

مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل

التقرير الثاني

التحرش الجنسي في أماكن العمل

تحرير: منى عزت

هذا الإصدار

بدعم من الصندوق العربي لحقوق الإنسان

فريق الرصد

الأسماء	المحافظة
إيمان عوف – سهام شوادة	القاهرة
سوزان ندا – مروة سعيد	الإسكندرية
شيماء يوسف – ايناس المعصراوي	بورسعيد
رشا شريف – نهلة الضبع	إسماعيلية
رويدا حسام	السويس
محمد أبو الذهب – رانيا فخر	الغربية
أية عصام	البحيرة
محمد حلمي	أسيوط

تحليل استثمارات الرصد: الباحثة سلمى شاش

التنسيق الميداني: إيمان عوف – سهام شوادة

تعمل مؤسسة المرأة الجديدة على قضايا النساء والعمل منذ أكثر من عقدين سواء من خلال إنتاج أبحاث ودراسات أو تقديم المساندة والدعم القانوني والإعلامي والعمل على بناء قدرات العاملات ورفع وعيهن بحقوقهن، ومن خلال هذا العمل تبين تعرض النساء العاملات للعنف والتمييز داخل أماكن العمل ومن بينها العنف الجنسي، وهذا ما دفع المؤسسة عام ٢٠٠٩ إلى إجراء دراسة ميدانية عن التحرش الجنسي في أماكن العمل داخل مناطق الاستثمار في أربع محافظات وهي: الإسماعيلية والسويس وبورسعيد والإسكندرية وكشفت الدراسة عن أشكال الاستغلال الجنسي التي تتعرض لها النساء داخل أماكن العمل، وارتباطها بشكل مباشر بظروف وبيئة العمل، والثقافة الذكورية داخل المجتمع.

ومنذ صدور هذه الدراسة تتابع «المرأة الجديدة» عن كثب تصاعد هذه الجرائم داخل أماكن العمل من خلال التواصل والتفاعل المباشر مع النساء العاملات في الحكومة والقطاع الخاص بالمحافظات المختلفة.

وتأسيساً على ما سبق رأت مؤسسة المرأة الجديدة ضرورة أن تخصص التقرير الثاني لم رصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل لرصد هذه الجرائم وكشفها وفهم ما يجري من أجل:

- تحفيز النساء للحديث عما يتعرضن له داخل أماكن العمل ومعرفة احتياجاتهن من أجل تمكينهن للتصدي لهذه الجرائم.
- العمل على وضع قوانين وسياسات للقضاء على العنف الجنسي داخل أماكن العمل.

وصف العينة:

كان المستهدف إجراء ٦٠ مقابلة مع عاملات وموظفات من الحكومة والقطاع الخاص لكن نظراً للصعوبة التي واجهها الباحثون والباحثات في إقناع النساء بالحديث خلال المدة الزمنية المخصصة لعملية الرصد لم تتمكن إلا من إجراء ٥٨ مقابلة، وتم الالتزام بعدم ذكر الاسماء بناء على طلب المبحوثات.

العمر:

العمر	العدد
من ٢٠ : ٣٠	٢٢
٣٠ : ٤٠	٣٤
٤٠ : ٥٠	٢

الحالة الاجتماعية:

العدد	الحالة
٢٩	أعزب
٢٢	متزوجة
٢	أرملة
٥	مطلقة

الحالة التعليمية:

العدد	مستوى التعليم
١	بدون
٢١	متوسط
٢٩	عالى
٥	إعدادية
١	طالبة
١	إبتدائى

قطاع العمل:

العدد	القطاع
٢٧	حكومة
٣١	خاص

طبيعة العمل:

العدد	طبيعة العمل
١	أعمال حرة ميكانيكية
٢١	عاملة فى (مصنع - صيدلية - حضانة)
٥	مهندسة
١	مسئولة علاقات عامة
١	مشرفة
٤	أخصائية بالتضامن الاجتماعى - أخصائية مكنتبات - أخصائية اجتماعية - رئيسة قسم إدارة نادى السويس
٨	تمريض
١	صحفية
٩	معلمين

٥	موظفة قطاع حكومي - موظفة بمكتب القوى العاملة - موظفة بمديرية الشباب والرياضة
١	طبيبة
١	بأئعه خبز

المحافظة:

العدد	المحافظة
١٠	القاهرة الكبرى
٨	الإسكندرية
٤	السويس
٦	الغربية
٥	البحيرة
١٠	بورسعيد
٥	إسيوط
١٠	الإسماعيلية

المنهجية والأداة المستخدمة:

يعتمد التقرير على المنهج "الوصفي" وهو المنهج المناسب لهذا النوع من تقارير الرصد التي تهدف إلى معرفة أسباب وقوع الانتهاكات، وترصد بمزيد من التفاصيل ردود فعل النساء اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل، وأيضاً معرفة مواقف الأطراف المعنية من التعامل مع هذه القضية (النقابة - جهات العمل - مؤسسات الدولة المعنية).

اعتمد تقرير الرصد على عدد من الأدوات المستخدمة منها:

- الرصد الصحفي لما نشر في وسائل الإعلام بشأن التحرش الجنسي في أماكن العمل خلال العام من خلال عدد من الصحف اليومية (اليوم السابع - الوطن - المصري اليوم - الشروق - أخبار اليوم - التحرير).
- إجراء مقابلات معمقة وتم استخدام استمارات رصد تضمنت أسئلة كيفية، حول أشكال العنف الجنسي داخل أماكن العمل، وردود فعل العاملات عند تعرضهن للتحرش الجنسي، وأماكن وقوع جرائم التحرش داخل مكان العمل، وأسباب وقوعه، رد فعل الزملاء والزميلات داخل أماكن العمل عندما علموا بواقعة التحرش؟ كيف يمكنك الحماية من التحرش، من هم الأشخاص الذين يمكن اللجوء إليهم، دور مؤسسات الدولة المعنية.

قام بتطبيق هذه الأداة فريق من (١٣): (١١) راصدة و(٢) راصد من محافظات: القاهرة – إسكندرية – السويس – بورسعيد – الإسماعيلية – البحيرة – الغربية – أسيوط)، وحرصنا أن يكون فريق الرصد من المحافظات نفسها التي اشتملها الرصد. وأن يكون لهم خبرات في مجال الرصد ولديهم/هم أنشطة مجتمعية سابقة، فعدد (١٠) من الراصدين سبق وشاركوا في تقرير الرصد الأول، وتم تنظيم ورشة عمل لهم في القاهرة للاتفاق على منهجية الرصد وتصميم الاستمارة ووضع خطة العمل بشكل جماعي.

لم يذكر في التقرير أسماء النساء اللاتي شملهن الرصد بناء على رغبتهن وذلك من أجل المحافظة على الخصوصية، و تحفيزهن على الحديث دون أى خوف.

صعوبات التقرير:

- عدم السماح لفريق الرصد من دخول أماكن العمل من أجل إجراء مقابلات مع النساء.
- تردد النساء أنفسهن في إجراء المقابلات فواجه فريق الرصد صعوبات في تحديد مواعيد للمقابلات، وفي بعض الأحيان كانت هناك اعتذارات بعد الموافقة على إجراء المقابلة.
- استغرق وقت في إقناع المبحوثات بضرورة الإجابة عن كل أسئلة استمارة الرصد، فمنهن من كن يرفضن الإجابة عن بعض الأسئلة خاصة المتعلقة بجهات العمل.

النتائج العامة:

- أغلب النساء اللاتي شملهن التقرير تعرضن للتحرش الجنسي داخل الأماكن الحكومية والخاصة سواء نظرة العين ذات الإيحاء الجنسي أو سماع ألفاظ وعبارات جنسية.
- التعرض للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل ليس مرتبطا بمرحلة عمرية أو تعليمية أو الحالة الاجتماعية أو الزى الذي ترتديه النساء.
- قدرة النساء على التصدي للعنف الجنسي مرتبطة بعلاقات العمل وشخص المتحرش (زميل – المشرف – المدير – صاحب العمل).
- كشف التقرير عن ثمة ضرورة ملحة لرفع وعي النساء بطرق الحماية القانونية، والإجراءات التي يجب اتخاذها عند تعرضهن للتحرش الجنسي، أو الجهات التي يمكن أن يتوجهن لها.
- عدم وجود برامج للمساواة بين الجنسين ومناهضة العنف والتمييز داخل النقابات.

تعريف التحرش وأشكاله:

- قدمت أغلب النساء اللاتي شملهن الرصد تعريفات محددة للتحرش الجنسي فذكرن أشكال التحرش اللفظي والجسدي و نظرة العين، فقالت إحدى العاملات «نظرة مش كويسة» وقالت أخرى «تحسي إنه عايز ياكلك بعنيه»، ووصف عدد من النساء سلوك المتحرش بأنه نوع من الابتزاز والضغط على النساء للقيام بسلوك معين على غير رضاها، و يسبب شعور النساء بعدم الأمان، و عدد قليل خلط بين تعريف التحرش الجنسي والاعتصاب.
- تعرضت أغلب المبحوثات للتحرش الجنسي داخل العمل الحكومى والخاص، سواء من خلال نظرات ذات إيحاء جنسي أو ملامسة الجسد، بينما نفت بعض النساء وقوع جرائم تحرش جنسي داخل أماكن العمل، عدا عددًا قليلاً ذكرن أنهن لم يتعرضن للتحرش الجنسي ولم يشاهدن وقائع تحرش جنسي في أماكن العمل التي التحقن بها وقت إجراء استمارة الرصد فمنهن من سبق لهن العمل في أماكن أخرى و شاهدن وقوع حالات تحرش جنسي.
- كشف الرصد عن أن وقوع جرائم التحرش الجنسي داخل أماكن العمل (الحكومة – الخاص) ليست مرتبطة بمرحلة عمرية أو الحالة الاجتماعية أو النطاق الجغرافي أو الحالة التعليمية، فمن بين استمارات الرصد متزوجات تعرضن للتحرش، و رغم علم المتحرش بذلك لكنه كان يعتمد على أن المتحرش بها سوف تخشى إبلاغ الزوج خوفا من رد فعله.
- تبين من الرصد أن وقوع جرائم التحرش الجنسي في أماكن العمل بالقطاع الخاص بمعدلات أعلى من الحكومة، وذلك مرتبط بعلاقات وبيئة العمل، خاصة داخل المصانع وتتنوع أشكال التحرش داخل المصانع- كما ذكرت المبحوثات - ما بين النظرات والألفاظ ذات الإيحاء الجنسي، فروت إحدى العاملات ”أثناء تبادل الحديث في يوم العمل يقوم الزميل بتغيير الحديث و يبدأ في (تلميحات جنسية)، وفي حالة اعتراض العاملة يقول لها إنه لا يقصد، وهى التي ترغب في أن تفهمه خطأ“، وبالتالي من الصعب إثبات هذا النوع من التحرش، و ذكرت أخريات أنهن تعرضن وزميلاتهن إلى ملامسة الجسد، وهناك إحدى العاملات في صيدلية ذكرت أن صاحب الصيدلية طلب منها مباشرة لكى تستمر في العمل أن ترتدى ملابس ضيقة تظهر جمال جسدها.

- كشف التقرير عن تصاعد حالات التحرش الجماعي في المدارس من الطلاب تجاه المدرسات، وذكرت بعضهن أن وقوع هذه الحالات ليس مرتبطاً بعمر المدرسة أو ملابسها، فكما ورد على لسان إحدى المبحوثات ارتداء اللبس "المحترم" و "واسع" لا يحمينا من التحرش الجنسي.

أماكن وقوع حوادث التحرش وأوقاتها:

- تقع جرائم التحرش في الأماكن المغلقة، حسب طبيعة المكان، مثلاً المخزن في الصيدليات، أو مكتب مغلق في الشركات وعناصر الإنتاج بالمصانع والسلم ودورات المياه، وذكرت المدرسات أن أغلب حالات التحرش الجنسي تتم في الأماكن المزدحمة، والتي لا توجد بها رقابة مثل: حصص النشاط بالنسبة للمدارس أو أثناء الانصراف في نهاية اليوم الدراسي، وفي حالة لو المتحرش الرئيس في العمل يكون مكان ارتكاب جريمة التحرش بمكتبه.
- كشف الرصد الصحفي عن اعتداءات جنسية تصل إلى الاغتصاب يمكن أن تتعرض لها النساء مرتبطة بظروف العمل، ويمكن أن تحدث لها خارج أماكن العمل، وقعت حادثة اغتصاب المعلمة في منطقة العامرية بمحافظة الاسكندرية وهى من المعلمات اللاتي تم تعيينهن ضمن الثلاثين ألف معلم ومعلمة في أكتوبر ٢٠١٥، وكان من بينهم أعداد تم تعيينهم خارج محافظة سكنهم ومن بينهم نساء، فالمعلمة التي تم اغتصابها في العامرية هي مغتربة من محافظة كفر الشيخ، وتم تعيينها في منطقة نائية دون توفير وسائل مواصلات وسكن آمن لها، هذا بخلاف ما نشر في الصحف عن تعرض عدد من المعلمات المغتربات للتحرش الجنسي أثناء ذهابهن أو عودتهن من المدرسة بسبب أنهن نساء يقمن بعيداً عن أسرهن.

أسباب التحرش:

- تابينت إجابات النساء المبحوثات، فمنهن من أرجعت وقوع التحرش الجنسي في العمل إلى غياب الأخلاق، ومنهن من تحدثت عن أن بعض الإنتاج الفني يبحرر الشباب، خاصة من يعانى من البطالة و لا يستطيع الزواج، ومجموعة أخرى تحمل النساء مسؤولية تعرضها للتحرش بسبب طريقة اللبس والكلام وأعربن عن ذلك بعبارات واضحة: "البنت تقدر توقفه عند حده"، بينما رفض عدد ليس بقليل من المبحوثات هذا الكلام واستندن إلى أن هناك عاملات في مصانع ترتدى زيًا موحداً في العمل أو ترتدى نساء الحجاب ومع ذلك تتعرض للتحرش، وذكرن بوضوح يجب ألا نتجاهل أن هناك ثقافة ذكورية في المجتمع و يتم التعامل مع أجساد النساء بطريقة مهينة.

- كما قالت إحدى الممرضات بالإسكندرية «إن ظاهرة التحرش داخل العمل مرتبطة أيضاً بنظرة المجتمع «للمرأة العاملة» في بعض المهن منها التمريض، ويتم التعامل معنا بما أننا قبلنا العمل ممرضات فنحن ممكن أن نقبل التحرش بنا».

رد فعل المتحرش بها:

- كشفت الإجابات حول هذا السؤال أن رد فعل المتحرش بها يختلف وفقاً لعدد من الاعتبارات، منها: المكانة الوظيفية للشخص الذي قام بالتحرش فذكرت إحدى الممرضات "محدث هيصدقني لأن دا دكتور وأنا ممرضة"، وإدارة المستشفى "مش ممكن تحوله للتحقيق عشان ممرضة، قدمت شكوى" وتساءلت أخرى "اشتكى رئيسي في العمل لمين؟ دا يمكن أن يصل الأمر إلى فصلي من العمل".
- جاءت إجابات أخرى بأنها تكتفى بتوجيه اللوم أو سب المتحرش، لكن لا تتقدم بشكوى لأنها تعلم أن هناك صعوبة في إثبات الواقعة، وكثير من الزملاء أو الزميلات يرفضون/ن الشهادة وعلقت إحداهن «هفصح نفسي وخلص».
- ذكرت العديد من العاملات في المصانع بمجرد التناجر مع الشخص المتحرش نتعرض لتهديدات وتشويه سمعة، وقال عدد من المبحوثات إنهن يلجأن إلى أسلوب الوعظ وتذكير المتحرش بأن ما يقوم به مخالف للشرع، وأنه ممكن يتكرر مع إحدى «الستات» في أسرته، فمن العبارات التي وردت على لسان المبحوثات والتي يتم توجيهها للمتحرش «أنت معدكش عيال»... «هتروح فين من ربنا»... «خاف على زوجتك وبناتك».
- بينما جاءت إجابات أخرى من عدد ليس بقليل من المبحوثات، أنهن يقمن بضرب المتحرش ويلجأن إلى هذه الطريقة لأنهن لا يعرفن أن بإمكانهن القيام بإجراء قانوني أو عدم ثقتهن في الجهات التي يمكن أن يتوجهن لها، فحسبما ذكرت إحدى المبحوثات «خدى حقتك بأيديكي».
- تقدمت مبحوثات بشكوى رسمية داخل أماكن العمل و تحرير محاضر في الأقسام وتمت معاقبة المتحرش ما بين توقيع جزاء بخصم من الراتب، وفي حالة أخرى تقدمت عاملة بمصنع بشكوى من قيام زميل لها بالتحرش وتمت مجازاة المتحرش وطبع منشور وتم توزيعه في المصنع بالواقعة حتى يتم فضحه.

رد فعل المتحرش:

- أظهرت إجابات المبحوثات أن ردود إفعال الأشخاص الذين يقومون بالتحرش تختلف حسب مستوى الوظيفة، أغلب النساء أجمعن أن المديرين والمشرفين هم الأكثر جرأة في قيامهم بارتكاب التحرش الجنسي والأكثر عنفا في رد الفعل تجاه مقاومة النساء لهم، فأشارت أغلب الإجابات إلى أن الرؤساء في العمل يعرضون بشكل مباشر مطالب جنسية، وفي حالة رفض النساء ذلك تتعرض لضغوط، منها المعاملة السيئة أو إضافة أعباء عمل مضاعفة أو الخصومات والتهديد بالفصل من العمل، ويصل الأمر أن تجبر العاملة على ترك العمل خاصة في القطاع الخاص.
- أما في حالة أن يكون المتحرش من الزملاء في العمل و تصدت له النساء فيكون رد فعل المتحرش ما بين «اللامبالاة» والسخرية من حالة الغضب التي تكون عليها النساء اللاتي تعرضن للتحرش، وقالت إحدى العاملات في مصنع إنها بعد تقديمها شكوي في زميلها أصبحت تتلقى مكالمات هاتفية منه هو وزملائه لمضايقتها، وفي حالات قليلة قالت المبحوثات إنه عندما تتصدى للشخص المتحرش يتوقف عن مضايقتها و في بعض الحالات يعتذر عما قام به.
- ذكرت المبحوثات أن من يقوم بالتحرش من الرجال لا يرتبط بسن معين أو بحالة اجتماعية، فهناك رجال متزوجون ويمارسون التحرش، وأيضا تحدثت المبحوثات من المحافظات الريفية أن هناك جرأة من الرجال لم يعتادوا عليها من قبل و تتزايد جرائم العنف الجنسي في المحافظات مقارنة بما كان يحدث في السنوات السابقة.
- تحدثت أيضا المبحوثات اللاتي يفرض عليهن عملهن التواصل مع جمهور من خارج أماكن العمل مثل: (التمريض - المعلمات - البائعات - محلات الاتصالات التلفونية) أو من يتعاملن مع عملاء من خارج شركاتهن بأنهن يتعرضن في أحيان كثيرة للتحرش الجنسي، ويمكن أن يتعرضن لاعتداءات بدنية في حالة مقاومتهم وتصديهن للمتحرش، أو يحدث ضغط من الشركة نفسها على الموظفة حتى لا تخسر الشركة العميل.

الأثر على المتحرش بها

- أكدت جميع المبحوثات أن تعرض النساء للتحرش يسبب إيذاءهن نفسياً، ويصل الأمر كما ورد على لسان بعضهن تفقد الثقة في نفسها، وقالت إحداهن ”شعر بانكسار خاصة عندما لا احصل على حقي“، وتحدث البعض عن شعورهن

بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل، وأنهن طوال اليوم يشعرن بارتباك وخوف يؤثر على قدرتهن على أداء العمل بكفاءة، ورد على لسان عدد من المبحوثات صغيرات السن ” أصيبين بعقدة من الرجال وأصبحن لا نرغب في الزواج“.

- على الجانب الآخر هناك من استطعن مواجهة الشخص المتحرش، تحدثن أن هذا يشعرهن بالقوة، ويجعلهن أكثر قدرة على المواجهة إذا تعرضن لتكرار نفس الأفعال من آخرين، و يقمن بتحفيز زميلاتهن على أخذ حقهن.

كيفية المعرفة بجرائم التحرش:

- تعلم في أغلب الأحيان العاملات عن جرائم التحرش التي تحدث داخل أماكن العمل من خلال تبادل المعلومات بين بعضهن البعض، أو من خلال المشاهدة المباشرة، وفي الأغلب عندما يكون التحرش لفظيًا أثناء وجودهم في مكان العمل، وذكرت بعضهن أنهن يحرصن بمجرد معرفتهن بجريمة تحرش أن ينقلن ذلك لزميلاتهن، ليس فحسب علي سبيل ”الفضضة“ بل أيضًا للتوعية وتحذير بعضهن من الرجال المتحرشين.
- يعتبر النساء العاملات أن هذه الأحاديث إحدى طرق مقاومة التحرش فان كن يخفن الشكوي فأحاديثهن المشتركة تمكنهن من تجنب الرجال المتحرشين في العمل، وأيضًا لدعم بعضهن البعض من خلال مشاركتهن تجارب مماثلة مع بعضهن البعض.
- وفي أحيان أخرى تعرف النساء عن حدوث التحرش عن طريق الكلام الذي يتداول في مكان العمل، وأحيانًا أخرى عن طريق التحقيقات التي تجرى داخل أماكن العمل ضد الشخص المتحرش، أو عن طريق المحاضر التي يتم تحريرها في بعض الأحيان ضد الشخص المتحرش.
- ذكرت المبحوثات أنه لا توجد أي آليات مخصصة للشكوي، ولا يوجد أي ضمان للخصوصية بل إن التحقيقات والشكاوي المقدمة تتحول إلى نوع من «الفضيحة» يتداولها الزملاء في العمل، وفي بعض الأحيان يتم الكشف بعد ترك الزميلة للعمل، فبالسؤال عن الأسباب يتم معرفة أن السبب تعرضها للتحرش.

رد فعل حول جرائم التحرش

- تتباين ردود الأفعال ما بين مساندة المتحرش بها أو توجيه اللوم لها وتحميلها المسؤولية مرورًا بتجاهل الأمر، وتتم مساندة المتحرشة بطرق مختلفة فهناك التعاطف، خاصة من قبل الزميلات لأنهن يتعرضن للموقف نفسه، والبعض

ذكر أن الزملاء أحيانا يتعاطفون أيضًا عندما توجد علاقة زمالة طيبة بينهم وبين المتحرش بها، وتختلف أنواع التعاطف بين الزميلات من المساندة المعنوية إلي اتخاذ أي خطوات عملية لمساندة الفتاة المتحرش بها، تحدثت المبحوثات عن تشجيع المتحرش بها على تقديم شكوي، ويعرب الزملاء والزميلات عن استعدادهم للإدلاء بأقوالهم، فذكرت إحدى العاملات بمصنع خاص «الزملاء يشجعون النساء على الشكوى لأن المديرية متعاونة وتأخذ إجراءات»، بينما ذكرت أخريات ردود فعل أخرى منها يقوم الزملاء والزميلات المتعاطفون بنصيحة المتحرش بها بعدم تصعيد الموضوع للحفاظ على «سمعتها» داخل مكان العمل.

• يختلف رد فعل الزملاء حسب طبيعة مكان العمل والرؤساء والخبرات السابقة في تعامل جهة العمل مع جرائم التحرش، وتختلف درجة المساندة أيضًا للمتحرش بها حسب علاقة العاملات والعاملين ببعضهن/هم، وأحيانا مدي نشاطهن للمطالبة بحقوقهن داخل مكان العمل بشكل عام، فمثلا قالت إحدى العاملات بمصنع إن العاملات مرتبطات جدا ببعضهن وتربطهن علاقة صداقة قوية، ولذلك يقمن بعمل شكوي جماعية للمدير عندما يتم التحرش بإحداهن، وأشارت إلي أن العاملين بالمصنع نشطين بشكل عام فيما يخص المطالبة بحقوقهم أيا كانت.

• في حالة عدم استطاعتهن تقديم شكوى تلجأ العاملات إلي مضايقة المتحرش و معاقبته بأنفسهن تضامنا مع المتحرش بها، ففي أحد المستشفيات الحكومية قامت الممرضات بشكوي دكتور متحرش ولم تتخذ إدارة المستشفى أي إجراءات ضده فقامت الممرضات بربط الدكتور في الكرسي بالشاش كنوع من الانتقام أو العقاب.

• كشف الرصد عن قيام النساء أنفسهن في بعض الأحيان بتبرير جريمة التحرش و تحميل النساء مسئوليتها وقالت إحدى المبحوثات ” أصل الحكيمه كانت جميله فجمالها هو اللي لفت نظر المتحرش“ و حسب تعبيرها ”لهذا تفهم العاملون قيام الزميل بالتحرش بها“، وفي بعض الحالات يتم تجاهل الأمر -حسبما ذكرت المبحوثات- و ترجع النساء السبب في ذلك إلى أنهن ”محترمات و مش هيحصلنا كده“، وأشارت بعضهن إلى تجنب الفتاة المتحرش بها، خاصة إذا قامت بالشكوى للحفاظ على سمعتهن.

سبل الحماية من التحرش من وجهة نظر العاملات

- تنوعت الإجابات ما بين القيام بفضح المتحرش، ومواجهته حتى لا يكرر هو أو آخرون هذه الجرائم، وتحدث عدد من المبحوثات عن قيامهن بالسب ولم تستبعد آخريات الاعتداء عليه بالضرب.
- بينما ذكرت بعض المبحوثات أن السبيل الوحيد هو محافظة النساء على مظهرهن وطريقة كلامهن، وقالت إحداهن "يجب على المرأة الاحتشام واللبس الفضفاض وعدم وضع مكياج" ... "لأن ذلك يعطي ضوءاً أخضر للرجل للتحرش بالمرأة" واختلقت نساء أخريات مع هذا الرأي وذكرن أن الزي ليس له علاقة بالتحرش، وأن الأمر يرجع لسلوك الرجل وأخلاقه.
- بالنسبة لاستخدام القانون وهل تطبيقه ممكن يوفر حماية للنساء، فوفقاً للإجابات تبين أن الكثير من النساء علي علم بوجود قانون يجرم التحرش الجنسي بشكل عام لكن لم تكن علي علم بتفاصيل العقوبات ونصوص القانون، وعدد قليل لم يعرف مطلقاً بوجود قانون، وكان هناك اتجاه عام كشف عنه الرصد بشأن عدم جدوى القوانين، والتشكيك في تطبيقها، وأشار عدد من المبحوثات إلى أن الأقسام غير مؤهلة لاستقبال الشكوى وتحرير محاضر.
- أما عن الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة جاءت إجابات المبحوثات بأن أغلبهن لا يعرفن عنها وأول مرة أثناء إجراء الرصد، وأعربت جميع النساء اللاتي اشتملن الرصد عن رغبتهن في معرفة تفاصيل هذه الاستراتيجية.
- كشفت الرصد عن عدم قيام أى من المبحوثات ممن يعملن في الوزارات بتقديم شكوى لوحدة تكافؤ الفرص بسبب عدم العلم بوجود هذه الوحدات، والعدد القليل الذي أجاب «أنه يعلم بوحدات تكافؤ الفرص» ذكرن أنها غير مفعلة، وقالت إحدى المعلمات إنها تعتقد أن العاملين بالوحدة يحتاجون إلي تدريبات وتأهيل لكي تصبح هذه الوحدات أكثر فاعلية، لأن في بعض الأحيان تكون هناك نوايا طيبة للعاملات اللاتي يرغبن في المساعدة لكن تنقصهن المهارات، وكان هناك رأي مختلف لدي إحدى المشاركات، وهي معلمة في القطاع الحكومي، وكانت مسؤولة عن وحدة تكافؤ الفرص في إحدى الإدارات، وتري أن سبب عدم تفعيل وحدة تكافؤ الفرص عدم تقدم أي من المعلمات بشكاوى تحرش للوحدة لخلهن من الموضوع الذي لا يزال «عييب» بالنسبة للكثير من العاملات.
- تباينت إجابات المبحوثات بشأن تضامن النقابات معهن عندما يتعرضن للتحرش الجنسي في أماكن العمل، فعدد ليس بقليل ذكرن أنهن لا يلجأن إلى النقابات

١ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة (٢٠١٥ - ٢٠٢٠) وتم وضع هذه الاستراتيجية بالتنسيق بين المجلس القومي للمرأة والوزارات ومنظمات غير حكومية.

بسبب أنهن لسنا عضوات في أى من النقابات، وأخريات ممن هن عضوات بنقابات أشرن إلى عدم ثقتهن في أن تقف النقابات معهن بسبب خبرات سابقة سلبية، وذكرت إحدى الممرضات "أحيانا كثيرة يتم الضغط علي النساء من النقابة لسحب شكاوي التحرش"، بينما ذكرت إحدى العاملات أن النقابات أحيانا كثيرة تقف مع العاملات، وقالت "لكن بشكل عام تهتم النقابات بقضايا أخرى ترى أنها أكثر أهمية تحديدا الحقوق الاقتصادية للعاملين فيما يخص الرواتب والفصل والتثبيت".

- بينما كشف الرصد الصحفي عن قيام نقابة العاملين بالضيافة الجوية بمساندة مضيضة تعرضت للتحرش على متن طائرة أثناء عملها، وقدمت لها الدعم القانوني من خلال المستشار القانوني للنقابة أثناء تقديم بلاغ بهذه الواقعة.

توصيات المبحوثات اللائي اشتملن الرصد:

- العمل على تغيير النظرة الدونية والثقافة الذكورية للمجتمع تجاه النساء.
- رفع وعي النساء بأشكال التدخل والحماية المختلفة من خلال تنظيم دورات تدريبية وتثقيفية يقوم بها المجتمع المدني والمجلس القومي للمرأة.
- وضع ضمانات حقيقية تمكن النساء من استخدام الآليات القانونية و تضمن محاسبة مرتكبي جرائم التحرش الجنسي عامة وخاصة داخل أماكن العمل.
- تشكيل لجنة مشتركة تضم النقابات ومنظمات المجتمع المدني والمجلس القومي للمرأة، من أجل العمل على تفعيل الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، وأن يتم تطبيق سياسات محددة وملزمة داخل أماكن العمل، منها تفعيل آليات محددة للشكوى وتفعيل دور وحدات تكافؤ الفرص في القطاعين الحكومي والخاص.
- فيما يتعلق بتفعيل الآليات الدولية يجب العمل على ضرورة إصدار اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف القائم على النوع داخل أماكن العمل، وتجدر الإشارة إلى إجراء منظمة العمل الدولية للعديد من المناقشات بهذا الشأن في الدورة الـ ٣١٦ لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية في نوفمبر ٢٠١٢ والدورة الـ ٣١٧ في مارس ٢٠١٣، وفقا لتقرير صادر عن الاتحاد الدولي للنقابات تعاني ما بين ٤٠٪ إلى ٥٠٪ من النساء من تلميحات جنسية غير مرغوب فيها أو ملامسة جسدية أو غيرها من أشكال التحرش الجنسي في أماكن العمل.

ملحق رقم (١)

نماذج لتجارب دول أخرى^١

بريطانيا

القانون

يتم تجريم التحرش في أماكن العمل بـ«بريطانيا» من خلال قانونين، وهما قانون التحرش لعام ١٩٩٧ وقانون التمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥. وهناك محكمة مخصصة للقضايا المرتبطة بالعمل وحل النزاعات التي تنشأ بين الموظفين وأصحاب العمل تسمى «محكمة العمل» لتسريع إجراءات الفصل في القضايا.

إجراءات التقدم بالشكوى

توفر بريطانيا محققين متخصصين ومتفرغين لحل النزاعات التي تنشأ في بيئة العمل بين الموظفين وأصحاب العمل. ولا يتطلب رفع الدعاوى أو الشكاوي المرتبطة بالتحرش الجنسي أي رسوم مالية، فهي مجانية ومتاحة لجميع الموظفين. وفقا للقانون، يجب الإبلاغ عن حالة التحرش في مدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر من وقوع الحادثة.

وللمحكمة حرية التصرف في إصدار قرارا بحظر النشر في قضايا التحرش من أجل توفير الحماية للشخص المبلغ أو رافع الدعوى.

في كثير من الأحيان، تمنح محكمة العمل رافعي الدعاوى القضائية تعويضات مالية كبيرة، مستندة إلى الأضرار النفسية التي لحقت بهن جراء تعرضهن للتحرش.

دراسة حالة

حصلت «نولين ماكلينون» على تعويض مادي قيمته ١٢٢٩٣ جنيهًا إسترلينيًا من محكمة اقتصادية في بريطانيا بسبب تعرضها للتحرش الجنسي في العمل.

كانت ماكلينون قد رفعت دعوى ضد مبادرة التوحد ان اي، وهي جمعية أهلية، تدعي فيها أن زميلها في العمل تحرش بها عبر إلقاء تعليقات مهينة حول حياتها الجنسية والتواصل معها بأسلوب غير لائق.

وقالت ماكلينون في دعواها إنها شعرت بالإهانة والضغط العصبي وعدم التركيز وتدني مستوى عملها.

رفعت ماكلينون شكوى لصاحب العمل، لكنها استقالت بعد ذلك لعدم التعامل بجدية مع شكواها.

قالت المحكمة إن هذا الحادث مثل خرقاً واضحاً لعقد العمل ويبرر تقديمها للاستقالة. وأضافت المحكمة في حيثياتها إن هذه القضية تشرح خطورة عدم تطبيق صاحب العمل سياسات استباقية أو حمائية للحالات التي يحدث فيها تواصل جسدي بين الموظفين أو خرق لخصوصية الأفراد أو مزاح غير لائق يحمل طابعاً جنسياً.

أستراليا

القانون

تواجه أستراليا حالات التحرش في أماكن العمل عبر قانون التمييز على أساس الجنس لعام ١٩٨٤.

إجراءات التقدم بالشكوى

في حالة تعرض موظف ما إلى التحرش، فالجهة المنوط بها استقبال الشكاوى هي المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان، وهي هيئة حكومية. لا يتضمن التقدم بشكوى إلى المفوضية أي رسوم مالية. ولا يشترط التقدم بها يدوياً، فهناك إستمارة للشكوى على الموقع الإلكتروني للمفوضية يمكن مملأها بسهولة. بمجرد إرسال الموظف شكواه تبدأ المفوضية في التواصل مع الشركة والموظف ومحاولة الوصول إلى تسوية بينهما. فالمفوضية ليست محكمة وليس من مهامها إثبات حدوث حادثة التحرش من عدمه. لكن دورها ينحصر في القيام بدور الوسيط بين الموظف المتقدم بشكوى وصاحب العمل أو المدعى عليه ومحاولة الوصول إلى تسوية.

وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين ولم تحل الشكوى. يمكن للمبلغ رفع دعوى قضائية ضد الشركة أو الموظف الذي يتهمه بالتحرش الجنسي أمام المحكمة الفيدرالية.

يوفر القانون الفيدرالي في أستراليا الحماية للموظف الذي يبلغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل. فالقانون مثلاً يحظر على صاحب العمل نقل الموظف إلى وظيفة أخرى بامتيازات أقل بسبب إبلاغه عن التحرش الجنسي.

دراسة حالة

قدمت حملة "إعرف الحد الفاصل"، وهي حملة مكونة من ممثلين للحكومة والنقابات العمالية وأصحاب الشركات، عدة أمثلة لشكاوى أو دعاوى مرفوعة بسبب التحرش الجنسي.

أحد هذه الأمثلة كانت عاملة كاشير بأحد متاجر التجزئة، حيث قدمت شكوى تتدعي خلالها تعرضها للتحرش الجنسي من قبل مديرها وأنه حاول لمسها وتقيلها، ما اضطرها إلى ترك العمل بسبب سلوكه.

تم حل الشكوى عبر التوصل إلى تسوية تقضي بتقديم تعويض مادي لها وتعهد إدارة المتجر بتطوير سياسة داخلية لمواجهة التحرش الجنسي وتدريب الموظفين.

مثال آخر كان لموظفة بإحدى الشركات، قدمت شكوى تدعي فيها أن مديرها أرسل لها رسائل إلكترونية تحمل نكات وصورا ذات طابع جنسي. تم التوصل إلى تسوية مع الموظفة والشركة تقضي بحصولها على تعويض قيمته ١٠ آلاف دولار كخسائر عامة و ٣٥٠٠ دولار كأتعاب محاماة.

الولايات المتحدة

القانون

تتم مواجهة حوادث التحرش في أماكن العمل بالولايات المتحدة الأمريكية من خلال قانون VII للحقوق المدنية لعام ١٩٦٤، وهو قانون فيدرالي أمريكي يحظر التمييز في العمل على أساس الجنس، اللون، الدين، العرق. ووفقا للقانون فإن التحرش الجنسي نوع من التمييز على أساس الجنس ويمثل خرقا للحقوق المدنية.

إجراءات التقدم بالشكوى

تتولى ” مفوضية فرص العمل المتساوية ”، وهي هيئة حكومية، مسئولية تلقي شكاوى الموظفين المتعلقة بالتمييز ضدهم في أماكن العمل.

لا يحتاج الموظف إلى محامٍ للبدء في إجراءات التقدم بشكوى. يمكنه بسهولة اتباع الإرشادات التي يوفرها الموقع الإلكتروني التابع للمفوضية لإرسال شكواه.

لا بد من تقديم الشكوى في مدة لا تتجاوز الـ ٦ أشهر منذ وقوع حادثة التحرش أو التمييز ضد الموظف في مكان العمل.

عقب التقدم بالشكوى، تبدأ المفوضية بإبلاغ صاحب العمل بأن إحدى موظفيه تدعي تعرضها للتحرش وتبدأ التحقيق في هذه الشكوى. يمكن للمفوضية بعد هذا اتخاذ مسارات عديدة منها محاولة الوصول إلى تسوية بين صاحبة الشكوى وصاحب العمل عبر وسيط.

في حالة فشل المفوضية في الوصول إلى تسوية، قد تلجأ إلى رفع دعوى قضائية لصالح المتقدمة بالشكوى أمام المحاكم الفيدرالية. قد تسقط المفوضية الشكوى أو تحفظها. وفي هذه الحالة، ستقدم لصاحبة الشكوى خطابًا يحوي على إرشادات أو

نصائح حول حقها في رفع دعوى قضائية ضد المتحرش والشركة. يحظر قانون الحقوق المدنية الأمريكية على أصحاب الأعمال معاقبة الموظفين أو الانتقام منهم بسبب شكاوهم أو تحديثهم علنا حول التحرش الجنسي في مكان العمل. فالقانون يوفر الحماية للشخص المبلغ والشهود الذين يرغبون في الإدلاء بشهادتهم خلال التحقيقات حول حوادث التحرش.

دراسة حالة

بعد تعرضها للتحرش والتمييز ضدها على أساس الجنس، رفعت كاسي سوكون، الرئيسة السابقة لقسم دراسات الضيافة والسياحة بجامعة سانت لويس، دعوى قضائية ضد إدارة الكلية.

تعود أحداث القضية لعام ١٩٩٢، عندما عينت سوكون رئيسة للقسم وبدأت تلاحظ أن زميلها في القسم يستخدم تعليقات ولغة ذات طابع جنسي مثل وصفه مبنى جديد بمصطلحات تحمل إيحاءات جنسية وبعته لإحدى طالبات الجامعة بالعاهرة. قدمت سوكون شكوى رسمية لإدارة الجامعة، التي لم تفتح تحقيقاً حول الأمر، ما جعل زميلها يتمادى في سلوكه.

خلق هذا التوتر بيئة عمل عدائية وتعرضت سوكون للاضطهاد من قبل زملائها الذكور وبدأت إدارة الكلية في تقليص امتيازاتها في العمل ما عرضها لأزمات نفسية مثل نوبات القلق وإضرابات في النوم.

في ٢٠٠١، رفعت سوكون دعوى أمام القضاء الفيدرالي، تدعي خلالها أنها تعرضت للتحرش الجنسي والتمييز على أساس جنسها والانتقام منها بسبب إبلاغها عن التحرش الجنسي.

وفي ٢٠٠٢، قضت المحكمة بأن اثنين من زملاء سوكون وإدارة الكلية انتهكوا حقها في الإبلاغ عن التحرش الجنسي وانتقموا منها وحصلت سوكون على تعويض قيمته ٥٥ ألف دولار.

المصادر

- Employment Law Solicitor
<http://www.employment-law-solicitor.co.uk/harrass.html>
- Stop Violence Against Women
http://www.stopvaw.org/Employer_Liability_Standards.html
- Woman awarded £12,293 for sexual harassment at work-bbc
<http://www.bbc.com/news/uk-northern-ireland-22208528>
- Recognising and responding to sexual harassment in the workplace: Information for employees
<http://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/recognising-and-responding-sexual-harassment-workplace>
- Know your rights: Sex discrimination and sexual harassment
<http://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/know-your-rights-sex-discrimination-and-sexual-harassment>
- The American Association of University Women
<http://www.aauw.org/what-we-do/legal-resources/know-your-rights-at-work/workplace-sexual-harassment/>
- <http://www.aauw.org/resource/sokol-v-st-louis-community-college/>