



سياسة للوقاية و الاستجابة ومعاقبة التحرش الجنسي في اطار العمل

٢٠٢٦

تشكر الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية كل من البنك الدولي والإسكوا وصندوق الأمم المتحدة للسكان التي شاركتها في إعداد السياسة النموذجية للوقاية والاستجابة ومعاقبة التحرش الجنسي في إطار العمل

المحتويات

3	المقدمة.....
3	أهداف السياسة.....
3	نطاق السياسة.....
3	المبادئ التوجيهية.....
4	تعريف جرم التحرش الجنسي (وفق قانون العقوبات ٢٠٢٠/٢٠٥).....
4	اشكال التحرش :
4	الوقاية (الإجراءات لتحقيقها)
5	الشكاوى، أنواعها والمبادئ الناظمة لها.....
5	الجهة المختصة لتلقي الشكاوى وإجراء التحقيق.....
5	شكاوى غير رسمية.....
6	شكاوى رسمية.....
7	العقوبات والتدابير
7	التدابير المؤقتة.....
7	العقوبات
7	مراجعة السياسة.....
8	ملحق خاص بالعقوبات التي فرضها قانون ٢٠٢٠ / ٢٠٥.....

المقدمة

أجمعت عدة صكوك واتفاقيات دولية على حق كل انسان في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش، منها اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، والاتفاقية الدولية رقم ١٩٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش. وعلى المستوى الوطني جاء القانون اللبناني رقم ٢٠٥ / ٢٠٢٠ الرامي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحيته، ليشدّد العقوبة عندما يكون الجرم مقترفاً في اطار رابطة العمل.

من هنا، وانسجاماً مع الاتفاقيات الدولية والقوانين المرعية الاجراء، وإنفاذاً لها، يقع على عاتق المؤسسة/الشركة مسؤولية اتّخاذ جميع التدابير لضمان بيئة عمل متساوية وأمنة خالية من التحرش الجنسي من خلال اتّخاذ التدابير الوقائية و/أو من خلال الاجراءات العلاجية والمساءلة تمهيداً للقضاء على التحرش داخل بيئة العمل عبر اقتراح سياسة يمكن للمؤسسة/الشركة تطبيقها مع بعض الهامش باختيار الإجراءات الأكثر ملائمة لها وفق حجم المؤسسة/الشركة وقدرتها.

أهداف السياسة

تهدف هذه السياسة الى :

- الحظر الصريح لجميع أشكال التحرش الجنسي وتعزيز بيئة عمل متساوية، آمنة، خالية من التحرش الجنسي.
- اتّخاذ المؤسسة/الشركة التدابير التي تكفل الوقاية من التحرش الجنسي والإجراءات للاستجابة له بغية توفير الحماية للضحية، إضافة الى انزال العقوبة بالجاني.
- توفير التوجيهات للمؤسسة/الشركة، للموظفين/الموظفات، للعاملين/ات لديها في كل ما يتعلق بالسلوكيات المتوقعة والمحظورات والموجبات.
- تقديم معلومات مفصّلة حول ماهية التحرش، أنواع الشكاوى، مكان تقديمها، إجراءات التبليغ والتحقيق، والعقوبات والتدابير.
- اتّخاذ الإجراءات المناسبة لحماية الشخص المتضرر عند الادعاء بجرم التحرش.
- وصف تدابير الحماية وأنواع المساعدة الأخرى التي سيتم توفيرها للأشخاص المبلّغين/ات او الشهود والناجين/الناجيات من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
- تحديد مسؤولية المؤسسة/الشركة بشأن التبليغ وإجراءات الاحالة الى السلطات والجهات المعنية مع مراعاة رغبات الناجي/ة ومصالحهم/ن الفضلى.

نطاق السياسة

تطبق هذه السياسة على موظفي المؤسسة/الشركة كافة وسائر العاملين لديها، بمن فيهم المسؤولين/الأعضاء، المسؤولين/العضوات المنتخبين/ات والموظفين/ات العاملين/ات والمستشارين/ات والمدرّبين/ات والمتطوعين/ات، كما الأشخاص الخاضعين/ات للتدريب، المستفيدين/ات من خدمات المؤسسة، طالبي/ات الوظيفة، فضلاً عن أي افراد آخرين يمارسون سلطة باسم المؤسسة من ضمن واجباتها أو مسؤولياتها، بغض النظر عن وضعهم/ن التعاقد، سواء بأجر أو بدون أجر، ومهما كانت المدة الزمنية أي سواء كان العقد دائماً أو مؤقتاً، وسواء ارتكب الفعل في مكان العمل أو خارجه، أثناء ساعات العمل أو خارجها، بمناسبة العمل أو في معرض ممارسته، بما في ذلك أثناء السفر، أو المناسبات الاجتماعية ذات الصلة بالعمل، كما أنّ هذه السياسة تُطبّق على أي شخص بغض النظر عن العرق، اللون، الجنس، اللغة، الدين، الرأي السياسي أو غير السياسي، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو الحالة الصحية، أو الرتبة، أو المكانة، أو الأقدمية في العمل.

المبادئ التوجيهية

- تُنفّذ هذه السياسة بما يتوافق مع القانون ٢٠٥ لعام ٢٠٢٠ وتُتخذ الإجراءات الادارية والتأديبية المناسبة التي تتطلبها طبيعة السلوك وخطورته.
- إن المؤسسة/الشركة ملتزمة بالتمسك بمبادئ ومعايير الاحترام المتبادل، الثقة، التعاون، عدم التمييز، الجدية والحفاظ على السرية.

- إن التحرش الجنسي يُعتبر غير مقبولاً ولن يكون مُساوياً عليه تحت أي ظرف كان.
- تُوفّر المؤسسة/الشركة الموارد البشرية والمالية الملائمة لضمان الوقاية من التحرش الجنسي والاستجابة له.

تعريف جرم التحرش الجنسي (وفق القانون ٢٠٢٠/٢٠٥)

"التحرش الجنسي" هو "أي سلوك سيء متكرر خارج عن المألوف، غير مرغوب فيه من الضحية، ذي مدلول جنسي يؤدي إلى انتهاك للجسد أو للخصوصية أو للمشاعر يقع على الضحية في أي مكان وجدت، عبر أقوال أو أفعال أو إشارات أو إيماءات، أو تلميحات جنسية أو إباحية وبأي وسيلة تم التحرش بما في ذلك الوسائل الإلكترونية." ويُعتبر أيضاً تحرشاً جنسياً "كل فعل أو مسعى ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من أنواع الضغط النفسي أو المعنوي أو المادي أو العنصري بهدف فعلياً للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية يستفيد منها الفاعل أو الغير."

أشكال التحرش

التحرش الجنسي يمكن ان يكون جسدياً، لفظياً، غير لفظي.

ومن الأمثلة على السلوك الذي يشكل تحرشاً جنسياً على سبيل المثال لا الحصر :

جسدي: إتصال جسدي غير مرغوب به، اللمس، التقبيل، المعانقة، الوقوف بشكل قريب جداً من الشخص، التحديق، القرص، المداعبة، أو أي حركة لها طابع جنسي.

لفظي: تعليقات غير مرغوب بها، إشارات إلى المظهر الخارجي لشخص ما، همسات، نكات ذات طابع جنسي، قصص جنسية، دعوات اجتماعية متكررة غير مرغوب بها، دعوات لمواعيد حميمة، التلغظ بكلمات ذات مضمون جنسي

غير لفظي: عرض مواد جنسية صريحة أو موحية، مشاركة صور أو مقاطع فيديو غير لائقة جنسياً، غمز، إيماءات جنسية، تفسير، إرسال رسائل عبر الهاتف، البريد الإلكتروني أو بأي وسيلة من وسائل التواصل الاجتماعي تحتوي على مضمون جنسي

الوقاية (الإجراءات لتحقيقها)

تلعب الوقاية دوراً أساسياً في تعزيز بيئة عمل متساوية وأمنة ومتناغمة وفي حماية الموظفين/ات من التحرش الجنسي.

تتطلب الوقاية من التحرش الجنسي:

- تعزيز بيئة عمل تقوم على الاحترام المتبادل وعلى المحافظة على كرامة الانسان وليس فيها أي تسامح على الاطلاق مع التحرش الجنسي.
- القيام بأنشطة للموظفين/ات والعاملين/ات لتزويدهم/ن بالمعلومات المصممة لزيادة الوعي وبناء المعرفة بشأن التحرش.
- توفير الارشاد والتعليم والتدريب لموظفي/ات إدارة الموارد البشرية، خاصة الشخص المعين لتلقي الشكاوى والتحقيق، ولأفراد لجنة التحقيق على الوسائل الفعالة للوقاية من التحرش الجنسي ومكافحته والاستجابة له ومعاقبته تمهيداً للقضاء عليه.
- نشر هذه السياسة على نطاق واسع وإبلاغها لجميع الموظفين/ات والعاملين/ات من خلال تأمين نسخة عنها لكل موظف/ة والاستحصال على توقيع الموظف/ة عليها إقراراً منه/ا باستلمها وفهمها، وجعلها متاحة للجمهور.

الشكاوى، أنواعها والمبادئ الناظمة لها

- يجوز تقديم الشكاوى بشكل غير رسمي أو بشكل رسمي، تلتزم إدارة الموارد البشرية بالإعلان بوضوح عن هذه الآليات داخل المؤسسة/الشركة.
- يجب تقديم الشكاوى بحسن نية، مما يعني أن الشخص الذي يقدم الشكاوى يجب أن يكون لديه اعتقاد معقول بحدوث تحرش جنسي.
- إن تقديم شكوى كاذبة عمداً، شفهياً كانت أم خطية، يشكل سوء سلوك يمكن أن تفرض عليه التدابير المناسبة.
 - يتم تذكير الأشخاص المتضررين بحقوقهم في الحماية من الانتقام وحقوقهم بالاستفادة من التدابير المؤقتة.
 - تؤخذ الشكاوى بشأن التحرش الجنسي على محمل الجد وتعالج بسرعة وسرعة واحترام.
 - يمكن لأي شخص تقديم بلاغات عن التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي بما يشمل الضحايا/الناجون/الناجيات، الشهود، الأشخاص الذين لديهم/ن شكوك، والأشخاص الذين يعلمون/يعلمن بوجود سلوك جنسي. تجدر الإشارة إلى أن يمكن قبول التبليغ من قبل أي شخص نيابة عن شخص آخر في حالات محددة كما يمكن قبول البلاغات والشكاوى المقدمة من مجهول يفضل عدم الكشف عن هويته.
 - يتم توثيق البلاغات والشكاوى الشفهية خطياً من قبل الشخص المسؤول/ة عن تلقيها.
 - بغض النظر عن نتيجة الشكاوى الرسمية و/أو غير الرسمية، يمكن للشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي أيضاً تقديم شكوى من خلال الآليات القانونية بموجب القانون ٢٠٥ لعام ٢٠٢٠.

الجهة المختصة لتلقي الشكاوى وإجراء التحقيق

- تُقدّم الشكاوى الرسمية أو غير الرسمية إلى [الشخص المعين] من قبل صاحب/ة العمل أو من قبل الرئيس/ة التنفيذي/ة (بالتشاور مع إدارة الموارد البشرية في حال وجودها).
- من المهم اختيار الشخص بناءً على معايير النزاهة، الموضوعية، ومهارات التواصل.
 - في حال كان الشخص المعين من قبل الشركة/المؤسسة هو المتهّم بأفعال التحرش، تُقدّم الشكاوى إلى رئيس الشركة/المدير العام/إدارة الموارد البشرية في حال وجودها، ويجري إنتداب لجنة للتحقيق.
 - يختص [الشخص المعين] بإجراء التحقيق، وعليه النظر فيما إذا كان ينبغي اتخاذ تدابير مؤقتة.
 - إذا كانت الشكاوى رسمية يجوز لـ [الشخص المعين] الاستعانة بلجنة تحقيق داخلية إذا كان لدى الشركة أكثر من خمسين موظفاً.
 - يجب أن تضم اللجنة ثلاثة أعضاء على الأقل بالإضافة إلى [الشخص المعين].
 - يجوز أن يكون أعضاء اللجنة خبراء من خارج الشركة و/أو موظف/ة (موظفين/ات) يتم تحديدهم بواسطة [الشخص المعين] للعمل في اللجنة.
 - يجب أن يعمل الخبراء الخارجيون دون مقابل.
 - يفضل أن يكون [الشخص المعين] من النساء، وعند الاستعانة بلجنة لإجراء التحقيق من الأفضل أن يكون غالبية الأعضاء من النساء.
 - يجب أن يكون الشخص المعين و جميع أعضاء اللجنة قد تلقوا تدريباً على معالجة جرم التحرش الجنسي والتحقيق فيه.
 - يجب أن يتم التحقيق وفقاً لمبادئ السرية، الحياد، الموضوعية، العدالة، الشفافية، المقاربة المرتكزة على الناجي/ة، حسن التوقيت، احترام المهل، الدقة والتوثيق.

شكاوى غير رسمية

الهدف من الشكاوى غير الرسمية هو معالجة المخاوف وحلّ النزاع في أسرع وقت ممكن، بطريقة عادلة ومحترمة وبصورة رضائية. إذ يمكن للآليات غير الرسمية في بعض الحالات حلّ المشكلات ومنع المواقف من التصعيد إلى النقطة التي يصبح فيها إعداد تقرير رسمي ضرورياً.

- الشكوى غير الرسمية لا تمنع تقديم شكوى رسمية.
- يجوز للأشخاص المتضررين، وبشكل طوعي، اذا شعروا بالراحة والامان عند القيام بذلك، الاتصال بمرتكب السلوك والمطالبة بوقف مثل هذا السلوك، اذ قد لا يكون مرتكب الفعل على دراية بالتأثير السلبي لسلوكه على الآخرين ويمكن للمتضرر القيام بذلك شفهيًا او كتابيًا.
- اذا كان الشخص المتضرر لا يشعر بالراحة والامان عند التواصل مع مرتكب الفعل، فيمكنه/يمكنها التواصل مع [الشخص المعين] من قبل المؤسسة/الشركة.
- يجب على [الشخص المعين] أن يقدم المساعدة و/أو المعلومات في الوقت المناسب وبطريقة حساسة ونزيهة الى الشخص المتضرر، وأن يقوم بالتالي:
 - أ. تسجيل الشكوى غير الرسمية في سجل الشكاوى برقم تسلسلي مع تاريخ.
 - ب. تدوين المعلومات اللازمة من بينها وقائع الفعل، مكان، زمان وقوعه، ظروفه، النتيجة التي يريدها مقدّم الشكوى.
 - ج. اطلاع مرتكب الفعل على الشكوى ويمنحه الفرصة للجابة عليها.
 - د. تيسير الحوار بين مرتكب الفعل والشخص المتضرر بشأن السلوك المشكو منه من أجل التوصل الى حلّ يكون مناسبًا ومرضيًا للمتضرر(ة).
 - هـ. القيام بالإجراءات المذكورة أعلاه بسرعة (في غضون ١٤ يوماً من تقديم الشكوى) وبدقة وبسرية وحرفية.
 - و. حفظ معلومات ووثائق الشكوى غير الرسمية بشكل آمن في عهده.

شكوى رسمية

- اذا أراد الشخص المتضرر تقديم شكوى رسمية أو اذا كانت نتيجة الشكوى غير الرسمية غير مرضية للشخص المتضرر، فيمكنه اتباع إجراءات الشكوى الرسمية.
- يمكن تقديم شكوى رسمية في أي وقت بعد وقوع فعل تحرش جنسي. غير أنه، يتم تشجيع الضحايا على تقديم الشكوى في أقرب وقت ممكن من وقوع الفعل.
- يقوم [الشخص المعين] الذي استلم الشكوى بتسجيلها وبيّانها بالتحقيق بسرية تامة بنفسه او يستعين بلجنة تحقيق مؤلفة من ثلاثة اشخاص.
- في حال قام [الشخص المعين] بالتحقيق بنفسه او استعان بلجنة لاجراء التحقيق يجب القيام بالآتي:
 - أ. التأكد من أن مقدّم الشكوى مطلع على إجراءات المؤسسة/الشركة بشأن التحرش الجنسي.
 - ب. ابلاغ المتهم بتقديم شكوى ضده، ويمكن اتخاذ القرار بفضله مؤقتًا من العمل خلال فترة التحقيق.
 - ج. الاستماع الى كل من مقدم الشكوى ومرتكب الفعل كل على حده.
 - د. الاستماع الى أي شاهد أو أي شخص يكون لديه معلومات تتعلق بموضوع الشكوى.
 - هـ. اتخاذ القرار فيما اذا كان الفعل المرتكب يشكّل تحرشًا جنسيًا.
 - و. ابلاغ كل من مقدم الشكوى ومرتكب الفعل بنتيجة التحقيق.
 - ز. ضمان سرية التحقيقات المجراة من أجل المحافظة على خصوصية الأشخاص المعنيين بالموضوع.
 - ح. اعداد تقرير مفصّل يتضمن تفاصيل التحقيقات التي أجريت والنتيجة التي تم التوصل اليها، واقتراح العقوبة او التدبير الواجب اتخاذه.
 - ط. إحالة القرار الى صاحب/ة المؤسسة او الى مدير/ة شؤون الموظفين (في حال وجوده/ها) لانزال العقوبة بالجاني او اتخاذ التدبير بحقه.
 - ي. التأكد من تنفيذ المرجع المختص للعقوبة المتخذة او للتدبير المقترح، ومن توقّف الفعل ومن رضى الضحية عن النتيجة.
 - ك. الاحتفاظ بسجل لجميع الاجراءات المتخذة؛
- ضمان الحفاظ على سرية جميع السجلات المتعلقة بالمسألة.
- عند تقديم شكوى رسمية، يكون [الشخص المعين] أو لجنة التحقيق ملزمين بتقديم تقرير بالنتائج والتوصيات في أسرع وقت ممكن وعلى أبعد حد في غضون ٣٠ يوماً من تقديم الشكوى.

العقوبات والتدابير

التدابير المؤقتة

- بعد ان يتلقى [الشخص المعين] شكوى رسمية /غير رسمية بشأن التحرش الجنسي، يجب عليه النظر فيما اذا كان ينبغي اتخاذ تدابير مؤقتة لحماية نزاهة التحقيق او منع تكرار الفعل او الحؤول دون حصول تحرش جنسي محتمل و/أو معالجة مخاطر الانتقام.
- يوصي [الشخص المعين] بهذه التدابير المؤقتة ويرفعها الى صاحب/ة العمل او المدير/ة التنفيذي/ة او رئيس/ة الشركة الذي يقرر، بناء على التوصية، ما اذا كان ينبغي فرض مثل هذه التدابير المؤقتة. يجب اتخاذ هذا القرار في غضون ٧ ايام من تلقي [الشخص المعين] شكوى رسمية.
- تشمل التدابير المؤقتة – على سبيل المثال لا الحصر: الفصل المادي بين مرتكب الفعل والشخص المتضرر.

العقوبات

في حالة تمّ تقديم شكوى رسمية، ووجد [الشخص المعين] او اللجنة المعنية أنّ الجاني قد تحرّش جنسياً بشخص آخر بموجب شروط هذه السياسة، يوصي بإحدى العقوبات المذكورة أدناه الى صاحب/ة العمل او الرئيس/ة التنفيذي/ة او رئيس/ة الشركة الذي يقرّر، بناءً على التوصية فرض العقوبة/العقوبات. تعتمد طبيعة العقوبات على خطورة ومدى المضايقات وتؤدي بعض الحالات الخطيرة، بما في ذلك العنف الجسدي، الى الفصل الفوري للمتحرش.

العقوبات التي يمكن فرضها :

- أ. تحذير شفهي او كتابي.
- ب. تقييم الأداء السلبي.
- ج. الفصل.
- د. إعتذار مكتوب.

- يُحظر على الشركة اعادة توظيف الأشخاص الذين يثبت انهم ارتكبوا تحرشاً جنسياً وتم فصلهم.
- يتم اجراء مراجعة نقدية كاملة للحادثة لفهم العوامل التي سمحت بوقوع الفعل وتطبيق الإجراءات اللازمة للحؤول دون تكراره.

مراجعة السياسة

تخضع هذه السياسة للمراجعة الدورية

ملحق خاص بالعقوبات التي فرضها قانون ٢٠٢٠ / ٢٠٥

التحرش الجنسي

او باحدى هاتين العقوبتين
(المادة ٢ - فقرة أ)

غرامة
تتراوح بين ٣ اضعاف و ١٠ اضعاف
الحد الأدنى الرسمي للأجور
(المادة ٢ - فقرة أ)

حبس
شهر حتى سنة
(المادة ٢ - فقرة أ)

اذا كان المتحرش موظفاً وفقاً للتعريف
المنصوص عليه في المادة ٣٥٠ من
قانون العقوبات، وتعسف باستعمال
السلطة التي يتمتع بها بحكم المهام المكلف
بها، او بمعرض القيام بالوظيفة او بسببها

في احدى الادارات الرسمية او
العسكرية او المؤسسات العامة او
البلديات او الجامعات او المدارس او
الحضانات او المعاهد او الأندية أو
وسائل النقل

في اطار رابطة التبعية او
علاقة عمل

حبس: ٦ اشهر الى سنتين
غرامة: تتراوح بين ١٠ اضعاف و ٢٠ ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور
أو احدى هاتين العقوبتين
(المادة ٢ - فقرة ب)

