



أصحاب حقوق النشر: ميكائيل بلومكفيست

برنامج تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل

(ENGENDERING INDUSTRIES):

النهج المرتكز على الناجين في التعامل مع التحرش الجنسي والأشكال الأخرى

من GBV في مكان العمل

أغسطس 2023

تم إنتاج هذا المنشور لصالح الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، رقم العقد AID-OAA-I-14-00059. تم إعداده بواسطة شركة Tetra Tech ومن تأليف هايلى سامو، بدعم من أعضاء فريق الصناعات الهندسية التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، بما في ذلك فيكتوريا رامز، وجيسيكا مينون، وياسمين بوهم، ومورجان هيلينبراند، وبريدجيت برادلي. آراء المؤلفين في هذا المنشور لا تعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو حكومة الولايات المتحدة.

الاقتباس الموصى به: سامو، هايلى، بوهم، ياسمين (محرر)، هيلينبراند، مورغان (محرر)، مينون، جيسيكا (محرر)، وراميس، فيكتوريا (محرر). 2023. تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل: النهج المركز على الناجين في التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل والأشكال الأخرى من GBV.

أعد لـ:

مكتب الطاقة والبنية التحتية
الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
1300 Pennsylvania Avenue NW
Washington, D.C. 20523

قدمت من قبل:

شركة Tetra Tech ES, Inc
1320 North Courthouse Road, Suite 600
Arlington, VA 22201
tetratech.com

جدول المحتويات:

- 1.....العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) في مكان العمل.....
- 2.....الجدوى التجارية من معالجة GBV والتحرش الجنسي.....
- 2.....التكلفة التي تسببها GBV.....
- 3.....تعريفات وأنواع GBV.....
- 4.....أشكال التحرش الجنسي.....
- 5.....دور مكان العمل في معالجة GBV.....
- 5.....النهج المرتكز على الناجين في التعامل مع GBV.....
- 7.....دراسة حالة - نهج شاملة للتعامل مع التحرش الجنسي والأشكال الأخرى لـ GBV في شركة EDESUR.....
- 8.....تطوير السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي والأشكال الأخرى للعنف القائم على النوع الاجتماعي.....
- 9.....خصائص السياسات الفعالة المتعلقة بـ GBV.....
- 10.....منع والحد من حوادث التحرش الجنسي و GBV في مكان العمل.....
- 11.....الاستجابة لحوادث التحرش الجنسي و GBV في مكان العمل.....
- 13.....التحديات التي تواجه تنفيذ النهج المرتكزة على الناجين فيما يتعلق بـ GBV.....
- 15.....دراسة الحالة - كينجين: تعزيز الدعم النفسي للناجين.....
- 17.....المرفق A: سيناريوهات الاستجابة المرتكزة على الناجين.....
- 21.....الملحق B: الأسئلة الشائعة فيما يتعلق بـ GBV في مكان العمل.....
- 24.....الملحق C: فهرس.....

GBV في مكان العمل

85% من النساء يتعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل، وهو توجه مستمر يسود بشكل خاص في أماكن العمل التي يهيمن عليها الذكور.¹ ومع ذلك، 7% فقط من الضحايا أبلغن عن المضايقات² مما يدل على وجود عدم اطمئنان عام وانعدام في الثقة في التعامل مع إجراءات التظلم والإبلاغ التقليدية. يؤدي التحرش الجنسي والأشكال الأخرى من GBV إلى الحد من مستوى رضا الموظفين ومعنوياتهم وإنتاجيتهم. عندما تحدث حادثة تحرش جنسي داخل فريق العمل فإن الشركات تخسر ما يقدر بحوالي 22,500 دولار من الإنتاجية عن كل فرد يتعرض للتحرش.³ ومع ذلك، فإن الشركات التي تستخدم الأساليب التي تركز على الناجين وتبني أماكن عمل آمنة وخالية من العنف تحقق أداءً أفضل حسب العديد من مقاييس الأعمال. تحقق هذه المؤسسات إنتاجية أعلى، معدل أقل لدوران العمالة، علامة تجارية وسمعة أقوى للشركة، وقدرة أكبر على جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها.

برنامج تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) يدعم المنظمات لاستخدام الأساليب التي تركز على الناجين في منع، معالجة، والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل (GBV)، بما في ذلك التحرش الجنسي. هذا الدليل:

1) يوضح الجدوى التجارية من منع والاستجابة لأعمال التحرش الجنسي في GBV في مكان العمل.

2) يقدم لمحة عامة عن السلوكيات التي تشكل تحرش جنسي وGBV.

3) يوضح النهج المركز على الناجين للتعامل مع التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV في مكان العمل.

يتعين على كل من كبار القادة، المديرين، محترفي الموارد البشرية، وموظفي التنوع، الإنصاف، الشمول، وإمكانية النفاذ استخدام هذا الدليل أثناء تطوير وتنفيذ سياسات التحرش الجنسي وGBV في مكان العمل.

ما هو النهج الذي يركز على الناجين؟



إن النهج الذي يركز على الناجين يسهل العملية التي من خلالها تستطيع الضحية تحقيق النجاة. فهو يعطي الأولوية للمصالح والاحتياجات الفضلى للشخص الذي تعرض للضرر ويعيد القوة إلى الضحية في كل مرحلة من مراحل آلية وعملية إدارة التظلم. فهذا النهج يدرك أن الشخص قد يتعرض للأذى حتى لو فعل الجاني ذلك عن غير قصد. كما أنه يدرك أن أهمية الأثر الذي يتركه الفعل أكبر من نية الشخص الذي قام بالفعل.⁴

1 [Daley, Travis, and Shaffer \(2018\)](#)

2 [Palermo, Bleck, and Peterman \(2014\)](#)

3 [Willness, Steel, and Lee \(2007\)](#)

4 منقول عن [USAID \(2020\)](#) و [Lindsey Jones Renaud](#)

الجدوى التجارية من معالجة GBV والتحرش الجنسي

تكاليف أعمال GBV في مكان العمل



وتشير التقديرات إلى أن حوادث GBV تكلف الاقتصاد العالمي 2% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، أو 1.5 تريليون دولار. 6

1.5 تريليون \$

التكلفة الاقتصادية الكلية:

التكلفة على الشركة:

\$5,000 إلى \$211,000

تكاليف التوظيف لاستبدال الموظفين الذين يغادرون الشركة بسبب قيامهم بأعمال GBV قد تتراوح من 5000 دولار إلى 211,000 دولار لكل موظف، اعتمادًا على مجال الصناعة وتصنيف الموظف.⁷

قد تكلف تسوية ادعاءات التحرش الجنسي خارج المحكمة ما متوسطه 75 ألف دولار، في حين أن تكاليف التقاضي للقضايا التي تصل إلى المحكمة تبلغ في المتوسط 217 ألف دولار.

\$75,000



عندما تحدث حادثة تحرش جنسي داخل فريق العمل فإن الشركات تخسر ما يقدر بحوالي 22,500 دولار على شكل إنتاجية مفقودة عن كل فرد يتعرض للتحرش في المؤسسة.⁹

\$22,500

عن برنامج Engendering Industries

يعمل برنامج Engendering Industries التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على زيادة الفرص الاقتصادية للنساء في القطاعات المهيمن عليها بشكل تقليدي من قبل الذكور. إن توسيع مشاركة المرأة ضمن القوى العاملة في الصناعات التي يهيمن عليها الذكور يؤدي إلى نتائج اقتصادية ملموسة للنساء كفرص العمل الرسمية وارتفاع الدخل. كما أن المزيد من المساواة بين الجنسين في القوى العاملة يحسن أداء الأعمال من خلال زيادة استدامة الموظفين ورضاهم، التقليل من معدل دوران العمالة، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز مرونة الشركة في مواجهة الأزمات والصدمات الاقتصادية. يعمل برنامج Engendering Industries التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية مع 98 منظمة في 38 دولة لتعزيز المساواة بين الجنسين في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور. كما إنه يستخدم نهجًا شاملًا لتحسين مستوى المساواة بين الجنسين في القطاعات المهيمن عليها من قبل الذكور ويدعم الشركات لتنفيذ مبادرات المساواة بين الجنسين في كل مرحلة من مراحل دورة حياة الموظف. بالإضافة إلى ذلك، يدعم برنامج Engendering Industries الشركات في تصميم وتنفيذ النهج التي تركز على الناجين لمنع وقوع حوادث التحرش الجنسي وغيرها من أشكال GBV في مكان العمل والاستجابة لها عند حدوثها.

⁵CARE (2018).

⁶المرجع سالف الذكر

⁷ICRW (2018)

⁸المرجع سالف الذكر

⁹(Willness, Steel, and Lee (2007).

تعريفات وأنواع GBV

تعريف GBV

GBV هو "تعريف شامل يشير إلى أي تهديد أو فعل ضار موجه إلى فرد أو مجموعة على أساس الجنس البيولوجي الفعلي أو المتصور، الهوية و/أو التعبير الجنسيين، التوجه الجنسي، و/أو عدم الالتزام بالمعايير المتنوعة التي أنشئها المجتمع حول الذكورة والأنوثة."¹⁰

يشمل GBV ما هو أكثر من مجرد أعمال عنف جسدي، فهو يشمل العنف اللفظي، الجنسي، العاطفي/النفسي، أو الاجتماعي الاقتصادي والتحرش الجنسي. قد تندرج أعمال GBV ضمن فئات متعددة، فعلى سبيل المثال، الاغتصاب هو شكل من أشكال العنف الجنسي والجسدي. فيما يلي قائمة غير شاملة بأنواع GBV ينبغي على الشركات التعامل معها. لمزيد من المعلومات والأمثلة حول أنواع GBV، راجع التعريفات الصادرة عن المجلس الأوروبي بالنقر هنا

أنواع GBV

- **العنف الجسدي:** محاولة التسبب أو التسبب في الألم أو الإصابة الجسدية (كالضرب، القتل، الحرق، الركل، اللكم، وما إلى ذلك).¹¹
- **العنف اللفظي:** استخدام كلمات موجهة إلى شخص ما أو عنه تكون مؤلمة، مهينة، أو تهديدية (كخطاب الكراهية، النكات غير اللائقة، التهديدات، القذف، السب، وما إلى ذلك).¹²
- **العنف العاطفي أو النفسي:** أي أعما تضر بسلامة الشخص أو كرامته (مثل العزل أو الحبس أو حجب المعلومات أو التضليل أو الإهمال أو الترهيب وما إلى ذلك).¹³
- **العنف/التحقير الجنسي:** أي تعليقات جنسية، أفعال جنسية، أو محاولات للقيام بأفعال جنسية غير مرغوب فيها باستخدام القوة، الإكراه، أو التهديد باستخدام القوة أو الإكراه، بما في ذلك المواقف التي يكون فيها الشخص غير قادر على منح الموافقة. العنف/الاعتداء الجنسي يمكن أن يرتكب من قبل أي شخص بغض النظر عن علاقته بالضحية وفي أي مكان، بما في ذلك المنزل والعمل. الاغتصاب هو الجماع القسري/بالإكراه ويمكن تعريفه على أنه اختراق جنسي غير رضائي، مهما كان طفيفاً، في أي جزء من جسد الضحية بواسطة عضو جنسي أو في فتحة الشرج أو الأعضاء التناسلية للضحية بواسطة أي شيء أو أي جزء آخر من الجسم. الاغتصاب الزوجي هو ممارسة الجماع القسري على الزوج دون موافقته.¹⁴
- **العنف المنزلي:** يشير إلى الإضرار الجسدي، الجنسي، الاقتصادي، أو النفسي، بما في ذلك أفعال الاعتداء الجسدي، الإكراه الجنسي، الإيذاء الاقتصادي، الإيذاء النفسي، وسلوكيات التحكم (كالتحكم في الموارد المالية، التنقل، والنفاد إلى الموارد) التي يرتكبها شخص ضد شريك حميم أو شريك مواعدة أو أي فرد من أفراد الأسرة، بما في ذلك الطفل، الوالدين، الأقرباء الآخرين، أو عملي المنازل.¹⁵

10 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة الخارجية الأمريكية (2016).

11 المجلس الأوروبي (لا يوجد تاريخ).

12 المرجع سالف الذكر

13 المرجع سالف الذكر

14 مبادرة أبحاث العنف الجنسي (بدون تاريخ).

15 منظمة الصحة العالمية (2021).

• **العنف الاقتصادي:** الإجراءات أو الأنظمة التي تحد من من قدرة الفرد الاقتصادية. على مستوى العلاقات الشخصية، تراوح الإساءة الاقتصادية ما بين محاولات الحد من قدرة الشخص على الكسب، الميراث، أو التحكم بالأموال أو الممتلكات. أما على المستويين الهيكلي والمجتمعي الأوسعين، يمكن للعنف الاقتصادي أن يتخذ شكل "محدودية النفاذ إلى الأموال والأثمان؛ التحكم في الوصول إلى الرعاية الصحية، التوظيف، أو التعليم؛ القوانين التقليدية التمييزية المتعلقة بالميراث وحقوق الملكية؛ وعدم المساواة في دفع أجور العمل".¹⁶

• **التحرش الجنسي:** يُعرف التحرش الجنسي على أنه أي مغازلة جنسية غير مرغوب فيها، طلبات الحصول على خدمات جنسية، سلوكيات أو إيماءات لفظية أو جسدية ذات طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر ذو طبيعة جنسية قد تُسبب في الإساءة إلى شخص آخر أو إهانته. ويشمل التحرش الجنسي السلوك الجنسي أو القائم على الجنس الذي يتعارض مع أداء الفرد لعمله؛ يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو مسيئة؛ أو يؤثر على شروط وأحكام العمل. على الرغم من أنه يتضمن عادة نمطا من السلوك، إلا أنه قد يتخذ شكل حادثة فريدة. بالإضافة إلى ذلك، يمكنه أن يشمل التمييز القائم على الجنس والنوع الاجتماعي، عدم الاحترام، والاعتداء المتأصل في إساءة استخدام السلطة. قد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من أي هوية جنسانية.^{19,18,17}

أشكال التحرش الجنسي



غير لفظي

- الإيماءات الجنسية
- تعابير الوجه المقصود منها الإيحاءات الجنسية
- الصور غير اللائقة



جسدي

- اللمس بدون موافقة
- المسك، التحسيس، المداعبة
- الملاحقة
- الاعتداء الجنسي



لفظي

- عبارات الغزل
- التلميحات أو النكات الجنسية
- التعليقات الإيحاءية
- التلميحات الجنسية المتكررة
- خطاب الكراهية القائم على النوع الاجتماعي

قد يحدث التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV في سياق العديد من العلاقات المختلفة في مكان العمل. في حين أن الكثيرون يفترضون أن التحرش الجنسي هو أكثر شيوعاً بين المشرف والموظف، إلا أنه قد يحدث ضمن العديد من العلاقات والسيناريوهات المختلفة.

• أي موظف يقوم بالتحرش جنسياً بموظف آخر.

• أي موظف يقوم بالاعتداء على العميل أو مضايقته.

• أي موظف يقوم بالاعتداء على أحد الموظفين أو مضايقته.

• أي موظف يتعرض للعنف المنزلي خارج مكان العمل، مما يؤثر على صحته النفسية وأدائه الوظيفي.

¹⁶ فاولي (2008).

¹⁷ الأمانة العامة للأمم المتحدة (2008).

¹⁸ وزارة الخارجية الأمريكية (2019).

¹⁹ بيردال (2007).

التقاطعية مهمة

بعض الأشخاص يكونون أكثر عرضة لأعمال GBV بناءً على خصائصهم وهوياتهم الاجتماعية. على سبيل المثال، النساء الأصغر سناً هن أكثر عرضة للتحرش الجنسي على مستوى العالم. في الصناعات التي يهيمن عليها الذكور، كقطاعي الطاقة أو المياه، غالبًا ما تكون النساء في هذا المجال محاطات بالرجال، مما يجعلهن أكثر عرضة للتحرش الجنسي أو أعمال GBV. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة تكون نقاط الضعف عندهم متزايدة. الخصائص والهويات الأخرى التي تزيد من التعرض لـ GBV تتفاوت حسب المناطق والبلدان والثقافات ولكنها قد تشمل العمر، العرق، الديانة، اللغة، الجنسية، الهوية الجنسية، التوجه الجنسي، الوضع أو الضعف الاقتصادي، أو مكان العمل (على سبيل المثال، المناطق الريفية مقارنة بمقرات الشركة الرئيسية). يتعين على الشركات استخدام منظار متعدد الجوانب أثناء تطويرها نهجها المتمركز على الناجين في التعامل مع أعمال GBV.



دور مكان العمل في التعامل مع GBV

إذا ما تعرض أحد الموظفين إلى أعمال GBV بشكل جسدي، عاطفي، نفسي، أو مالي، فيجب على مكان العمل أن يستجيب بغض النظر عن من هو المعني أو وقت حدوث الحادثة أو كيفية حدوثها. يجب على الشركات التي تقدر رفاهية موظفيها أن تتعامل مع أي شكل من أشكال GBV على أنه قضية حدثت في مكان العمل، بما في ذلك العنف المنزلي. في العديد من الثقافات، يعتبر العنف المنزلي (بما في ذلك عنف الشريك الحميم) على أنه أمر خاص. العديد من الشركات تعتقد بأن مسؤوليتها في معالجة العنف الجنساني في مكان العمل يقتصر على التحرش الجنسي الذي يحدث بين موظفيها، ولكن في الواقع فإن أي حدث عنف قائم على النوع الاجتماعي يمس أحد الموظفين، سواء كان الجاني أو الضحية، سيكون له تأثيره على الموظف وأداء المؤسسة، ويجب التعامل معه على أنه حادث وقع في مكان العمل.

النهج المتمركز على الناجين في التعامل مع GBV

النهج الذي يركز على الناجين هو النهج الذي تكون فيه مصالح الناجين، كرامتهم، تجاربهم، واحتياجاتهم في قلب عملية الوقاية من GBV والاستجابة له. النهج الذي يركز على الناجين ينبغي استخدامه في تطوير سياسات التعامل مع GBV في مكان العمل، أثناء التحقيقات الرسمية في حوادث GBV المزعومة، ومن أجل²⁰ ضمان مسائلة الجناة. إن النهج الذي يركز على الناجين يعيد القوة إلى الضحية، مما يتيح لهم تحديد الوقت والكيفية التي سيستجيبون فيها لحادث GBV الذي تعرضوا له.

قد تختلف النهج التي تركز على الناجين عن الطرق التقليدية التي اتبعتها الشركات على مر التاريخ في معالجة التحرش الجنسي والأنواع الأخرى من GBV. إن النهج الذي يركز على الناجين يعمل على تعطيل طريقة الاستجابة المعهودة المتمثلة في تقديم الاحتياجات القانونية واحتياجات سمعة الشركة على احتياجات الناجين، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى حماية الشركة على حساب الناجين. يتطلب النهج الذي يركز على الناجين من الشركات والقادة إعادة التفكير في ثقافتهم التنظيمية وكيفية تعاملهم مع التحرش الجنسي وغيرها من أشكال GBV.

20 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (2020).

المصطلحات "ضحية" و"ناجي".

في هذا الدليل، يصف المصطلح "ضحية" شخصًا قد تعرض للتحرش الجنسي أو لشكل آخر من أشكال GBV ولم يستعد قوته بعد أو يتمكن من مباشرة عملية التعافي والشفاء. أما مصطلح "ناجي" فيصف شخصًا قد تعرض للأذى ولكنه باشر أو أكمل إما عملية شخصية أو عملية مُيسرة له لاستعادة قوته والشفاء. ومن الناحية العملية، دائمًا يتعين على الفرد المتضرر أن يقرر ما إذا كان سيطلق عليه مصطلح ضحية أو ناجي.

مع الأسف، فإن المعايير العالمية للاستجابة لأعمال GBV في مكان العمل تشجع، وفي كثير من الأحيان تفرض بشكل قانوني، الإبلاغ الإلزامي عن العنف. ويهدف الإبلاغ الإلزامي إلى معاقبة مرتكب الجريمة ولكنه يؤدي في كثير من الأحيان إلى مضاعفة صدمة الضحية. عواقب الإبلاغ الإلزامي يمكنها أن تشمل وصم الضحية أو اتلعرض لأعمال انتقامية في مكان العمل، خاصة إذا بقي الجاني على رأس عمله في الشركة.

يمكن أن يكون للإبلاغ الإلزامي أيضًا عواقب سلبية على المنظمة. تواجه المنظمات التي تسيء التعامل مع حوادث GBV معدلات أعلى لكل من تغيب الموظفين، دورانهم، نقلهم، واستخدامهم للإجازات المرضية.

إن تنفيذ نهج يركز على الناجين قد يبدو غير مألوف أو حتى متشدد، لكنه أفضل طريقة لرعاية الضحية واستعادة قوتها. هذا بدوره يؤدي إلى تقديم رعاية أفضل للضحية وتحقيق فوائد إيجابية للشركة. إن معاملة الموظفين بكرامة واحترام يؤدي إلى تحسين صحة الموظفين العقلية، رفاهيتهم، إنتاجيتهم، رضاهم، ولاءهم، والاحتفاظ بهم.



مبادئ USAID الأساسية للنهج الذي يركز على الناجين

- 1 السلامة
- 2 السرية
- 3 الاحترام
- 4 عدم التمييز

والأساس لكل ذلك هو: عدم الإضرار²¹

[لقراءة الدليل انقر هنا.](#)



سجلت جمهورية الدومينيكان ثاني أعلى معدل لجرائم قتل النساء في أمريكا اللاتينية،²² و69% من النساء الدومينيكانيات يتعرضن للعنف في مرحلة ما من حياتهن.²³ قيادة شركة EDESUR، وهي أكبر شركة كهرباء في البلاد، نظرت إلى أعمال GBV على أنها مشكلة متفشية في البلاد والقوى العاملة فيها. لقد قامت بالتعاون مع الموظفين بتشكيل مجموعات تركيز والتي بدورها اكتشفت أن النساء اللواتي يعملن في المجالات التقنية كن قلقات بشأن التحرش الجنسي في فرق العمل الميدانية التي يهيمن عليها الذكور. وكشفت مجموعات التركيز أيضاً أن العديد من النساء يخشين عواقب الإبلاغ عن حوادث التحرش الجنسي ويخفن من التعرض للإيذاء مرة أخرى أو فقدان وظائفهن إذا فعّلن ذلك. لقد كانت هناك حالات لنساء لم يتحدثن عن تعرضهن للتحرش الجنسي والاعتداء الجنسي إلا بعد أن غادر المعتدي المنشأة وبعد أن وفرت EDESUR مساحة آمنة لهن للحديث عن حادثة التحرش.



أصحاب حقوق النشر: شركة إيديسور دومينيكانا

لقد كشفت مجموعات التركيز أن GBV يشكل تهديداً كبيراً لأولويات شركة EDESUR الإستراتيجية، والتي تشمل تقديم نفسها كشركة مرافق خدمية نموذجية في المنطقة تتمتع بسمعة جيدة وقوى عاملة تتمتع بالرضا. كما رأت الشركة أن GBV يمثل خطراً كبيراً على رأس مال الشركة المادي والبشري. ونتيجة لذلك، قررت الإدارة العليا لشركة EDESUR إجراء العديد من التغييرات على مستوى الشركة لمعالجة هذه المعضلة. بالإضافة إلى قيامها بتطوير سياسات شاملة للتعامل مع التحرش الجنسي وسياسات أخرى للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) وآلية للتظلم تركز على الناجين، أنشأت شركة EDESUR أيضاً ثقافة تمكن الموظفين من التحدث بشكل أكثر صراحة عن هذه القضايا. على سبيل المثال، عقدت الشركة جلسات مشاركة للرجال لمناقشة التحرش الجنسي والذكورة السامة. كما نظمت حملات على وسائل التواصل الاجتماعي شارك فيها موظفون من النساء والرجال ممن يتخذون موقفاً ضد التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV.

ما الذي تغير؟ لا تزال رحلة EDESUR للتعامل مع التحرش الجنسي والأشكال الأخرى من GBV مستمرة، وتعتز الشركة بأن هذه التغييرات تتطلب تحولات عقلية ثقافية عميقة. ومن خلال إجراء محادثات صعبة وإجراء تغييرات تدريجية، حققت EDESUR في قوتها العاملة تقدماً كبيراً في عملية التعامل مع حوادث التحرش الجنسي وأشكال العنف الأخرى القائمة على أساس النوع الاجتماعي. لقد أصبح الرجال الآن أكثر وعياً بالآثار التي تتركها أفعالهم على الآخرين، وقد أصبح هناك انخفاض في النكات الجنسية حيث أدرك الرجال الآن أن هذه التعليقات غير لائقة. وقد أدى هذا أيضاً إلى تحسين معدلات الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي. في عام 2019، لم يكن هناك سوى بلاغ واحد عن حالة تحرش جنسي، ولكن في عام 2021، كان هناك خمس بلاغات عن حالات تحرش جنسي. وبما أن حالات GBV عادة لا يتم الإبلاغ عنها بالقدر اللازم في الشركات، فإن الزيادة في الحالات هي دليل على وجود تحسن في الطمأنينة والثقة تجاه عملية الإبلاغ. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن الإبلاغ ليس سوى خطوة أولى، وهو يجب أن يكون مصحوباً بإجراءات تركز على الناجين للتعامل مع التطلعات والتحقيق فيها. تلتزم قيادة EDESUR بالتحسين وهي تدرك التكاليف المالية والبشرية الباهظة التي يجلبها التقاعس.

22 اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (2021).

23 (Observatorio de Igualdad de Género (OIG) (2018).

تطوير السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي وأشكال GBV الأخرى

يوصي برنامج Engendering Industries الشركات بتنفيذ [15 سياسة](#) لتعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك السياسات التالية التي تركز على الناجين لمنع أعمال GBV والاستجابة لها:



أمثلة على السياسات ومزيد من المعلومات

- [\(1\) أداة: تحقيق المساواة بين الجنسين: إطار لأفضل الممارسات في الصناعات التي يهيمن عليها الذكور](#)
- [\(2\) أداة: دمج النوع الاجتماعي في سياسات مكان العمل](#)
- [\(3\) مثال: النهج الذي يركز على الضحايا في استجابة المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين \(UNHCR\) لسوء السلوك الجنسي](#)

- سياسة التعامل مع التحرش الجنسي وGBV (بما في ذلك العنف المنزلي)
- مدونات قواعد السلوك أو سياسات قواعد الأخلاق
- سياسات مكافحة التمييز
- آلية التظلم والشكاوى (إما كسياسة قائمة بحد ذاتها أو مضمنة في ما ورد أعلاه)
- سياسة المساواة بين الجنسين والاندماج الاجتماعي
- سياسات التحرش الجنسي وGBV الناجحة والمركزة على الناجين في مكان العمل توفر للموظفين ما يلي:

تتبنى الشركة سياسة عدم التسامح مطلقاً تجاه التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك اعتبار العنف المنزلي قضية في مكان العمل. ترغب الشركة باتخاذ الخطوات اللازمة لمنع GBV والحد منه في مكان العمل، كإجراء تحديثات على البنية التحتية معروفة بقدرتها على تخفيف مخاطر GBV (تحسين الإضاءة، الحمامات التي تفصل بين الجنسين، غرف تغيير الملابس للرجال والنساء، وما إلى ذلك).

الحماية من التحرش الجنسي وGBV.

توفر قنوات إبلاغ واضحة وسرية للضحايا يمكنهم استخدامها للإبلاغ عن حادث ما. التعامل بكرامة واحترام مع الضحايا من خلال آليات تركز على الناجين للتعامل مع التظلمات والإبلاغات. تدابير تأديبية واضحة تعتمد على مستوى المخالفة.

التعامل الآمن مع التظلمات وآليات الإبلاغ

توفير خدمات الرعاية الداخلية والخارجية بعد GBV للضحايا والناجين، كالخدمات النفسية والطبية والقانونية والجسدية. اتخاذ الشركة لخطوات تدعم من خلالها الناجين (على سبيل المثال تقديم إجازة إضافية، إعادة تعيين مرتكب الجريمة في قسم آخر، وما إلى ذلك).

إمكانية النفاذ إلى خدمات الرعاية الداخلية أو الخارجية بعد التعرض لـ GBV

وضع سياسات واضحة وفعالة يعد أمرًا أساسيًا لضمان قيام المؤسسة بمنع وقوع أعمال GBV والاستجابة لها بشكل فعال ومناسب في حال وقوعها. ولذلك، فإن جزءًا أساسيًا من عمل برنامج Engendering Industries هو التعاون مع المنظمات لإنشاء وتنفيذ سياسات فعالة تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين.

خصائص السياسات الفعالة المتعلقة بـ GBV

السياسات والممارسات الفعالة المتعلقة بـ GBV والمرتكزة على الناجين تشمل المكونات التالية.

- ✓ الأدوار والمسؤوليات الواضحة التي تحدد من المسؤول عن تنفيذ السياسة ومن المسؤول عن ضمان دعم السياسة.
- ✓ تعريفات وأمثلة واضحة للسلوكيات المحظورة.
- ✓ وصف واضح لإجراءات الإبلاغ، بما في ذلك الأساليب التي تركز على الناجين والتي توفر الاحترام، السلامة، والسرية للضحايا، الجاني، وأي شهود. وينبغي أن يتضمن ذلك خطة عمل واضحة توضح الجدول الزمني للاستجابة والخطوات المحددة التي ستخدها الشركة.
- ✓ إجراء لإعداد التقارير يتضمن قنوات متعددة لإعداد التقارير.
- ✓ توضيح لحقوق المجني عليهم، المتهمين، والشهود إن وجدوا.
- ✓ حظر وعقاب واضحين لأعمال الانتقام بسبب الإبلاغ.
- ✓ عمليات تحقيق وحكم عادلة وشفافة تدار من قبل متخصصون مدربون وتخلق بيئة داعمة يستطيع من خلالها الضحايا التقدم بلاغاتهم دون خوف من الوصمة أو الانتقام.
- ✓ وصف للإجراءات التأديبية المناسبة للموظفين الذين يتبين أنهم ينتهكون هذه السياسة.
- ✓ موارد للموظفين الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي (كالدعم النفسي والجسدي والطبي والقانوني والاقتصادي، وما إلى ذلك). وقد يتم توفير هذه الموارد داخليًا أو خارجيًا.
- ✓ الالتزام بتدريب الموظفين على السياسة بالإضافة إلى التزام الشركة بتدابير الحماية لمنع GBV (كزيادة الأمن، المراحيض المنفصلة بين الجنسين أو مناطق منفصلة لتغيير الملابس للنساء والرجال، المناطق المشتركة المضاءة جيدًا، وما إلى ذلك)
- ✓ رصد وتقييم الأهداف/المؤشرات التي تقيس مدى التقدم والأداء مع مرور الوقت لضمان تنفيذ السياسة بشكل فعال. ويشمل ذلك إجراء دراسات استقصائية تتعلق بالتحرش الجنسي ومناخ مكان العمل بشكل منتظم.
- ✓ المقارنة المعيارية للتأكد من أن السياسة تلي أو تتجاوز التشريعات وأفضل الممارسات الوطنية والدولية.

منع والحد من حوادث التحرش الجنسي وGBV في مكان العمل

<p>التدريب على التحرش الجنسي في مكان العمل والعنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>ضرورة قيام الشركات بالزام جميع الموظفين، بما في ذلك النساء والرجال، بحضور دورات تدريبية حول التحرش الجنسي وGBV. ضرورة قيام مهنيين مؤهلين ممن لديهم خبرة في استخدام الأساليب التي تركز على الناجين في حالات التحرش الجنسي وGBV في مكان العمل بالإشراف على هذه الدورات. ضرورة أن تتم هذه التدريبات على فترات متكررة لضمان بقاء الموظفين على اطلاع دائم بالبروتوكولات التي تركز على الناجين.</p> <p>يجب أن يكون الهدف من التدريب هو إنشاء بيئة عمل محترمة وخالية من التحرش وتحديد خطوات الإبلاغ والتحقيق في حالة وقوع حادث. يجب أن تحدد التدريبات الإبلاغ الذي يركز على الناجين وأن توضح السلوكيات التي تشكل GBV. ويجب أن يكون هذا الإبلاغ متوافقاً مع إرادة الضحية، أي أنه لا ينبغي أبداً مطالبة الموظفين بالإبلاغ عن حادثة عندما لا تكون لدى الضحية رغبة في الإبلاغ عنها.</p>	<p>العمل على ترسيخ أفضل الممارسات التي تعزز لخلق بيئة عمل آمنة</p> <p>تستطيع الشركة اتخاذ خطوات عملية لخلق بيئة عمل آمنة وثني الجناة عن ارتكاب أعمال GBV. وقد تشمل هذه التدابير العملية ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تركيب مراحيض منفصلة بين الجنسين للنساء والرجال. • إنشاء أماكن نوم منفصلة للنساء والرجال لاستخدامها أثناء المناوبات الليلية. • إقران النساء معاً أثناء المناوبات. • ضمان النقل الآمن لجميع الموظفين. • الحفاظ على المعدات الأمنية مثل الكاميرات التلفزيونية دقيقة التصوير أو تعيين حراس أمن لمراقبة المناطق عالية الخطورة. • التأكد من بقاء المناطق المشتركة، سواء داخل المساحات المكتبية أو في المناطق الخارجية المحيطة بها، مضاءة جيداً.
<p>التأكد من إبلاغ السياسات والإجراءات بشكل واضح ومنظم</p> <p>بالإضافة إلى إجراء التدريب للموظفين، يتعين على الشركات نشر المعلومات بانتظام حول السلوكيات المحظورة في مكان العمل. يمكن أيضاً لأساليب التواصل الاجتماعي وتغيير السلوك أن تحول المعرفة، المواقف، والسلوكيات التي قد تشكل عائقاً أمام إنشاء مكان عمل آمن يمكن لجميع الموظفين أن يزدهروا فيه. يجب على المؤسسات التأكد من أنها تتواصل بانتظام مع الموظفين بشأن حقوقهم، كيفية استخدام آليات التظلم والإبلاغ في الشركة، وماهية خدمات الدعم الداخلية أو الخارجية بعد الحادث (على سبيل المثال، النفسية، الجسدية، الطبية، القانونية، وما إلى ذلك).</p>	<p>إيكال مسؤولية سن السياسات في مكان العمل إلى المديرين وغيرهم من المسؤولين</p> <p>يجب أن يكون منع GBV في مكان العمل مسؤولية الجميع، إلا أن للمدراء والقادة بشكل خاص دور مهم في تحديد مسار المنظمة. يجب على الإدارة العليا أن تتواصل بانتظام وبصراحة بخصوص التزامها بالحفاظ على مكان عمل خالٍ من GBV. يجب على المديرين أيضاً التأكد من أن مرؤوسيه المباشرين يفهمون السلوكيات، السياسات، والإجراءات المحظورة المتعلقة بالإبلاغ عن GBV وإدارة التظلمات. ومع ذلك، لا ينبغي أبداً مطالبة المديرين بالإبلاغ عن حادث ما إذا كانت الضحية لا ترغب في الإبلاغ عنه.</p>

تجنب التحيز الجنسي الخَيْر

يشير التمييز الجنسي الخير إلى "المواقف التي تبدو إيجابية في أسلوبها تجاه المرأة (كضرورة الاعتزاز بالمرأة واحترامها) إلا أنها ضمناً تشير إلى الدونية مقارنة بالرجال على أساس الهشاشة، الافتقار إلى الكفاءة، أو الحاجة إلى المساعدة والحماية." ²⁴ ينع التمييز الجنسي الخَيْر أو الأبوي من الرغبة في حماية المرأة بدلاً من تمكينها، وهو استجابة في غير محلها للتحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV. قد يشعر بعض الرجال، وخاصة أولئك الذين يشغلون مناصب سلطوية، بالمسؤولية عن منع النساء من التعرض للتحرش الجنسي أو غيره من أشكال GBV. ومع ذلك، فإن مثل تلك المشاعر قد تؤدي أيضاً إلى أفعال تضر بالمرأة أو بحياتها المهنية. على سبيل المثال، قد يتجنب أحد المديرين إرسال المرأة الوحيدة في فريقه إلى موقع ميداني ريفي بهدف حمايتها من التحرش الجنسي. وقد يخاف آخرون من توظيف النساء أو عقد اجتماعات مع النساء بمفردهن. وفي حين ان الهدف من هذه الإجراءات هو تحصين وحماية المرأة من العنف المحتمل، إلا أنها في الواقع مهينة وقد تضر بالحياة المهنية للمرأة. وغالبًا ما يظهر هذا المفهوم في العديد من السيناريوهات الأخرى في أماكن العمل التي يهيمن عليها الذكور. على سبيل المثال، قد لا تتم دعوة امرأة لحضور حدث مهم بعد ساعات العمل مع أحد العملاء بناءً على فرضية أنها ستحتاج إلى القيام بترتيبات رعاية الأطفال. قد لا تتاح للمرأة العاملة في الحقل فرصة لرفع المواد الثقيلة على أساس أنها ليست قوية بما فيه الكفاية. وعلى الرغم من حسن النية، إلا أن هذه الإجراءات تعتبر حالات من التمييز الجنسي الخَيْر أو الأبوي، وهي لا تمثل نموذجًا للنهج الذي يركز على الناجين، والذي يهدف إلى التحول من حماية الضحية إلى تمكينها.

الاستجابة لحوادث التحرش الجنسي وGBV في مكان العمل

يوصي برنامج Engendering Industries قيام الشركات بتنفيذ البروتوكولات التالية، والتي تمثل أفضل الممارسات في تبني نهج يركز على الناجين عند الاستجابة لحوادث التحرش الجنسي والأشكال الأخرى من GBV.

نهج حاسمة غير قابلة للتفاوض

<p>إدراك، تمكين، وحماية حق الضحية الأصيل في التحكم في عملية الاستجابة.</p> <p>يجب أن يحتفظ الناجي بالسيطرة الكاملة على ما إذا كان يجب الإبلاغ عن الحادث، متى، وكيف. ولا يجوز إجبار أي ضحية على الإبلاغ عن حادث ما. وإذا اختارت الضحية الإبلاغ عنه، فيجب أيضاً إشراكها بشكل هادف في أي مناقشات أو قرارات متعلقة بعملية التحقيق، الإبلاغ، الوساطة، العواقب المترتبة على مرتكب الجريمة، وما إلى ذلك. ²⁵ وهذا يعيد منح القوة من الشركة إلى الناجي ويمنح الناجين القوة التي يحتاجونها ويستحقونها طوال مدة الإجراءات.</p>	<p>إعطاء الأولوية للدعم النفسي والعاطفي.</p> <p>وينبغي أن تكون الأولوية لاحتياجات الضحية النفسية والعاطفية قبل أي إجراءات إبلاغ أو تحقيق. كما يجب أن يتم تقديم الاستشارة أو خدمات أخرى للضحية كاستجابة من الخط الأول قبل أي احتياجات إبلاغ رسمية لتجنب تعرض الضحية للصدمة مرة أخرى.</p> <ul style="list-style-type: none">• أفضل الممارسات الخيار 1: قم بإشراك مستشار داخلي تم تدريبه على التعامل مع حالات GBV بأسلوب يركز على الناجين.• أفضل الممارسات الخيار 2: إحالة الضحية إلى الدعم الاستشاري الخارجي.
---	---

²⁴ Glick and Fiske (1996)

²⁵ هذه النقطة مبنية على: Jones Renaud, Lindsey, 2018. كيف يبدو النهج المرنركز على الناجين للتعامل مع التحرش في مكان العمل؟

وضع إجراءات تأديبية واضحة للمعتدين.

يجب أن يكون لدى المنظمة إجراءات تأديبية واضحة ومناسبة لمستويات مختلفة من الجرائم. وقد تتراوح هذه الإجراءات من تقديم المشورة والتدريب للموظف الذي يدلي بتعليق جنسي إلى الفصل من العمل وتقديم تقرير لدى الشرطة للموظف الذي تثبت إدانته بالقيام باعتداء جنسي. **يجب أن يكون الانضباط متسقاً وشفافاً لجميع الموظفين الذين تثبت إدانتهم بارتكاب GBV.**

استخدام آليات تظلم واضحة وشفافة. يجب أن يكون لدى الضحايا الذين يرغبون في الإبلاغ عن حادث ما قنوات متعددة للإبلاغ يمكنهم اختيار أيًا منها لاستخدامها. وينبغي أن يتبع الإبلاغ عملية تحقيق عادلة ومحترمة تعامل الناجين بكرامة. إذا رغب الناجي في مقابلة الجاني كجزء من عملية شفاء، فيمكن استخدام عملية العدالة التصالحية التي يستطيع الناجي من خلالها أن يشرح للمعتدي كيف أثر الحادث عليه. وهذا أيضًا سيمنح مرتكب الجريمة الفرصة للتكفير عن خطئه. للاطلاع على سيناريو يصف أفضل الممارسات في تنفيذ نهج يركز على الناجين في التعامل مع GBV في مكان العمل، انقر [هنا](#).

يجب أن يكون لدى الشركة آلية تظلم واضحة وشفافة. يجب أن يكون لدى الضحايا الذين يرغبون في الإبلاغ عن حادث ما قنوات متعددة للإبلاغ يمكنهم اختيار أيًا منها لاستخدامها. وينبغي أن يتبع الإبلاغ عملية تحقيق عادلة ومحترمة تعامل الناجين بكرامة. إذا رغب الناجي في مقابلة الجاني كجزء من عملية شفاء، فيمكن استخدام عملية العدالة التصالحية التي يستطيع الناجي من خلالها أن يشرح للمعتدي كيف أثر الحادث عليه. وهذا أيضًا سيمنح مرتكب الجريمة الفرصة للتكفير عن خطئه. للاطلاع على سيناريو يصف أفضل الممارسات في تنفيذ نهج يركز على الناجين في التعامل مع GBV في مكان العمل، انقر [هنا](#).

أساليب موصى بها، إذا أمكن:

تعزيز الفحوصات الأمنية لما قبل التوظيف

إذا كان ذلك قانونيًا أو ممكنًا، فإن فحص الموظفين المحتملين من خلال المراجع أو التحقق من خلفيتهم قبل التوظيف يمكنه أن يساعد في ضمان عدم توظيف الشركة لمرتكب GBV. قد تتحمل الشركة أيضًا المسؤولية أمام الآخرين من خلال الإفصاح عن الحوادث عند قيامها بتوصية الشركات الأخرى بتعيين موظفين سابقين كانوا مرتكبي GBV.

إنشاء عملية تحقيق مستقلة.

إن اعتماد عملية تحقيق من قبل طرف ثالث، إذا كانت قانونية في البلد أو السياق التنظيمي، يمكنها أن تساعد في تجنب أي تحيز داخلي أو تأثير من قبل الشركة. يجب أن يكون الطرف الثالث مدربيًا بشكل مناسب على إجراء تحقيق شامل في التقارير الرسمية وكيفية التعامل معها من خلال نهج يركز على الناجين.

قائمة تدقيق: أفضل الممارسات لمنع والاستجابة للتحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV

سياسات واضحة، فعالة، ومرسمة من شأنها تعزيز النهج الذي يركز على الناجين.

موارد وميزانية مخصصتين.

مسؤوليات واضحة وطاقم عمل متخصص مكلف بتنفيذ السياسات.

موظفون مدربون بشكل مناسب على النهج التي تركز على الناجين.

آليات للتظلم ومعالجين يحظون باحترام وثقة الموظفين.

- ✓ قنوات متعددة للتظلم (داخلية وخارجية) تعزز السلامة والثقة لتقديم التظلمات.
 - ✓ إنشاء خدمات أو قنوات غير رسمية لتوفير المعلومات والدعم الطبي وإدارة الرعاية والدعم النفسي للضحايا المحتملين.
 - ✓ ثقافة تنظيمية تشجع الموظفين على التقدم بالبلاغات وتضمن حمايتهم واستعادة قوتهم.
 - ✓ ثقافة تنظيمية تعزز منع العنف من خلال تشجيع وعي الفرد الذاتي بقوته وامتيازه - والاستشعار بإمكانية تسبب ذلك بالأذى للآخرين.²⁶
 - ✓ التوثيق والإبلاغ الشفاف عن الحوادث، كيف تعاملت الشركة معها، والتبعات المترتبة عليها.²⁷
 - ✓ عمليات تحقق منتظمة لمناخ مكان العمل يمكن قياسها من خلال تحليل بيانات حالات GBV وإجراء عمليات تدقيق على السلامة من GBV، والتي قد تنظر في تصورات السلامة من خلال إجراء مسح كمي أو جمع للبيانات النوعية بالإضافة إلى مراقبة بيئة العمل المادية.
 - ✓ التدريب المنتظم لجميع الموظفين على السلوكيات التي قد تشكل تحرشًا جنسيًا وأشكال أخرى من GBV وعملية آلية التظلم.
- لمزيد من المعلومات حول السياسات الفعالة للتعامل مع التحرش الجنسي وGBV، راجع تحقيق المساواة بين الجنسين: إطار لأفضل الممارسات للصناعات التي يهيمن عليها الذكور. ودليل دمج النوع الاجتماعي في سياسات مكان العمل

التحديات التي تواجه تنفيذ النهج المرتكزة على الناجين للتعامل مع GBV

في كل بلد وسياق ثقافي لا يتم الإبلاغ عن GBV بشكل كافٍ، حيث أن فقط 7% من النساء أبلغن رسميًا عن GBV.²⁸ العوائق الشائعة التي تمنع حدوث GBV والاستجابة له بشكل فعال تشمل ما يلي:

- الضحايا لا يرغبون بالتقدم ببلاغات.
- السياسات تحمي الشركة على حساب الضحية.
- يعتبر التحرش الجنسي وGBV من المواضيع المحرمة.
- عدم الفهم للسلوكيات التي تشكل تحرشًا جنسيًا وأشكالاً أخرى من GBV.
- عدم وجود عقاب لمرتكبي الجرائم.
- عدم كفاية عمليات الفحص الأمني أثناء عملية التوظيف أو الترقيات.
- عدم قدرة الشركة على تنفيذ السياسات.

²⁶ هذه النقطة مبنية على: Jones Renaud, Lindsey. 2018. كيف يبدو النهج المرتكز على الناجين للتعامل مع التحرش في مكان العمل؟

²⁷ هذه النقطة مبنية على: Jones Renaud, Lindsey. 2018. كيف يبدو النهج المرتكز على الناجين للتعامل مع التحرش في مكان العمل؟

²⁸ Palermo, Bleck, and Peterman (2014)

عدم رغبة الضحايا بالتقدم بلاغات



ملاحظة حول ديناميكيات السلطة

قد تحدث حالات GBV بين أفراد يتمتعون بسلطة مؤسسية متساوية أو في سياق تباين القوة. قوى متباينة على ذلك قيام الموظف المسؤول بمضايقة أحد مرؤوسيه مقارنة بنظر يتحرش جنسيًا بنظره. في حين أن هذه السيناريوهات قد تتطلب استجابات ووسائل حماية مختلفة، إلا أن كليهما يسلب السلطة من الضحية. وقد يتجلى فقدان السلطة هذا في صورة عدم قدرة الضحية على اتخاذ خيارات خاصة به، أو في بعض الحالات، فقدان الاستقلال الجسدي. يجب على جميع الإجراءات المتخذة أثناء الاستجابة لـ GBV أن تقوم بإعادة منح واستعادة القوة للناجين بشكل مقصود. وفي بيئة مكان العمل، غالبًا ما يعني هذا تمكين أولئك الذين يتمتعون بسلطة مؤسسية أقل من مساءلة أولئك الذين يتمتعون بسلطة مؤسسية أكبر

كما تمت مناقشته في الأقسام السابقة، تظهر البيانات العالمية أن 85% من النساء يتعرضن للتحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل،²⁹ لكن 7% فقط يبلغن عن ذلك.³⁰ وقد تُشعر الضحية بالخجل أو الخوف من الفضيحة أو الانتقام، خاصة إذا كان مرتكب الجريمة في موقع قوة. قد يكون من غير المرجح أن يقمن بالإبلاغ عن حادثة العنف التي تعرضن لها وطلب خدمات الرعاية إذا كانت آلية الإبلاغ والتظلم لا تركز على الناجين، أو إذا كن لا يفهمن كيفية عمل آلية الإبلاغ، أو كن غير واثقات في عملية التظلم، أو يخشين الانتقام.

السياسات التي تحمي الشركة على حساب الضحية

عندما يتم الإبلاغ عن حادثة عنف قائم على النوع الاجتماعي، غالبًا ما يكون اهتمام الشركات مركزًا على التداعيات القانونية وقضايا الامتثال أكثر من اهتمامها بسلامة الضحية النفسية، العاطفية، الجسدية، والعقلية. وفي هذه السيناريوهات، يكون الهدف الأساسي هو حماية الشركة، بما في ذلك علامتها وسمعتها التجاريين. ومن الشائع أن تكون الشركات بطيئة في الاستجابة، أو تتجاهل الضحية، أو تكون متساهلة للغاية تجاه الجاني. وفي حالات أخرى، قد ترفض المنظمة التحقيق في الحادث على الإطلاق. في كلا المثالين، تعطي الشركة الأولوية لمصالحها الخاصة على حساب مصالح الضحية خوفًا من الدعاوى القضائية، أو الخسارة المالية أو خسارة السمعة، أو رد الفعل العام العنيف. لكن هذا الخوف مفضل. المنظمات التي تستخدم النهج التي تركز على الناجين تكون سمعتها أفضل ورضا موظفيها أكثر من تلك التي ترفض أو تسيء التعامل مع التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV.³² بالإضافة إلى ذلك، فإن أصحاب العمل الذين يأخذون المخاوف على محمل الجد ويتعاملون مع القضايا بشكل مناسب قد يكونون قادرين على الحد من مخاطر التقاضي أو المزيد من الإجراءات القانونية.

التحرش الجنسي وGBV يعتبران من المواضيع المحرمة

قد يكون الحديث عن GBV غير مريح ومحظور في العديد من السياقات. ففي العديد من الثقافات، تكون أشكال التحرش الجنسي كالتهجم، النكات البذيئة، العلاقات الحميمة بين زملاء العمل، الخدمات الجنسية مقابل فرص العمل، والأشكال الأخرى من GBV، كالعنف المنزلي، منتشرة بشكل كبير لدرجة أنها أصبحت أعرافًا اجتماعية. الكثيرون أيضًا ويعتقد بأن GBV هو مسألة خاصة يجب التعامل معها على مستوى الأسرة أو المجتمع. في العديد من الثقافات، تعتبر جنسانية الأثني والجنس خارج إطار الزواج مسألة أخلاقية ومخزية وتناج لمعايير جنسانية ضارة تبالغ في تقدير العذرية وتقمع جنسانية الأثني. ونتيجة لذلك، غالبًا ما يشعر ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي بالخجل والإحراج، حتى عندما يكون التحرش الجنسي أو العنف الجنسي غير رضائي أو عنيفًا أو قسريًا. ونتيجة لذلك، يختار الضحايا في كثير من الأحيان الاحتفاظ بهذه الحوادث لأنفسهم للحد من خطر العقاب والفضيحة المجتمعية. ومما يزيد من تفاقم المشكلة وصم أولئك الذين يسعون للحصول على خدمات الدعم النفسي. هذه الوصمات تؤدي إلى تفاقم صدمة GBV وتتسبب في وقت أطول للتعافي ونتائج أكثر سوءًا.

²⁹ Daley, Travis, and Shaffer (2018).

³⁰ Palermo, Bleck, and Peterman (2014).

³¹ Jones Renaud, Lindsey. 2018. كيف يبدو النهج المرتكز على الناجين للتعامل مع التحرش في مكان العمل؟.

³² Does, Gundemir, and Shih (2018).

قلة الفهم للسلوكيات التي تشكل تحرشًا جنسيًا وأشكالًا أخرى من GBV

العديد من الأفراد والمنظمات لا يفهمون بأن التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV يتجاوز الاعتداء الجنسي والعنف الجسدي. كما أن أعمال GBV يمكنها أيضًا أن تتخذ شكل العنف اللفظي أو العنف الاقتصادي. كما أن أعمال GBV يمكنها أيضًا الحدوث من خلال الاعتداءات الصغيرة، مشاركة صور غير لائقة، أو القيام بإيماوات جنسية غير لفظية أو نكات جنسية مسيئة أو فظة. جميع أشكال أعمال GBV هذه يمكنها أن تبدو طبيعية لدرجة أنه لا يُنظر إليها على أنها GBV.

عدم وجود عقاب لمرتكبي الجرائم

العديد من المنظمات تفتقر إلى تدابير تأديبية أو عواقب واضحة لمرتكب الجريمة. وبدونها، تزداد مخاطر التحرش الجنسي أو الأشكال الأخرى من GBV في المنظمة. قد يستمر مرتكب الجريمة في ارتكاب أعمال GBV، أو سيشهد الآخرون عدم وجود عواقب ويشعرون بحرية أكبر في ارتكاب أعمال GBV، وسيفقد الضحايا الثقة في النظام. إن وجود إجراءات تأديبية واضحة اعتمادًا على مستوى الجريمة يعد جزءًا أساسيًا من النهج الذي يركز على الناجين. إن العواقب الواضحة والفعالة تمنح الناجي العدالة والخاتمة التي يستحقها ويحتاج إليها للمضي قدمًا. وينبغي دائمًا تطبيق العقوبات لإيصال التزام الشركة بمعالجة GBV، بغض النظر عن تأثير مرتكب الجريمة أو مكانته في المنظمة.

دراسة الحالة - كينجن: تعزيز الدعم النفسي للناجين



عندما قامت شركة KenGen، وهي شركة مرافق كهربائية في كينيا، بالانضمام إلى برنامج Engendering Industries في عام 2020، لم يكن لدى الشركة تلك الأنظمة المؤسسية التي تقدم الدعم لضحايا GBV، مما يزيد من خطر تعرض الضحايا للضدمات مرة أخرى خلال عملية التحقيق. وكانت النتيجة هي ثقافة الصمت المؤسسية والقليل جدًا من الإبلاغ عن حوادث GBV. أثناء تفشي فيروس كورونا (COVID-19)، شهدت KenGen ارتفاعًا طفيفًا في حوادث GBV التي أثرت على موظفيها. وأدى ذلك إلى زيادة القلق والتوتر بين الموظفين المتأثرين وانخفاض إنتاجية الموظف. وردًا على ذلك، قامت KenGen بمراجعة عملية الإبلاغ الخاصة بها لتحديد أولويات المساعدة والمشورة للناجين من حوادث GBV.



أصحاب حقوق النشر: كينجن كينيا

وقامت المؤسسة أيضًا بتعيين مستشار داخلي قدم خدمات استشارية للناجين. قدمت KenGen أيضًا إحالات إلى مستشارين خارجيين لأولئك الذين يفضلون ذلك. منذ تعيين المستشار، شهدت KenGen زيادة في الإبلاغ عن حوادث GBV، وهي علامة على الثقة في عملية الإبلاغ، وتحسين معالجة الناجين. على الرغم من أن هذا قد بدأ خلال بداية جائحة كوفيد-19، فقد قامت المؤسسة الآن بإضفاء الطابع المؤسسي على هذه العملية وترسيخها حتى تستمر في المستقبل.

عدم كفاية عمليات الفحص الأمني أثناء عملية التوظيف أو الترقيات.



ما هو الاعتداءات الصغيرة؟

الاعتداء الصغير هو تعليق أو فعل يعبر بشكل مهذب، وفي كثير من الأحيان عن غير وعي أو بدون قصد، عن موقف متحيز تجاه أحد أعضاء مجموعة مهمشة. غالبًا ما يتم التغاضي عن الاعتداءات الصغيرة أو عدم الاعتراف بها، ولكنها تعتبر شكل من أشكال GBV.

أمثلة على الاعتداءات اللفظية الصغيرة:

- "أنت تبدو أجمل عندما تسدلين شعرك."
- "تصرفي كسيدة."
- "الاولاد سيظنون اولادًا."
- "كن رجلًا."
- استخدام كلمات مغازلة مثل "حبيبي".

العديد من مرتكبي الجرائم المتكررة سيجدون عملاً في مكان آخر بمجرد أن يتم فصلهم بسبب ارتكابهم لفعال GBV. بإمكان الشركة أن تتجنب توظيف مرتكب GBV من خلال إجراء عمليات فحص أمني واضحة ومكثفة للموظفين المحتملين أثناء عملية التوظيف. ومع ذلك، قد يمثل هذا تحديًا للعديد من الشركات نظرًا لأن العملية قد لا تكون متوفرة أو قد لا تكون قانونية اعتمادًا على البلد أو السياق الإقليمي. يمكن للشركات إيجاد طرق قانونية لفحص الموظفين عن طريق إجراء فحوصات مرجعية، أو طرح أسئلة استقصائية أثناء المقابلات، أو مطالبة الموظفين المحتملين بالتوقيع تحت القسم بأنهم ليسوا مرتكبي جرائم GBV. تُنصح أيضًا الشركات بأن تأخذ سجلات المضايقات المحتملة في الاعتبار عند الترقيات، إذ إن ذلك يرسل إشارة سيئة إذا ما قامت الشركة بترقية مرتكب جريمة معروف.

عدم قدرة الشركة على تنفيذ السياسات

يتطلب النهج الشامل الذي يركز على الناجين للتعامل مع GBV ميزانية مناسبة لتمويل الدعم النفسي والعاطفي، الموظفين المدربين بشكل مناسب، وأكثر من ذلك. قد تكون أموال الشركة محدودة لكي يتم تسخيرها لتطوير مثل هذه السياسات والممارسات. حتى لو امتلكت الشركة التمويل اللازم لمعالجة أعمال GBV، فقد لا يكون لديها موظفين من ذوي الخبرة أو المهارات اللازمة لتنفيذ نهج فعال يركز على الناجين. ومع ذلك، فإن تكلفة التقاعس تفوق تكلفة وضع سياسات واضحة وفعالة لمنع والاستجابة لحوادث التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV. هناك طرق مبتكرة لضمان اتباع أفضل الممارسات على الرغم من وجود قيود على القدرات المالية أو البشرية، ويشمل ذلك تحسين مهارات الموظفين أو تدريبهم.

المرفق A: سيناريوهات الاستجابة التي تركز على الناجين

سيناريو 1: استجابة لـ GBV في مكان العمل تركز على الناجين

يصور المقطع التالي سيناريو يتعرض فيه الموظف لحادث GBV في مكان العمل، وتستخدم الشركة أساليب تركز على الناجين لإعطاء الأولوية للصحة والاستجابة بشكل فعال.

ييدي الموظف اهتمامًا غير مرغوب فيه لزميلته. إنه يدلي بتعليقات غير لائقة بشكل مستمر ويلمس ذراعها عندما يتحدث إليها، رغم أنها طلبت منه التوقف عن القيام بذلك. في أحد الأيام، وفي إحدى مناسبات ما بعد العمل، يقبلها دون موافقتها. أحد الشهود يرى هذه الحادثة ويريد تقديم المساعدة.

عندما يقرب الشاهد من زميلته ويسألها إذا كانت تريد الإبلاغ عن سلوكه، تشعر الضحية بالخجل وتقول لا. الشاهد يخبرها بأنهم على استعداد للاستماع إليها إذا أرادت التحدث ويخبرها بلطف عن خدمات الدعم النفسي والعاطفي المتاحة في الشركة.

وبعد أسبوعين، تقترب الضحية من الشاهد. وتخبر الشاهد بأنها زارت المستشار في الموقع، وأنه قد ساعدها لكي تفهم بأن سلوك زميلها كان تحرشًا جنسيًا. إنها تشعر بأنها مستعدة للإبلاغ عن حادثة التحرش.

النهج التي تركز على الناجين في هذا السيناريو

لا تجبر أي شخص على الإبلاغ، وبدلاً من ذلك، قم بتوجيهه إلى خدمات الدعم النفسي والعاطفي.

اسمح للضحايا بقيادة العملية وأن يقرروا ما إذا كانوا سيقومون بالإبلاغ، متى، وكيف.

استمع! وأبلغ الناجية بالخطوات المحتملة التي قد يتم اتخاذها.

ملاحظة: نظرًا لأن الضحية، بشكل أو بآخر، قد اختار السعي وراء الشفاء، يتم التعامل معه الآن باعتباره ناجيًا.

القرار دائمًا يعود للناجي إذا ما كان يريد التقدم ببلاغ.

يوجد لدى الناجية قنوات متعددة للإبلاغ عن الحادثة. وقد قررت زيارة معالج التظلم في الشركة، والذي تم تدريبه على كيفية التعامل مع حوادث التحرش الجنسي وغيرها من أشكال GBV. معالج التظلم يستمع بعناية شديدة، يدون الملاحظات، ويشجع الناجية على إعداد ملاحظات مفصلة عن الأحداث تشمل تواريخ محددة، الأشخاص الآخرين الذين كانوا حاضرين، وما حدث بالضبط، طالما إن الذاكرة لا تزال حاضرة. معالج التظلم يخبرها بالخطوات التالية المحتملة، الأشخاص الذين سيشاركون، وما هي الخطوات التالية التي قد تتخذ إذا اختارت الناجية تقديم تقرير رسمي.

معالج التظلم يعد بالحفاظ على سرية المعلومات ويريد معرفة ما إذا كان ينبغي عليهم بدء التحقيق وتقديم تقرير رسمي أم عليهم الانتظار لاتخاذ مزيد من الإجراءات إلى أن تتخذ الناجية قرارها بشأن الخطوات التالية. تقرر الناجية إهمالها بضعة أيام للتفكير في خياراتها.

وبعد بضعة أيام، تعود الناجية إلى معالج التظلم الذي يطلب منها تقديم تقرير رسمي. ومع ذلك، فهي قلقة بشأن كيفية تأثير ذلك على وظيفتها نظرًا لأن زميلها يعمل معها بشكل وثيق في العديد من المشاريع. معالج التظلم يسأل أيضًا عما إذا كانت ترغب بأن تقوم الشركة بنقل مرتكب الجريمة إلى فريق آخر بشكل مؤقت إلى أن تكتمل مجريات التحقيق. توافق الناجية على هذا النهج، ويؤكد لها معالج التظلم بأن أي أفعال انتقامية من قبل الجاني لن يتم التسامح معها.

وأن أسباب النقل المؤقت لن تتم مشاركتها مع زملائها. ويؤكد لها معالج التظلم أيضًا أنه سيتشاور معها قبل الانتقال إلى الخطوة التالية من عملية التحقيق. ويتفقون على أن الخطوة التالية ستكون بأن يجتمع معالج التظلمات ولجنة مدربة على التعامل مع حالات التحرش الجنسي مع مرتكب الجريمة على أفراد لمناقشة القضية.

يجتمع معالج التظلم واللجنة على أفراد مع مرتكب الجريمة، وبموافقة الناجية، يشرحون كيف تم النظر إلى أفعاله. موقف مرتكب الجريمة يكون دفاعيًا في البداية لكنه يبدأ في فهم مدى ضرر أفعاله. ويسأل إذا كان بإمكانه مقابلة الناجية ليعتذر لها. ويخبر معالج التظلم الجاني بأنه من غير المسموح له الاتصال بالناجية ولكنه يوافق أيضًا على أن يسأل الناجية عما إذا كانت ترغب في مقابلته.

يقوم معالج التظلم واللجنة بمراجعة الأدلة في القضية، بما في ذلك الملاحظات التفصيلية التي قدمتها الناجية ورواية الشهود عن الأحداث. ويقرروا بأن الجاني مذنب. يجتمع معالج التظلم مع الناجية مرة أخرى ليسألها عما إذا كانت ترغب في مقابلة مرتكب الجريمة. ويسأل معالج التظلم أيضًا الناجية عن الطريقة التي ترغب بها في المضي قدمًا وما إذا كانت تريد أن يتم إخضاع مرتكب الجريمة لإجراءات تأديبية. توافق الناجية على مقابلة مرتكب الجريمة وتبدي رغبتها في أن ينظر معالج التظلم واللجنة في اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه.

يلتقي الجاني والناجية في جلسة بإشراف من معالج التظلم. تستطيع الناجية أن تشارك كيف تسبب حادث التحرش الجنسي في خوفها من القدوم إلى العمل، مما أثر بشدة على أدائها في العمل. يستمع مرتكب الجريمة للناجية ويعتذر لها عن أفعاله. ويوجد في الحضور أيضًا طبيب نفسي مدرب، وتتوفر للناجية إمكانية الحصول على الخدمات النفسية قبل هذه الجلسة وبعدها. يقرر معالج التظلم واللجنة الإجراءات التأديبية التي ينبغي اتخاذها بناءً على سياسات الشركة، والتي تتسم بالوضوح والشفافية مع إجراءات تأديبية لمستويات مختلفة من الجرائم. إنهم يقرروا بأنه يجب نقل مرتكب الجريمة بشكل دائم إلى فريق آخر وأنه يجب أن يواجه أيضًا إيقافًا عن العمل بدون أجر لمدة أسبوع واحد والخضوع للتدريب الإلزامي بخصوص التحرش الجنسي. يجتمع معالج التظلم مع الناجية مرة أخرى للتأكد من رضاها عن النتيجة. الناجية توافق على هذه النتيجة.

لقد تم الحفاظ على سرية هوية الناجية والجاني طوال عملية التظلم، وتقوم الشركة بإبلاغ جميع الموظفين بانتظام بأن الانتقام من الناجين

النهج المرتكز على الناجين في هذا السيناريو (تابع)

الناجي يجب دائمًا أن يكون هو المتحكم في متى وكيف وكم سيمضي قدمًا في عملية التحقيق.

يتم الحديث أولاً مع مرتكب الجريمة على أفراد، ومن ثم يترك القرار للناجية فيما إذا كانت ستشارك في جلسة مع مرتكب الجريمة.

ويتم استشارة الناجي قبل اتخاذ أي إجراءات تأديبية. قبل ترتيب أي لقاء، تتم مناقشة جميع القرارات المتعلقة بلقاء أو عدم لقاء مرتكب الجريمة مع الناجي/الناجية.

يشارك الناجي في جلسة عدالة تصالحية. فهذه الجلسة توفر مساحة آمنة حيث يمكن للناجين مشاركة كيفية تأثير الحادث عليهم ولمرتكبي الجريمة أن يكفروا عن الخطأ الذي ارتكبهوه.

يتم تحديد تدابير تأديبية مناسبة لمرتكب الجريمة حسب مستوى الجريمة. تتم استشارة الناجي مرة أخرى قبل الشروع في تطبيق الإجراء التأديبي.

أو الشهود هو أمر محظور. ومع ذلك، إذا اكتشف الآخرون أمر التحقيق، يؤكد معالج التظلم للناجية أنه يمكنها الإبلاغ عن أي أعمال انتقامية من خلال قنوات الإبلاغ نفسها. كما يقدم معالج التظلم أيضًا نصائح ودعمًا فوريًا للناجية بشأن ما يجب فعله إذا تعرضت للانتقام ويذكرها بالدعم النفسي المتاح لها للمضي قدمًا.

السيناريو 2: استجابة لحادث GBV في مكان العمل تركز على الناجين

يصور المقطع التالي سيناريو يتعرض فيه الموظف لعنف منزلي، وتستخدم الشركة أساليب تركز على الناجين لإعطاء الأولوية للضحية والاستجابة للحادث بفعالية.

موظفة تصل إلى العمل وهي تعاني من كدمات على ذراعها. إنها تبدو متعبة أكثر من المعتاد وتبدو مشتتة أثناء الاجتماعات. إحدى زميلاتها لاحظت تغير سلوكها والكدمات التي على جسدها واقتربت منها. تعترف المرأة على مضض بأن زوجها يعتدي عليها جسديًا وأن الإساءة تفاقمت في الأسابيع الأخيرة.

تخبر الزميلة الضحية أن خدمات الدعم متاحة لها في الشركة إذا رغبت في الإبلاغ بشكل رسمي. الضحية خائفة وغير متأكدة مما إذا كانت تريد الإبلاغ عما تعرض له من العنف. تعرض الزميلة مرافقتها إلى معالج التظلم في الموارد البشرية، وهو أحد قنوات الإبلاغ المتعددة المتاحة في الشركة. تبدي المرأة موافقتها.

النهج التي تركز على الناجين في هذا السيناريو

يعطي معالج التظلم الأولوية لتقديم الدعم النفسي للضحية كاستجابة أولية. كما إن المعالجة تؤكد للضحية أن الخيار هو خيارها إذا ما كانت تريد التقدم بتقرير رسمي.

تقوم معالجة التظلم بتزويد المرأة بخدمات دعم خارجية (كالطبية والقانونية والمالية).

لا توجد أي ضغوطات لاتخاذ المزيد من الإجراءات، لكن الضحية تعرف أن هناك خدمات متاحة لها إذا اختارت استخدامها.

يقوم معالج التظلم بإعلام المرأة بالخدمات المتوفرة في الشركة، والتي تشمل الدعم النفسي. وهي تؤكد للمرأة بأن الشركة قادرة على دعمها إذا قررت المضي قدمًا في البلاغ، ولكن أيضًا لا تتم ممارسة أية ضغوطات عليها لتقديم تقرير رسمي.

توافق المرأة على زيارة مستشار في الموقع للحصول على الدعم النفسي. ومع ذلك، فهي غير متأكدة مما إذا كانت جاهزة لاتخاذ المزيد من الإجراءات. ويذكرها معالج التظلم بأن الخيار هو خيارها ويوزدها بمعلومات عن الخدمات الطبية والقانونية والمالية الخارجية المتاحة للموظفين. وأن الشركة ستقوم بدفع ثمن هذه الخدمات وأي إجازات تحتاجها الضحية.

تشكر المرأة معالج التظلم والزميلة التي رافقتها إلى الاجتماع. هي لا تزال غير متأكدة مما إذا كانت ترغب في الإبلاغ أو اتخاذ المزيد من الإجراءات، لكنها تعلم أن هناك خدمات متاحة لها لاستخدامها في حال غيرت رأيها.

السيناريو 3: استجابة لحادث GBV في مكان العمل تركز على الناجين

يصور المقطع التالي سيناريو يتعرض فيه الموظف لـ GBV في مكان العمل، وتستخدم الشركة أساليب تركز على الناجين لإعطاء الأولوية للضحية والاستجابة للحادث بفعالية.

موظف شاب يحضر نشاط عمل بعد الدوام حيث يتعرض للتحرش الجنسي، لفظيًا وجسديًا من قبل إحدى زميلاته في فريق العمل. في العمل، في اليوم التالي، يشعر بالحرج عندما يرى هذه الزميلة التي يعمل معها بشكل وثيق في عدة مهام. يشعر بالخجل ويخشى ألا يصدقه أحد إذا أبلغ عن التحرش.

النهوج التي تركز على الناجين في هذا السيناريو

يجتمع المشرف مع الضحية على انفراد وعندما تكشف الضحية عن الحادثة يسأل المشرف الضحية عما إذا كانت ترغب في الإبلاغ عن الحادثة.

لا ينبغي على المشرف أبداً الإبلاغ عن أي حادث دون موافقة الضحية.

وبما أن الضحية لا ترغب في الإبلاغ، يقوم المشرف بتوجيه الضحية إلى الخدمات النفسية.

يقوم الضحية بزيارة مستشار في الموقع ويبدأ في العمل على عملية الشفاء حتى لو لم يبلغ رسمياً عن الحادث.

يلاحظ عليه مشرفه علامات التشتت في العمل، ويسأله في اجتماع خاص إذا ما كان كل شيء على ما يرام. يثق الموظف بمشرفه ويكشف له عما حدث أثناء نشاط العمل بعد الدوام. يتذكر المشرف من التدريب الذي تلقاه على التحرش الجنسي عدم الإبلاغ عن أي حادث دون موافقة الضحية. يسأل المشرف الموظف إذا كان يرغب في الإبلاغ.

الموظف لا يزال يشعر بالحرج والخجل ويطلب من المشرف ألا يذكر أي شيء. إنه لا يريد الإبلاغ عن حادثة التحرش. يخبر المشرف الموظف بأنه سيحترم رغباته ويضمن له عدم الإبلاغ بشكل رسمي دون موافقته.

وبدلاً من إجبار الضحية على الإبلاغ، يقوم المشرف بإحالة الضحية إلى الخدمات النفسية المتوفرة في الشركة. يؤكد المشرف للموظف أن هذه الخدمات سرية ولن يجبره أحد على الإبلاغ عن الحادث.

يقوم الموظف بزيارة المستشار الموجود في الموقع ويبدأ في العمل لمعالجة الصدمة التي تعرض لها. يبدأ في فهم بأنه ليس مخطئاً في حادثة التحرش. وعلى الرغم من أنه لم يقر بالإبلاغ بشكل رسمي أو الدخول في عملية تظلم رسمية، إلا أنه يبدأ في التعافي ويدرك أنه ناجح.

الملحق B: الأسئلة الشائعة فيما يتعلق بـ GBV في مكان العمل

ما هي السلوكيات التي تشكل GBV؟

في بعض الأحيان، قد يكون من الصعب تحديد أشكال GBV الأقل وضوحًا. على سبيل المثال، قد تمر العديد من أشكال التحرش الجنسي دون أن يلاحظها أحد لأنها لا تكون مرئية على الفور. قد يكون من الصعب التعرف على أشكال GBV غير الجسدية، مثل الإساءة العاطفية أو الاقتصادية. ومن المهم أن نتذكر أن التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV لا يكون دائمًا جسديًا. حتى لو لم تكن نية مرتكب الجريمة القيام بذلك، فقد يظل الفعل شكلًا من أشكال GBV. على سبيل المثال، قد يقوم شخص ما بإطلاق نكات غير لائقة على زميله ويفترض أن ذلك لا يمثل مشكلة. ومع ذلك، إذا كان الفعل يجعل الزميلة تشعر بعدم الارتياح، فهذا يعد تحرشًا جنسيًا، بغض النظر عن نية مرتكب الجريمة. من المهم أن نتذكر أن تأثير الفعل أهم من النية.

ما هو الحد الأدنى من السياسات والعمليات التنظيمية التي يجب أن تكون موجودة؟

يجب على الشركة اتباع أفضل الممارسات للوقاية من GBV والاستجابة له الموضحة في هذا الدليل. كحد أدنى، يجب أن يكون لدى الشركة سياسة شاملة للتحرش الجنسي وGBV وآلية قوية للتظلم عندما تختار الضحية الإبلاغ عن العنف. تذكر أن الاستجابة يجب أن تكون على النحو التالي:

(1) إعطاء الأولوية للدعم النفسي والعاطفي.

(2) إدراك، تمكين، وحماية حق الضحية الأصيل في التحكم في عملية الاستجابة.

(3) وضع آليات قوية للتظلم.

(4) وضع إجراءات تأديبية واضحة لمرتكي الجرائم.

(5) إذا أمكن، إنشاء عملية تحقيق مستقلة.

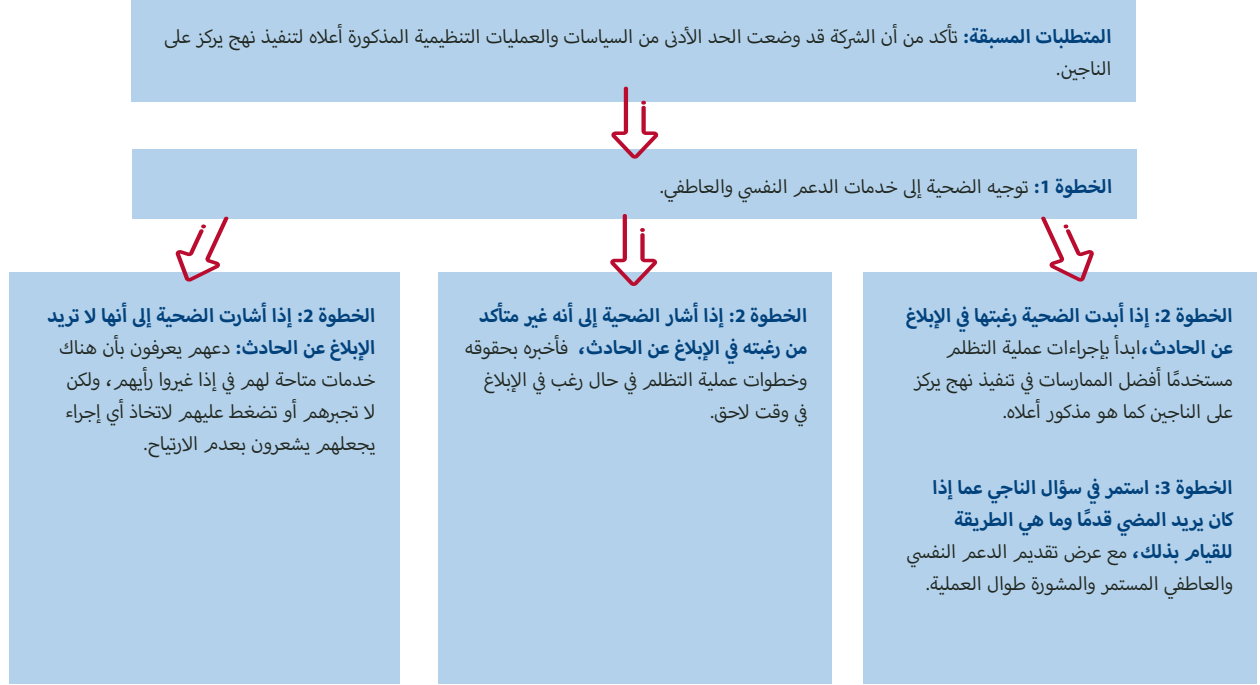
(6) إذا أمكن، تعزيز فحوصات ما قبل التوظيف.

كيف ينبغي للشركة أن تتعامل مع العلاقات التوافقية في مكان العمل؟

تعتبر العلاقات التوافقية في مكان العمل منطقة رمادية يمكنها جعل التعامل مع التحرش الجنسي وغيره من أشكال GBV أمرًا معقدًا. قد يكون من المفيد حظر العلاقات بين المشرف والموظف، ولكن الحظر الصارم لجميع علاقات الموظفين في مكان العمل قد لا يكون ممكنًا أو واقعيًا. وبدلاً من ذلك، فكر في وضع معايير تمنع وتخفف من المحسوبيات، كالسياسات التي تنص على أن الأفراد المنخرطين في علاقة رومانسية لا يمكنهم العمل في نفس الفريق أو القسم. ومع ذلك، تأكد من تنفيذ هذه السياسات بشكل عادل وعدم تعرض النساء لعواقب غير متناسبة، كمطالبة النساء في كثير من الأحيان بتغيير الأقسام التي يعملن بها في حين السماح للرجال بالبقاء في أقسامهم. يتعين على الشركة تقييم الوضع والتأكد من عدم وجود عواقب سلبية على أي من الموظفين، بل على العكس من ذلك، إيجاد حل عادل لا يضر بمهنة أي من الموظفين.

ما الذي يجب على الشركة فعله إذا شعرت الضحية بالتردد بشأن الإبلاغ؟

يجب دائمًا توجيه الضحية إلى الدعم النفسي أو العاطفي كاستجابة أولية لأي حادث. بعد ذلك، يجب على الشركات اتباع الإرشادات التالية لدعم الضحية خلال عملية اتخاذ القرار.



هل يجب على حادثة GBV أن تحدث داخل مكان العمل لكي يكون بالإمكان الإبلاغ عنها؟

لا. إذا كان الموظف ضحية أو مرتكبًا لـ GBV، بغض النظر عن مكان أو وقت حدوث الـ GBV، فيجب اعتباره مشكلة في مكان العمل. على سبيل المثال، قد يحدث GBV بين زميلين في عطلة نهاية الأسبوع أثناء خروجهما لتناول العشاء. وقد يحدث أيضًا بين الزوجين في منزلهما. نظرًا لأن GBV يؤثر على صحة الموظفين، رفايتهم، وأدائهم، يتعين على الشركة تقديم أساليب وخدمات تركز على الناجين لجميع الموظفين الذين يتعرضون لـ GBV، سواء في مكان العمل أو في مكان آخر.

لماذا تعتبر المشاكل المنزلية (بما في ذلك عنف الشريك الحميم) مشكلة في مكان العمل؟

في حين يعتقد الكثيرون أن العنف المنزلي هو مسألة شخصية، فمن الأهمية بمكان أن نحول فهمنا لسبب كون العنف المنزلي وعنف الشريك الحميم قضية في مكان العمل. إن العنف المنزلي يؤثر على قدرة الضحية على النجاح في مكان العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع تكاليف مكان العمل. قد يعاني الموظفون الذين يتعرضون للعنف المنزلي في المنزل من ضغوطات ما بعد الصدمة، القلق، اضطرابات النوم، وانخفاض القدرة على التركيز على العمل. من ناحية أخرى، يمكن لمركبي العنف المنزلي جلب سلوكيات غير آمنة إلى مكان العمل وقد يعانون أيضًا من التوتر والقلق واضطرابات النوم التي تؤثر على إنتاجيتهم.

كيف يمكن لشركة ما أن تساعد موظفًا يعاني من العنف المنزلي أو العنف من قبل شريكه الحميم؟

يتعين على الشركة تدريب موظفيها على التعرف على علامات العنف المنزلي (بما في ذلك عنف الشريك الحميم). قد يشمل GBV علامات جسدية؛ الكدمات، أو علامات أقل وضوحًا كالموظفين الذين يحضرون إلى العمل متأخرين، أو يبدوون أكثر توترًا أو تشتيتًا، أو الذين ينخفض أداؤهم بشكل ملحوظ. الموظف الذين يتعرض للعنف المنزلي أو عنف الشريك الحميم يجب أن تُعرض عليه نفس الأساليب والخدمات التي تركز على الناجين التي تُعرض على الموظف الذي يتعرض لـ GBV في مكان العمل. إطلاع الضحايا على الخدمات المختلفة المتاحة لدعمهم. لا تجبر الضحية على اتخاذ الإجراءات ما لم تكن مستعدة وراغبة في ذلك. يمكن للشركة تقديم الدعم العملي لهؤلاء الموظفين من خلال توفير معلومات عن الملاجئ المحلية وغيرها من الخدمات، أو الدعم المالي، أو منح الإجازات للموظفين الذين يحتاجون إلى الانتقال، التقدم بطلب للحصول على الخدمات، أو الذهاب إلى المحكمة. لمزيد من المعلومات حول كيفية مساعدة الموظفين الذين يعانون من العنف المنزلي أو عنف الشريك، قم بزيارة [Workplaces Respond](#)

كيف ينبغي للشركة أن تتعامل مع الموظفين الذين يعتبرون مرتكبي الجرائم؟

الموظفون الجناة قد يجلبون سلوكيات غير آمنة إلى مكان العمل. على سبيل المثال، قد يتصرفون بشكل غير لائق تجاه الآخرين أو يجدون صعوبة في التحكم في غضبهم، مما قد يؤثر سلبيًا على بيئة العمل للجميع. قد يواجه الجناة أيضًا صعوبة في التركيز، قلة النوم، أو حتى اضطراب ما بعد الصدمة، مما قد يقلل من أداء العمل. وحسب الحالة، قد يكون من المفيد التوصية بالدعم النفسي أو العاطفي لمرتكب الجريمة. ومع ذلك، إذا ارتكب أحد الموظفين عملاً عنيفًا يتعلق بـ GBV، فلا ينبغي للشركة السماح له بالبقاء في مكان العمل إلى أن يتم تسوية الإجراءات التأديبية. قد تتراوح هذه الإجراءات التأديبية ما بين إنهاء أو إيقاف العمل إلى التدريب الإلزامي، اعتمادًا على خطورة الجريمة.

تعلم المزيد: المصادر الموصى بها

- تحقيق المساواة بين الجنسين: إطار لأفضل الممارسات في الصناعات التي يهيمن عليها الذكور - برنامج Engendering Industries التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)
- الأسئلة الشائعة: أنواع العنف ضد النساء والفتيات - هيئة الأمم المتحدة للمرأة
- كيف يمكن لقطاع الأعمال أن يتصدى لـ GBV في عالم العمل - قطاع الأعمال يحارب الفقر
- كيفية تنفيذ نهج يركز على الناجين في التعامل مع GBV - الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
- دمج النوع الاجتماعي في سياسات مكان العمل - برنامج Engendering Industries التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)
- استجابات العدالة التصالحية للاعتداء الجنسي - شبكة العنف ضد المرأة
- التحرش والاعتداء الجنسي في مكان العمل - معهد أبحاث سياسات المرأة
- تحقيقات الصدمة المستترة في الاعتداء الجنسي - الرابطة الدولية لرؤساء الشرطة
- كيف يبدو النهج الذي يركز على الناجين للتعامل مع التحرش في مكان العمل؟ - ليندسي جونز رينو
- سياسة النهج الذي يركز على الضحية في استجابة المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) لسوء السلوك الجنسي - UNHCR

الملحق C: قائمة المراجع

- Berdahl, J.L. 2007. "التحرش على أساس نوع الجنس: حماية المكانة الاجتماعية في سياق التسلسل الهرمي بين الجنسين." أكاديمية مراجعة الإدارة 32، رقم 2. ([Link](#))
- الرعاية. 2018. حساب التكلفة: جمعية الثمن تدفع مقابل العنف ضد المرأة. ([Link](#))
- المجلس الأوروبي. لا يوجد تاريخ. أنواع العنف القائم على النوع الاجتماعي. ([Link](#))
- Daley, Travis, and Shaffer. 2018. التحرش الجنسي في مكان العمل: كيف يمكن للشركات إعداد ثقافتها، منعها، الاستجابة لها، وتحويلها. ([Link](#)). Catalyst
- Does, S., Gundemir, S., & Shih, M. 2018. الدراسة: كيف يؤثر التحرش الجنسي على الصورة العامة للشركة. ([Link](#)). Harvard Business Review
- اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. 2021. الوباء في الظل: جرائم قتل النساء أو جرائم قتل الأثني في عام 2020 في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. ([Link](#))
- Fawole, O. 2008. "العنف الاقتصادي ضد النساء والفتيات: هل يحظى بالاهتمام اللازم؟" الصدمة، العنف، والإساءة 9، رقم 3: 167-177. ([Link](#))
- ICRW. 2018. تكاليف التحرش الجنسي على الشركات: نظرة متعمقة على مكان العمل. ([Link](#))
- Jones Renaud, Lindsey. 2018. كيف يبدو النهج الذي يركز على الناجين للتعامل مع التحرش في مكان العمل؟ ([Link](#))
- Observatorio de Igualdad de Género (OIG). 2018. Encuesta Experimental sobre la Situación de las Mujeres. ([Link](#))
- Palermo, T., Bleck, J., & Peterman, A. 2014. "نصيحة جبل الجليد: الإبلاغ وGBV في البلدان النامية." المجلة الأمريكية لعلم الأوبئة، 179(5)، 602-612. ([Link](#))
- مبادرة أبحاث العنف الجنسي. بدون تاريخ تعريفات. مبادرة أبحاث العنف الجنسي ([Link](#)). (SVRI)
- الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2008. نشرة الأمين العام: حظر التمييز، التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة. نيويورك، ولاية نيويورك: الأمم المتحدة ([Link](#))
- الحكومة الأمريكية 2023. استراتيجية الولايات المتحدة لمنع GBV والتصدي له على مستوى العالم 2022. ([Link](#))
- USAID. 2020. سياسة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية الخاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA) - الأسئلة الشائعة. واشنطن العاصمة. ([Link](#)). USAID
- USAID. 2021. كيفية تنفيذ نهج يركز على الناجين في التعامل مع GBV. العمل الجماعي للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية للحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي ([Link](#)). (CARE-GBV)
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة الخارجية الأمريكية. 2016. استراتيجية الولايات المتحدة لمنع GBV والتصدي له على مستوى العالم تم تحديثه في 2016. واشنطن العاصمة. ([Link](#)). USAID
- وزارة الخارجية الأمريكية. 2019. سياسة التحرش الجنسي. واشنطن العاصمة. وزارة الخارجية الأمريكية. ([Link](#))
- منظمة الصحة العالمية 2012. فهم ومعالجة العنف ضد المرأة. منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. ([Link](#))
- Lee. 2007 و Willness, Steel. تحليل تلوي لسوابق وعواقب التحرش الجنسي في مكان العمل. ([Link](#))