسوة. فضلاً عن أنها ليست مجرد ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالأوضاع الاقتصادية والسياسية والثقافية التي يمر بها المجتمع. بل أصبحت ترتبط بعنف مؤسسى تنتهجه أجهزة في الحكومة عن عمد و قصد و بالتالى فالوضع مواتٍ لكسر جدار الصمت وتبني أساليب واضحة للمواجهة.

بناء على ذلك أعلن المجتمعون بمقر مؤسسة "المرأة الجديدة" بتاريخ ٣ ديسمبر ٢٠٠٨ عن تشكيل قوة عمل لمواجهة العنف الجنسى ضد النساء. ويتزامن تشكيل قوة عمل مع الحملة الدولية المعروفة باسم "الحملة ١٦ يوم لناهضة العنف ضد النساء" والتي بدأت يوم ٢٥ نوفمبر وتستمر حتى يوم ١٠ ديسمبر.

أكد المجتمعون استمرار عملهم من أجل تشجيع النساء على أخذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لحماية أنفسهن وسلامة أجسادهن في الشارع والعمل وأماكن الدراسة من خلال القيام بالمهام الآتية:

- تقديم الخدمات والدعم الفوريين (النفسي والقانوني) للنساء;
- العمل التعبوي لتغيير المواقف والسلوكيات المتعلقة بقضايا العنف الجنسى ضد النساء;
- الضغط من أجل تطوير أداء المؤسسات المختلفة وعلى رأسها جهاز الشرطة للتعامل مع تلك القضايا بالحساسية الواجبة;
- المساهمة في تطوير الأبعاد القانونية لموضوع العنف الجنسى ضد النساء;
- تقديم أشكال أخرى من التضامن مع النساء ضحايا العنف الجنسى.

المنظمات التي وقعت على البيان :

١. جمعية المرأة والتنمية بالإسكندرية
٢. الجمعية المصرية للنهوض بالمشاركة المجتمعية
٣. جمعية بلدي ببورسعيد
٤. رابطة المرأة العربية
٥. العليمى لأعمال القانون والحماية
٦. مؤسسة المرأة الجديدة

٧. مؤسسة تنمية الاسرة
٨. مؤسسة حلوان للتنمية المجتمع
٩. المبادرة المصرية للحقوق الشخصية
١٠. مبادرون لدعم التنمية و التعليم المدني ببورسعيد
١١. مركز النديم للعلاج والتأهيل النفسى
١٢. مركز قناة السويس
١٣. مركز هشام مبارك للقانون
١٤. المكتب العربى للقانون
١٥. ملتقى تنمية المرأة
١٦. المنتدى المدنى الديمقراطى السويس

الأفراد

١. أحمد فتحى - الحامى
٢. أنجى غزلان
٣. زياد العليمى - الحامى
٤. طاهر أبو النصر - الحامى
٥. محسن بهنسى - الحامى

ملحق (٢)

رداً على الوقفة الاحتجاجية التي قام بها عاملات وعمال بغزل المحلة يوم الخميس ٢٠٠٨/١٠/٣٠ ويوم السبت ٢٠٠٨/١١/١ للمطالبة بحقوقهم قام بعض العمال التابعين للإدارة بالتعدى بالضرب على العاملة "أمل السعيد" والتحرش الجنسي بها ولس مواضع حساسة بجسدها أثناء دخولها الشركة يوم السبت الموافق ١-١١-٢٠٠٨. قام محمد شلبي بصفعها على وجهها وشد غطاء الرأس وخلعه وخلع السترة التي تستر جسدها من أعلى. وقام بسبها وبعثها بالعاهرة. وصدرت منه إشارة وأفعال خادشة للحياء، وهددها بالتعرض لزوجها وأولادها، وإلحاق مزيد من الأذى بها إذا لم تتوقف عن المشاركة في الاحتجاج مع زملائها. وقام طارق عبد المنعم بركلها بقدمه بمنطقة حساسة من جسدها. ووجه لها ألفاظ خادشة للحياء أيضاً. وقام جمال أبو الإسعاد بإمساکها بيديه من مناطق حساسة من جسدها. وصددها بالحائط أكثر من مرة وقام بسب الدين وتهديدها بالاعتداء الجنسي عليها بغرض منعها من المشاركة مع زملائها للمطالبة بحقوقهم. في حين تم الاعتداء على العاملة "وداد الدمرداش" بالضرب وتهديدها بهتك عرضها أمام أبنائها وزوجها والتعدى عليهم. وقام محمد شلبي بعد انتهاء الوقفة الاحتجاجية يوم الخميس ٢٠٠٨/١٠/٣٠ وأثناء خروجها من الوردية بالتعدى عليها وركلها بقدمه وسب الدين ووصفها بالعاهرة والزانية. وأنه سوف يتعدى عليها جنسياً إذا لم تتوقف عن المشاركة في المطالبة بالإدارة بحقوق العمال.

وقام طارق عبد المنعم في الوقت نفسه بالتعدى عليها بالسب بنفس الألفاظ وحاول ضربها وطاردها وقام بالإمساک بها لولا تدخل زملائها.

وبتاريخ السبت ٢٠٠٨/١١/١ قام الثلاثة جمال أبو الإسعاد وطارق عبد المنعم ومحمد شلبي بمنعها من دخول عملها وتم مطاردتها والإمساک بها وقاموا بترويعها والتعدى عليها وتمكنت من الهرب منهم خشية إلحاق المزيد من الأذى بها. وقد قام رضا سلطان عضو اللجنة النقابية بالشركة باستدعاء وداد الدمرداش أحمد بتاريخ ٢٢-١٠-٢٠٠٨ وعرض عليها مكافأة مادية ضخمة وترقية قبل أوانها في المقابل تقوم بإقناع العمال بالعدول عن المطالبة بحقوقهم. وفي حال رفضها فإنه سيقوم بنقلها لدرجة أقل وقال لها باللفظ (وحاجات تانية متفديش عليها) وتكرر الشيء نفسه مع أمل أحمد السعيد. الأمر الذي دفع كل من وداد الدمرداش و أمل السعيد إلى اللجوء للقضاء على خلفية الاعتداء عليهما بالضرب. والسب والقذف و التحرش من قبل بعض العمال التابعين لإدارة الشركة أثناء الوقفة الاحتجاجية. وتم طلب إحالة القضية للنياحة العامة بناء على طلب المدعين لقيود القضية خرش جنسي وتداولت القضية حتى أصدرت محكمة المحلة الكبرى يوم ٢١/٢/٢٠٠٩ بمعاينة المتهم الأول محمد شلبي بالحبس ثلاثة أشهر مع الشغل وكفالة ١٠٠٠ جنية وتغريم كل من محمد شلبي وجمال محمد وطارق عبد المنعم ٢٠٠ جنية عن تهمة السب والقذف وألزمتهم جميعاً بأن يؤديوا متضامين للمدعين بالحق المدني مبلغ ٥٠٠١ على سبيل التعويض المدني المؤقت ولزمتهم بالمصاريف ومبلغ ٥٠ جنياً مقابل أتعاب المحاماة عقب صدور حكم المحكمة. وقع كل من (محمد شلبي - طارق عبد المنعم - جمال محمد) إقراراً بصدق أقوال أمل السعيد. وداد الدمرداش ومحمد العطار والتي وردت في تحقيقات الجنحة ١٦٦٢٥ لسنة ٢٠٠٨ جنح ثان المحلة

الكبرى وتعهدوا بعدم التعرض لهم ثانية و بناء عليه وبحضور عدد كبير من عمال وعاملات شركة المحلة تمت تسوية الموقف. لكن مؤخراً فؤجى العمال الثلاثة (محمد العطار - أمل السعيد- وداد الدمرداش) بقيام المفوض العام للشركة برفع قضية سب وقذف ضدهم لأنهم في أثناء التحقيقات وجهوا اتهاماً له بالتحريض ضدهم و لا تزال القضية تنظر أمام محكمة.

ملحق (٣)

الحلقة الثانية من سلسلة شروط التوظيف والعمل

برنامج شروط التوظيف والعمل التابع لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٥

التحرش الجنسي في العمل: الاستجابات الدولية والوطنية

التقرير جزء من مجهود بحثي عن التحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل. تابع لبرنامج شروط التوظيف والعمل التابع لمنظمة العمل الدولية.

يمثل التحرش الجنسي في أماكن العمل عائقاً أمام هدف المنظمة في تعزيز ظروف العمل اللائق لجميع العاملين، فهو سلوك يقلل من كفاءة الحياة في مجال العمل. ويعرض سلامة النساء والرجال للخطر. ويقوض المساواة بين الجنسين ويفرض تكاليف باهظة على الشركات والمنظمات.

يعرض التقرير رؤية عامة لما تم تحقيقه في سبيل مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل على المستويين الدولي والوطني. ونقدم هنا جزءاً يتعلق بالمبادئ الدولية والتشريعات الوطنية. وأنشطة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل.

الاهتمام الدولي بقضية التحرش الجنسي:

لم يطلق أي مسمى حتى السبعينيات على ما كانت تتعرض له النساء من أشكال التحرش في أماكن العمل حيطها طبيعة جنسية وتعتمد على جنس الضحية. إلا عندما طالبت النساء في الولايات المتحدة أن يتم اعتبار التحرش الجنسي نوعاً من التمييز الجنسي وذلك في التشريع الفيدرالي ضد التمييز. ومن بعدها بدأت النساء تستخدم مصطلح التحرش الجنسي لوصف ما يتعرضن له من انتهاكات تتعلق بالتحرش.

• Deirdre McCann, Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series No. 2, Conditions of Work and Employment Programme, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – GENEVA, 2005

• دنكان تشابل و فتوريو دي مارتينو. العنف في مكان العمل. منظمة العمل الدولية. بيروت، ٢٠٠٢

انتشر الوعي بأضرار التحرش الجنسي. و بنتائجه كفعال عنيف ومضر. وسلوك التحرش الجنسي قد يكون مادياً، شفهيّاً أو غير شفهي. وهو سلوك _في الغالب_ ذو طبيعة هجومية. ووفقاً للتقرير فهناك صعوبة لتحديد حصري لكل السلوكيات التي تعتبر من قبيل التحرش الجنسي. ويعتبر كل فعل ينطبق عليه عدم الترحيب وغير معقول لمستقبله هو تحرش جنسي. فالتحرش الجنسي هو موضوع ذاتي يختلف تقديره من شخص إلى آخر.

التحرش بالنساء :

الغالبية العظمى من يتعرضن للتحرش الجنسي هن من النساء. الأصغر سناً. والمستقلات مادياً. غير المتزوجات. والمطلقات. كما ان مكان العمل له عامل خاص في احتمالية أن تتعرض المرأة للتحرش.

فالنساء العاملات في قطاعات عمل غير تقليدية. والنساء اللاتي يعملن تحت إدارة الرجال هن الأكثر عرضة للتحرش. إلى جانب العاملات المهاجرات نظراً لعدم قدرتهن على تأمين وظيفة بديلة. بسبب عزلتهن الإجتماعية وافتقادهن القدرة على التواصل أحياناً بسبب اختلاف اللغة وعدم توافر موارد مالية. وتتفاقم تلك الظروف مع القيود التي تضعها الحكومات حول انتقال المهاجرات.

مكافحة التحرش الجنسي على المستويات الإقليمية والدولية

يقدم هذا الجزء نماذج لمكافحة التحرش الجنسي

أولاً : على المستوى الإقليمي :

١. المجتمع الكاريبي:

أصدر التجمع الكاريبي تشريعاً نموذجياً حول التحرش الجنسي في عام ١٩٩١. "نموذج قانون الحماية ضد التحرش الجنسي" وهو ضمن مشروع سعى لإصدار قوانين نموذجية تتعلق بقضايا تخص النساء.

٢. الاتحاد الأوروبي:

كانت بداية اهتمامه بالتحرش الجنسي في أماكن العمل عام ١٩٨٦ عندما تم التعبير عنه في قرار البرلمان الأوروبي حول العنف ضد النساء. تضمنت توصيات اللجنة الأوروبية في ١٩٩١. توصية تتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل.

كانت التوصية حول حماية كرامة النساء والرجال في العمل. وعرفت التحرش الجنسي على أنه "سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرغوب فيه. أو أي تصرف يتعلق بالناحية الجنسية يؤثر على كرامة النساء والرجال في العمل".

وتوالت مناقشة الموضوع في اجتماعات لاحقة للجنة في ١٩٩٦، و١٩٩٩ نتج عن الأخيرة تبني مشروع قانون في سبتمبر ٢٠٠٢. تضمن التفريق بين السلوك الجنسي والسلوك على أساس الجنس. فالأول يعتبر "حرش جنسي" والثاني يعتبر "حرش". واعتبروا كلاهما من أشكال التمييز على أساس الجنس وتم حظرهما.

٣. منظمة الدول الأمريكية:

تم التعريف المبدئي بالتحرش الجنسي في أماكن العمل على اعتباره شكلاً من أشكال العنف ضد النساء. وورد ذلك في اتفاقية البلدان الأمريكية لعام ١٩٩٤ بشأن منع واستئصال العنف ضد النساء والمعاقبة عليه: الإتفاقية أكدت حق النساء في حياة خالية من العنف.

ثانياً: على المستوى الدولي:

تم علاج ومناقشة موضوع التحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل في العديد من المواثيق والقرارات الدولية. بدءاً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. في العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. إلى جانب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في فيينا ١٩٩٣. المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة وتبنيه خطة عمل بكين ١٩٩٥. الاجتماع الخاص بالجمعية العامة حول النساء في ٢٠٠٠ حول مساواة النوع الاجتماعي والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين.

- ١٩٩٧: الفيدرالية (الاتحاد) الدولية لعمال النقل. أطلقت حملة حول "التحرش الجنسي" وركزت على سوء المعاملة التي تتعرض لها موظفات خطوط الطيران.
 - ١٩٩٨: المجلس التنفيذي للاتحاد الدولي الخاص بحرية النقابات التجارية تبنى برنامج عمل لمكافحة التحرش الجنسي.
 - منظمة العمل الدولية:
- اهتمت منظمة العمل بالتحرش الجنسي. وأجرت أبحاثاً وتدريباً حول الموضوع. وما زاد من خصوصيته هو اهتمام المنظمة بتعزيز قضية العمل اللائق للنساء.

١. اتفاقيات:

اتفاقية (التمييز الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨. تناولت مسألة التمييز في التوظيف على أسس مختلفة كان الجنس أحدها. وطالبت أعضاء المنظمة بإعلان ومتابعة سياسة وطنية يتم تطبيقها لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة. مع وضع رؤية للقضاء على التمييز. وفي مسح خاص بالاتفاقية تم في ١٩٩٦. اكتشفت اللجنة الخاصة بالاتفاقية أن التحرش الجنسي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس ضد النساء في التوظيف يقوض المساواة وعلاقات العمل ويعوق الإنتاجية.

تعريف اللجنة الخاص بالتحرش الجنسي :

"أي شكل من أشكال الإهانة أو التصريحات غير اللائمة. نكتة. التلميح والتعليق على ملابس شخص. لياقته. عمره. حالته الأسرية. وما إلى ذلك. من خلال ثقافة أبوية مهينة تعتمد على أساس الجنس. تهين الكرامة. أي دعوة أو طلب غير مرحب به. ضمنى أو صريح. سواء صاحبه تهديدات أو لا. أي نظرة مخلة أو أي سلوك آخر مرتبط بنشاط جنسي. وأي اتصال جسدي لا داعي له"

وتعتبر منظمة العمل الدولية أول هيئة دولية تعتمد اتفاقية تنص صراحة على الحماية من التحرش الجنسي. حيث إن اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية عام ١٩٨٩. تنص على: أن على الحكومات أن تعتمد تدابير خاصة تضمن "تمتع العمال من الجنسين الذين ينتمون إلى هذه الشعوب بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام. والحماية من التحرشات الجنسية".

٢. نصوص غير ملزمة:

شرعت منظمة العمل مجموعة من النصوص غير الملزمة متضمنة أحكاماً خاصةً بالتحرش الجنسي في أماكن العمل:

- القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٨٥. حول الفرص والمعاملة المتساوية للنساء والرجال في التوظيف. ذكر أن التحرش الجنسي في أماكن العمل عامل مقوض لظروف العمل الخاصة بالعمال. وأوصى بوجود سياسات وتدابير لتحقيق المساواة ومكافحة ومنع التحرش
- وفي ١٩٩١. صدر قرار عن مؤتمر العمل الدولي خاص بخطة منظمة العمل الدولية للعمليات. حيث دعا مكتب العمل الدولي أن يقوم مكتب العمل بإعداد أدلة تدريبية ومواد خاصة بالقضايا الكبرى للعمليات كالتحرش في أماكن العمل
- وفي ٢٠٠٣. تبنى مكتب العمل مدونة قواعد الممارسة حول العنف في أماكن العمل في قطاع الخدمات والتدابير لمكافحة الظاهرة.

المبادرات الخاصة بالحكومات والمنظمات غير الحكومية لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل ومساعدة الضحايا:

ركزت بعض تلك المبادرات على إصدار نص تشريعي يحظر التحرش. والبعض الآخر اهتم بالتطبيق الجبري لبنود تعاقب التحرش متضمنة في لوائح الجزاءات. في حين تعامل الآخر على رفع الوعي بالتحرش الجنسي وتقديم النصيحة والإرشاد عما يجب اتخاذه عند وقوع مثل تلك الحوادث.

أمثلة لدول لديها قوانين خاصة بالتحرش :

- المملكة المتحدة. قانون الحماية من التحرش رقم ٤٠ لعام ١٩٩٧. يغطي جريمة التحرش في أماكن العمل وغيرها من الأماكن.
- باراجواي. الأحكام الجديدة لقانون العمل رقم ٤٩٦ / ٩٥. المادة ٨١. أدرجت "التحرش الجنسي" ضمن أعمال العنف التي تبرر إنهاء علاقة العمل.
- فرنسا. قانون رقم ١١٧٩-٩٢ لعام ١٩٩٢. بشأن إساءة استخدام السلطة في علاقات العمل وخاصة فيما يتعلق بالمسائل الجنسية وتعديل قانون العمل وقانون أصول المحاكمات الجزائية.

وضع سياسات داخلية :

قامت بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالالتزام بالقضاء على التحرش الجنسي. وذلك بإنشاء سياسة داخلية للشكاوى. ووضعت المنظمات إجراءات وسياسات خاصة بها تواجه بها التحرش.

وبعض الجزاءات قد تشمل دفع تعويضات من جانب المتحرش للضحية. أو إصدار أحكام من المحاكم بضرورة الكف عن سلوك "التحرش الجنسي". إلى جانب صدور أحكام تطالب أصحاب العمل بمعالجة الأضرار الناجمة عن التحرش الجنسي.

دراسات الحالة :

دراسة الحالة ١

كنت بعمل مشرفة إنتاج و المصنع ينتج العبوات بتاعت الدواء. ومهمتى متابعة الإنتاج. وبشرف على سير العمل والنظام. وكان فيه رئيس للعمال أو مشرف انتاج عام من أول يوم وهو حاطتني في دماغه في يوم موبايلى كان على الطرابيزة وأنا مشغولة بتابع علب الدواء اللى خلص عشان نضعه في الاكياس فأخذ الموبايل وفتح وبيضحك وبيعلق على رسالة فيه فقمتم رايحة خطفاه من أيده وزعقلته وقتلته مش من حقك تعمل كده. ببرود قال دا كله بنات مروة إيمان نوال ايه دا ما فيش اسم واحد تبعته فقلته أظن عيب الكلام دا وبعدين حضرتك راجل كبير والمفروض تكون عارف ان مش من حقك ان تمد أيديك وتشوف خصوصيات الناس. قال أنا حر قولته حر في نفسك مش عليا. وسيبته وبعدت أكمل شغلى لاقيته متابعنى بنظرات غبية زى الاطفال ييلقح بكلام و استمر كده كذا يوم. ولما زهقت في يوم شكيت لصاحب العمل. قال لي معلش دا من زمان في الشركة وهو اللى نشايل الشركة على دماغه وبعدين دا راجل كبير خديه على قد عقله واجنبيه. المهم بقيت أعمل نفسى مش واخده بإلى منه وفي آخر الأيام سلط عليا بعض العمال وابتدى يضايقنى ويقول ابعثى رسالة لي. عبرنا يا جميل وكلام من ده. والبنات اللى معايا لاحظوا وقالولى دا كل اللى بيجى بيطفئوا منه بسبب اسلوبه ده معقد. بجد تعبت نفسيا منه ومن غيره. وافتكرت اللى حصل في الشركة القديمة تعرضت لضايقات من المدير. الذى كان ينظر لى نظرات حيوانية وفي يوم طلب منى احضر دوسيه من الشانون اتفاجئت قام من مكتبه واقترب منى ووضع يده على جسمى فقمتم بإبعاده بقوة واتعصبت وقلت له حضرتك زودتها قوى. وطبعاً خفت صوتى يعلى وافضح نفسى سببت الشغل كذا مرة. واتصل بيا واعتذرلى وقالى دا أنا كنت بختبرك خلاص نفسيتى تعبت وما أنا رفضت أرجع الشغل دا كمان أنا مشيت وكلمنى صاحب المصنع وقال ارجعى وما تزعليش وخليكى جوه في الإدارة وما لكيش علاقة بيه خالص. بس بجد الانواع دى كتير في كل حنة ولا نقدر نعمل حاجة. فيه اللى بتسكت وفيه اللى بتتجأوب وفيه اللى بتسيب الشغل.

دراسة الحالة ٢

كان لينا زميلة منتقبة ومخطوبة لزميل لها في العمل تلقت مكالمة من شخص مجهول يقول لها إن زميلتها تعبانة جدا ومحتاجها بسرعة. وكانت فعلا هذه الزميلة غائبة عن العمل فزميلتنا المنتقبة أخذت زميلة أخرى معها و راحت العنوان اللى سمعته في التليفون. وهناك وجدت أربعة شباب يعملون معها في نفس الشركة اعتدوا عليها وصورها بالموبايلات في أوضاع سيئة. وفي اليوم التالى لقت الفيديو على موبايلات كل الزملاء في الشركة. وقف جنبها كتير من الزملاء

حتى خطبها لثقتة في أخلاقها وأصر على اتمام الزواج منها ولم يتخل عنها ولكنه ترك العمل وراح مصنع ثاني وهي تركت العمل وجلست في البيت.

دراسة حالة ٣

كل يوم يركب الاتوبيس بتاع الشركة و عشان أنا ساكنه في أول الخط يركب احياناً كثير لوحدي وبتمر فترة على ما يركب حد معايا. و كان في زميل في المصنع له نظرات غريبة كده. لما كان يببص لي بحس إن أنا عريانة و بقول يا أرض أتشقي و أبلعيني.

كان على طول بيتلرق فيا و أنا في الاتوبيس. و كان على طول شارب بأجو. و في يوم اتخانقت معاه بسبب انه عمل نفسه قال ايه وقع علي عشان الاتوبيس ماشي بسرعة. وفي اليوم ده اتخانقت معاه وكل الاتوبيس سمع. بعدها بيومين. جيت أركب. لقيته راكب قبلي زي اللي ما يكون بايت في الاتوبيس. و فجأة جه جنبي و حط المطوة في جنبي و قال لي لو اتنفتسي هسيح دمك.

وأنأ قعدت فترة تعبانة ومخنوقة والنار بتاكل في قلبي. و كنت نأويه اشرب من دمه بس هو اختفي. هو أكيد محبوس.

طبعاً مقدرتش اشتكي. دي حاجة صعبة جداً. سمعتنا مهمة. و بعدين أنا لو روحت النقطة اشتكي محدش هيعمل حاجة.

دراسة حالة ٤

بداية سنة ٢٠٠١ لقيت الشركه فصلتني أنا واربعة من البنات ورجعتني أنا كنت بشتغل على مكنة اسمها "جامبو" والمكنة دي عأوزه خبرة معينة و سرعة في الإنتاج و زميلتي لاحظت أن المشرف علينا بينظر لي نظرات مش مريحة و يلمح بكلام مش كويس. أنا مكنتش فهمه يقصد أيه و هي اللي لفتت نظري. و بدأت تقول كلام ذي أيوه يا عم المشرف معجب بيكي وبيقول عليكي أنك ذي الحصان. في الأول أنا كنت فاكرة ان في حاجة في اللبس بتاعي لكن لما جه هو وكلمني وقال أنتي جامدة. وقلت له تقصد أيه قاللي يعني شديدة ذي الحصان و أنا تضايقت وسبته ومشيت بعد كده كل لما يشفني يغني أغنية ركبنا على الحصان وفي يوم قلت له هات موبايلك أتصل بمراتك وأقول لها كل الكلام اللي أنت بتقوله وهي تقول ده كلام عادي ولا فيه حاجة غلط.

بدأ يكلفني بأعمال زيادة و يتخانق معي و يخصم لي. وفي يوم رئيس القسم سألني هو المشرف بيتعامل ليه معاكي كده قلت له كل حاجة ووقف جانبي و تم إجراء تحقيق و أخذ جزاء بس استمر بضايقتي لحد ما تعبت. وفي الوقت ده تعرضت لمرض بسبب الشغل و كان المفروض أخذ شغل خفيف. و لكن اخدت شغل على مكن درجة حرارته عالية و رفضوا براعوا حالتني الصحية و نفسيتي تعبت و سبت الشغل.

دراسة حالة ٥

"أنا تعرضت للتحرش لما كنت شغالة في أحد المصانع" والمشرف العام في المصنع هو اللي عمل معايا كده واحترش بالكلام وقال لي ارفعي النقاب عشان اشوفك. أنا نفسي امشي معاكي وكلام سافل.

هو معروف انه بيعمل كدة على طول. و كان بياخد البنات في الأسانسير يعملوا حاجات وحشة.. وقال لي تعالي نروح الأسانسير. أنا عيطت وسبت المكنة وقمت من شغلي ورحت اشتكيت للمدير. و لما روت البيت عند اختي المتجوزة حكيت لها وهي اتصلت بالمدير. و قالت له انت ترضى ان حد يعمل مع مراتك كده ؟

بعد كده كنت قلقانة في الشغل وحسيت اني زهقانة خلاص. و سبت الشغل لأنه ما بطلش وأنا ما كنتش عارفة اعمل ايه. قلت امشي و خلاص.

إنما هو و لا كأنه عمل حاجة. بس هو فضل واقف لي على الواحدة في الشغل و بيتلكك لي.. وزمالي ما عملوش حاجة.

هو أصلاً لما كان بيقول الالفاظ دي كان بيميل على المكنة واللي قاعدة ورايا كانت سامعاه وبتضحك.

أنا مش عارفة احمي نفسي ازاي من الحاجات دي. ممكن نتجنبها.. بس برضه.. مش عارفة خالص. والله ما أنا عارفة.

دراسة الحالة ٦

أنا ما تعرضت للتحرش في الشغل. لكن فيه حكاية حصلت لزميلتي اللي كنت شغالة معاها في المصنع الواد مسك صدرها. هي صرخت و بهدلته واشتكت للمشرف و المشرف نده له. قال له أنت عملت كده ليه؟ قال له أنا آسف غلطت وماكانش قصدي. قال له طيب ماتعملش كده تاني. و خلاص على كده. مع ان المفروض يتفصل بس المصنع ده بايظ. يعني المشرف ده كان المفروض يفصله.

.. وأنا اشتغلت هناك ٩ أيام بس. عشان مفيش هناك نظام خالص والحاجات دي بتحصل كثير أوي ومفيش حد بيقول حاجة لحد.. و الزملا ما حدش بيعمل حاجة خالص.. ما هم لو كانوا بيقفوا سوا ماكانتش الحاجات دي اتكررت كثير أوي كده.

دراسة الحالة ٧

أنا جوزي كان عاوزني اقعد من الشغل وأنا مارضيتش عشان نعرف نعيش. هو ما كانش بيصرف وظروفه مش كويسة. بس أنا نفسي أسيب الشغل لو ينفع عشان اعرف أراعي ابني الصغير. أمي هي اللي بتربيه واحنا قاعدين معاها في البيت. وأنا باشتغل من الساعة سابعة ونص الصبح لغاية الساعة أربعة.

التحرش بالواحدة بيبقى من أول النظر. أصل النظرات بتفرق و ساعات بتبقى مش مضبوطة. و بيبقى الواحد قاصد يجرح الواحدة.. و كتير أوي واحد يوري نفسه لواحدة. يعني ينادي عليها تقوم الواحدة تبص تلاقيه قالع و مطلع الحاجات عشان هي تشوفه. غير بقى اللي بيمسك حاجة فيها.. والألفاظ اللي بقت واضحة و مباشرة.

كان في عملاء جاينين زيارة المصنع و بيبقى في الزيارات كل العمال و المشرفين لبسين أي دي. البنات عشان شغالة على المكنة الكارنيه مضايقها. قامت مدخله من فتحة زراير القميص. قام المشرف قال لها يا ريتني مكان الكارنيه.. البنات جريت على المدير و قالت له و عشان هو كان قايل كلام كده كتير لبنات و فيه شكأوى كتيييييييبيير أوي طردوه من المصنع.

طبعاً الزملاء و الزميلات فرحوا. بس هم ما عملوش حاجة أصلاً لأنه كان عامل كده مع بنات كتير و كل مرة بنت تروح تشتكي هو يكذب و يقول ان البنات دي كدابة. و انهم بيقولوا كده عشان هو شديد في الشغل.. آخر مرة البنات حكيت كل حاجة بالتفصيل و صدقوها. والبنات اللي عمل معاهم كده فرحوا.

دليلك ضد العنف الجنسي

في حالة تعرضك لأي نوع من أشكال العنف الجنسي ولا تستطيعي أن تتحدثي لشخص وانعكس ذلك على حالتك النفسية والصحية

يمكنك الاتصال وستجدي من يستمع لك ويساعدك

هذا دليلك الصادر بمبادرة من "قوة عمل مناهضة العنف الجنسي ضد النساء" ويتضمن أسماء جمعيات ومحامين يقدموا دعم قانوني ونفسي للنساء اللاتي يتعرضن لجميع أشكال العنف الجنسي

| وسيلة الإتصال | الأنشطة | المحافظة | الجمعية |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------|
| 0122395148 Bahnsy16@yahoo.com | مساعدة قانونية | القاهرة | جمعية المساعدة القانونية لحقوق الإنسان |
| 0663409393-0663427844 bfcsporfouad@yahoo.com | دعم نفسي | بورسعيد | جمعية بورفؤاد لرعاية الأسرة والطفولة |
| 0107678556 Islam_m_awad@yahoo.com | تقديم المساعدة القانونية في قضايا العنف ضد المرأة بمحافظات مدن القناة وشمال سيناء | بورسعيد | مركز قناة السويس للمحاماة ودراسات حقوق الإنسان |
| 035549652-0183013326 | مساعدة قانونية ووحدة استماع للاتي يتعرضن للعنف الجنسي. وإرشاد نفسي | الإسكندرية | جمعية المرأة والتنمية |
| 5776792-5787089 0106662404-0106664894 | دعم نفسي ويوجد بالمركز خط ساخن | القاهرة | مركز النديم للعلاج والتأهيل النفسي لضحايا العنف |
| 27921871-27921874- 27921873 arablaws@yahoo.com | مساعدة قانونية | القاهرة | المكتب العربي للقانون |
| 23610208-23610209 zyadelelaimy@yahoo.com | مساعدة قانونية | القاهرة | مكتب العليمي لأعمال القانون والمحاماة |
| 25758908 | مساعدة قانونية | القاهرة | مركز هشام مبارك للقانون |
| 0124123175 | مساعدة قانونية | القاهرة | طاهر أبو النصر |
| Tel.: 25560420 Fax: 25542491 | - دعم نفسي من خلال وحدة استماع وإرشاد نفسي - تقديم مساعدات قانونية | القاهرة | مؤسسة حلوان لتنمية المجتمع (بشاير) |
| 0104114123 ourwordeg@yahoo.com | دعم قانوني | القاهرة | جمعية كلمتنا للحوار والتنمية |

Designed & Printed By Promotiom Team

Tel.: 3336 7449