



## التصدي للتحرش الجنسي في بيئة العمل

### مذكرة توجيهية | المبدأ 3

### الموضوع

في قطاع العمل المنزلي منتشر في كل مكان<sup>(4)</sup>. ويُعد عدد النساء اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي أعلى في القطاعات التي تدفع في المقام الأول أجورًا ثابتة بناءً على مهمة محددة مقارنةً بتلك التي يُدفع فيها مقابل العمل بالساعة<sup>(5)</sup>.

يلعب القطاع الخاص دورًا رئيسيًا في القضاء على العنف القائم على التمييز بين الرجال والنساء في مجال العمل. وفي هذا السياق، تركز هذه المذكرة التوجيهية على منع التحرش والتصدي له في محل العمل.

#### الصندوق 1- مجموعة أدوات مبادئ تمكين المرأة

تشكل هذه المذكرة التوجيهية جزءًا من مجموعة أدوات لتوجيه السلوك في محل العمل المراعي لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء بالقطاع الخاص وفقًا لمبادئ تمكين المرأة ومعايير العمل الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية. وتسَلِّط الضوء على التبعات الهائلة للتحرش الجنسي في محل العمل بالنسبة إلى العاملين/العاملات والشركات، والاقتصادات على حد سواء. كما توضح كيفية إنشاء بيئة تتسم بالسلامة والاحترام والمساواة والقضاء على التحرش الجنسي في محل العمل بما يلائم الأعمال ويعود بالنفع على أرباب/ربّات العمل والموظفين/الموظفات. وتهدف على وجه التحديد إلى دعم الأطراف الموقعة على مبادئ تمكين المرأة في تحديد الأولويات ووضع سياسات وممارسات قوية لردع التحرش الجنسي وتنفيذها ما يعزز الصحة الجسدية والعاطفية والسلامة والرفاهية لجميع الموظفين/الموظفات (المبدأ 3).

على الرغم من الاعتراف العالمي بحجم المشكلة وتأثيرها والالتزام واسع النطاق للقضاء عليها، فإن التحرش الجنسي في محل العمل يمثل مشكلة مستمرة ومنتشرة تؤثر في النساء تأثيرًا متفاوتًا بجميع الوظائف، والمهن، وقطاعات الاقتصاد في جميع البلدان عبر مختلف أنحاء العالم<sup>(1)</sup>. مع الأخذ في الاعتبار التعريفات المختلفة، تشير التقديرات إلى أن نحو 75% من النساء البالغات من العمر 18 عامًا على مستوى العالم -على الأقل قرابة ملياري امرأة- قد تعرّضن للتحرش الجنسي<sup>(2)</sup>.

يمكن أن يكون التحرش الجنسي أكثر انتشارًا في بعض القطاعات، والمهن، وترتيبات العمل، خاصةً في الأماكن التي يتعرض فيها الأفراد لمخاطر معينة تزيد من احتمالية التعرض للعنف والتحرش. وتشمل هذه الأماكن العمل الذي يتطلب التعامل المباشر مع الأشخاص، أو العمل في بيئات يُقدَّم فيها الكحول، أو العمل في ساعات العمل غير المحددة، أو العمل مع الأشخاص الذين يعانون اضطرابًا، أو العمل في أماكن مغلقة ومنازل خاصة، أو العمل بمفردك في أماكن معزولة أو بعيدة<sup>(3)</sup>. على سبيل المثال، تمثل القوى العاملة النسائية نسبة كبيرة في قطاع الرعاية، ويعد هذا القطاع من أكثر القطاعات تضررًا في ما يتعلق بقضية التحرش. كما أفاد العاملون/العاملات في مجال الرعاية الصحية عن بعض أعلى مستويات العنف مقارنة بالصناعات والقطاعات الأخرى، والعنف

#### الصندوق 2- التحرك العالمي من خلال الأطر العالمية

توفر هذه الصكوك أول إطار دولي لمنع العنف والتحرش والقضاء عليهما في مجال العمل من خلال نهج شامل ومتكامل ومُراعٍ لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء، بهدف تشكيل مستقبل العمل على أساس الكرامة والاحترام والخلو من العنف والتحرش. وفي هذا السياق، يعكس الهدفان 5 و8 من أهداف التنمية المستدامة

هناك اعتراف متزايد بضرورة التعرف على العنف القائم على التمييز بين الرجال والنساء، والتصدي له، والقضاء عليه في مجال العمل لأكثر من 40 عامًا، وفي السنوات الأخيرة، بدأ هذا تسليط الضوء على قضية التحرش الجنسي في محل العمل.

(2015) طموح المجتمع الدولي للمضي قدماً في التصدي للتحرش الجنسي. ويهدف الهدف 5 إلى تحقيق المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء وتمكين النساء والفتيات، والقضاء على جميع أشكال العنف ضدهن في المجالين العام والخاص. ويسعى الهدف 8 إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب وذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة.

كما تعهدت مجموعة السبع ومجموعة العشرين بتناول هذه الخطة. وفي عام 2017، تحت الرئاسة الإيطالية لمجموعة السبع، اعتمد قادة مجموعة السبع أول خارطة طريق لمجموعة السبع من أجل بيئة اقتصادية مراعية لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء والتزموا بتحقيق المساواة المبنية على ذلك، من خلال تمكين مشاركة المرأة في القوى العاملة، وريادة الأعمال، وتمكينها اقتصادياً، ومن ثم مشاركتها الكاملة والمتساوية في المجتمع. وفي عام 2019، تحت الرئاسة الفرنسية لمجموعة السبع، أدان الوزراء الذين تتضمن مسؤولياتهم مراعاة اعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء في مجموعة السبع التحرش الجنسي في السياقات الرقمية، مثل الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، وأعربوا عن مخاوفهم بشأن هذه الظاهرة المثيرة للقلق. وبالمثل، أكد إعلان قادة مجموعة العشرين في أوساكا عام 2019 أهمية اتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على التحرش القائم على هذا التمييز، بما في ذلك فما يجري خلال السياقات الرقمية.

وعلى المنوال نفسه ومع التركيز خاصة على مجال العمل، اعتمد مؤتمر العمل الدولي عام 1985 قراراً بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة للرجال والنساء في العمل، والذي دعا إلى أن "تتضمن السياسات المتعلقة بتعزيز المساواة تدابير لمكافحة التحرش الجنسي ومنعه". وفي عام 1988، اتخذت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إجراءات بشأن هذه القضية من خلال إدراج التحرش الجنسي ضمن أشكال التمييز التي تتناولها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتمييز (الوظيفة والمهنة)، والتي اعتمدت قبل ما يقرب من 30 عامًا وتتناول التمييز على أساس الجنس. لقد جرى تأكيد إدراج التحرش الجنسي في الاتفاقية وتوضيحه على نحو أكبر من لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ملاحظاتها العامة لعام 2003، والمسح العام لعام 2012، وفي ملاحظاتها العديدة وطلباتها المباشرة الموجهة للدول الأعضاء. إن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 اتفاقية أساسية وقد صدّق عليها 175 بلدًا. ولا يزال على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي لم تصدّق عليها، الالتزام، لأن العضوية في منظمة العمل الدولية هي في حد ذاتها التزام باحترام مبدأ القضاء على التمييز في الوظيفة والمهنة، وتعزيزه، وتحقيقه.

في الآونة الأخيرة، خطا المجتمع العالمي خطوة تاريخية نحو القضاء على العنف والتحرش في مجال العمل، إذ اعتمد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190) وتوصيتها التكميلية (رقم 206). تنص الاتفاقية والتوصية على أن لجميع العاملين/العاملات الحق في مجال عمل خالٍ من التحرش والعنف.

- وفي اليابان، توصل مسح أجري حديثاً إلى أن 50% من طالبات الجامعات تعرضن للتحرش الجنسي خلال عمليات التوظيف. وأشار ثلاثة أرباعهن إلى أنهن لم يخبرن أحداً قط<sup>(12)</sup>.

على الرغم من تكرار حدوث التحرش الجنسي وعواقبه الهائلة، فقليلاً ما يُبلغ عنه. تشمل الأسباب نقص الوعي بخصوص ما يُشكل تحرشاً جنسياً، والخوف من الانتقام، والافتقار إلى آليات الانتصاف أو الإبلاغ الفعالة، والقوالب النمطية التي تُلقى باللوم على الضحية بدلاً من الجاني/الجانية<sup>(13)</sup>. في الاتحاد الأوروبي، أبلغ 4% فقط من الأشخاص (النساء والرجال على حد سواء) الذين تعرضوا للتحرش الجنسي<sup>(14)</sup>. وفي بلدان مجموعة العشرين، كشفت دراسة أجريت عام 2015 أنه من بين 29% من النساء اللاتي تعرضن للتحرش في محل العمل، فإن 61% لم يتعرضن للتحرش الجنسي مطلقاً أو نادراً ما أبلغن عن ذلك<sup>(15)</sup>. وكشف مسح أجري في الولايات المتحدة أن ثلثي النساء اللاتي أبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي تعرضن بعد ذلك للاعتداء أو السخرية أو خفض الرتبة أو الفصل من العمل من المتحرشين بهن أو أصدقاء المتحرشين بهن<sup>(16)</sup>.

تعرض الأدلة صورة متسقة وموحدة: التحرش الجنسي ليس أمرًا نادرًا، وغالبًا ما يتفاقم بسبب أشكال التمييز المتقاطعة مثل العمر، والعرق، والميل الجنسي، ونوع العمل، من بين أمور أخرى.

- في 28 دولة من دول الاتحاد الأوروبي، تعرضت 75% من النساء في الإدارة العليا للتحرش الجنسي في محل العمل. وكانت النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين 18 و39 عامًا الأكثر عرضة للخطر<sup>(6)</sup>.
- كشفت دراسة في المملكة المتحدة أن أكثر من نصف النساء المستجيبات تعرّضن لشكل من أشكال التحرش الجنسي في محل العمل<sup>(7)</sup>.
- تظهر الأرقام نفسها في فرنسا (55%) وإيطاليا (56%)، وتتفاقم المشكلة في إسبانيا (66%) وألمانيا (68%)<sup>(8)</sup>.
- تشير الدراسات إلى أن النساء يبلغن عن 80% من تهم التحرش الجنسي للجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية<sup>(9)</sup>. ومن المرجح أن تضطلع المرأة ذات البشرة الداكنة بذلك على نحو كبير<sup>(10)</sup>.
- في كندا، تعرض 19% من النساء و13% من الرجال للتحرش في محل العمل عام 2016، وأفادت 4% من النساء أن التحرش كان جنسياً<sup>(11)</sup>.

## التحرش الجنسي

غير المتكافئة، والقوالب النمطية الجنسانية، وعدم المساواة المنهجية بين النساء والرجال، بما في ذلك في مجال العمل<sup>(17)</sup>. ويمكن أن يكون التحرش الجنسي لفظياً أو غير لفظي أو نفسياً أو

يعد التحرش الجنسي انتهاكاً لحقوق الإنسان. إنه شكلٌ من أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي المتأصل في ديناميكيات السلطة

السمات الثقافية أو الاجتماعية عن السلوك غير المناسب أو تدعمه أو تستمر فيه ضمناً. كما يتوافر نظام جدير بالثقة وسري ومستقل يُجري تحقيقات سريعة وكاملة وعادلة تؤدي إلى اتخاذ قرارات حاسمة واتباع سبل انتصاف مناسبة. وينبغي تطوير ذلك بالتعاون مع العمال/العاملات حتى في غياب الاتفاقات الجماعية. وينبغي أن يكون كل شخص في محل العمل واثقاً من اتخاذ الإجراء المناسب، وأن الناجين/الناجيات والمشتكين/المشتكيات والشهود والمبلغين/المبلغات عن المخالفات محميون من الانتقام والضرر المهني.

ويلزم اتباع نهج يركز على الضحايا والناجين/الناجيات ويضع حقوق الضحايا واحتياجاتهم ورغباتهم في قائمة الأولويات عند تقديم أرياب/ريبات العمل الاستجابة. ومن الضروري ضمان سلامتهم وأمنهم لتجنب مزيد من الضرر و"حماية خصوصية الأفراد المشاركين/المشاركات والسرية، قدر الإمكان وبحسب الاقتضاء، وضمان عدم إساءة استخدام متطلبات الخصوصية والسرية"<sup>(28)</sup>.

### الصندوق 3- أشكال التحرش الجنسي\*\*

يمكن ارتكاب التحرش الجنسي بطرق مختلفة، بدءاً من النظرات والكلمات إلى الاتصال الجسدي ذي الطبيعة الجنسية. وتشمل على سبيل المثال لا الحصر الآتي:

- محاولة أو ارتكاب الاعتداء الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب.
- تبادل أو عرض صور أو مقاطع الفيديو ذات الطبيعة الجنسية غير اللائقة، بأي صيغة كانت.
- إرسال الرسائل الموحية جنسياً، بأي صيغة كانت.
- تبادل القصص أو الدعابات الجنسية أو البذيئة.
- عمل إيماءات جنسية غير ملائمة، مثل تحريك الخصر.
- اللمس غير المرغوب به، كالقرص، أو الترييت، أو الفك، أو الاحتكاك البدني المقصود مع شخص آخر.
- التحديق بصورة موحية جنسياً.
- تكرار طلب المواعدة أو ممارسة الجنس.
- تقييم التوجهات الجنسية لأحد الأشخاص.
- إبداء تعليقات جنسية بخصوص المظهر أو اللباس أو أعضاء الجسم.
- التلفظ بالشتائم أو التناوب بالألقاب ذات الإيحاءات الجنسية.
- التلفظ بتعليقات مهينة أو تحط من القدر بشأن الميول أو الهوية الجنسية لأحد الأشخاص.

جسدياً وقد يشمل الرسائل المكتوبة والإلكترونية، والتنمر الإلكتروني، والمطاردة السيبرانية<sup>(18)</sup>. يقوّض التحرش الجنسي المساواة في العمل من خلال التشكيك في نزاهة العاملين، وكرامتهم، ورفاههم<sup>(19)</sup>. ولا يتوافق مع العمل اللائق<sup>(20)</sup>. وقد يتفاقم الأمر أكثر عندما يتقاطع النوع الاجتماعي مع أبعاد أخرى لعدم المساواة مثل العرق والإثنية، والعمر، والإعاقة، والميل الجنسي، والوضع من ناحية الهجرة، من بين أمور أخرى<sup>(21)</sup>.

يشير التحرش الجنسي في محل العمل عموماً إلى نمط من السلوك، ولكن يمكن أن ينشأ أيضاً من واقعة واحدة، ويمكن أن يتخذ أشكالاً متعددة تشمل المقايضة والبيئة العدائية.

### تشمل المقايضة الآتي:

- 1- أي سلوك جسدي أو لفظي أو غير لفظي ذي طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر على أساس الجنس يؤثر في كرامة المرأة والرجل، والذي يعتبر غير مرغوب فيه، وغير معقول، ومهين للمتلقي<sup>(22)</sup>.
- 2- يُستخدم رفض الشخص لهذا السلوك أو خضوعه له صراحةً أو ضمناً أساساً لاتخاذ قرار يؤثر في وظيفته<sup>(23)</sup>.

### تشمل بيئة العمل العدائية الآتي:

السلوك الذي يتسبب في نشوء بيئة عملٍ تهريبية أو عدائية أو مسيئة للمتلقي<sup>(24)</sup>.

يمكن أن يحدث التحرش الجنسي خارج محل العمل وساعات العمل العادية أيضاً، بما في ذلك خلال السفر الرسمي أو المناسبات الاجتماعية المتعلقة بالعمل، وكذلك من خلال الاتصالات المتعلقة بالعمل<sup>(25)</sup>. ويمكن أن يرتكبه أي شخص، بما يشمل المشرفين/المشرفات، أو الزملاء/الزميلات أو التابعين/التابعات أو أطرافاً أخرى مثل العملاء، ومقدمي/مقدمات الخدمات، والمستخدمين/المستخدمات والمرضى، وأفراد الجمهور<sup>(26)</sup>.

الغالبية العظمى من مرتكبي التحرش الجنسي من الرجال، في حين يمكن أن يتعرض أي شخص للتحرش الجنسي، فإن الغالبية العظمى من الضحايا\* من النساء بما في ذلك القادة النساء، والمديرات، والمتدربات، والمتطوعات، والباحثات عن عمل، والمتقدمات للوظائف بغض النظر عن الوظيفة أو الوضع التعاقدية أو القطاع سواء كان خاصاً أو عاماً، سواء في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية<sup>(27)</sup>.

بعد اعتماد نهج شامل، ومتكامل، ومراعٍ لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء أمراً بالغ الأهمية للقضاء على العنف والتحرش في مجال العمل. ويعتمد القضاء على التحرش الجنسي على تدابير وقائية تتجنب خطر التغاضي عن التمييز بين الرجال والنساء أو

\* غالباً ما يُستخدم مصطلحا "الضحايا" و"الناجين/الناجيات" بالتبادل، بما في ذلك في هذا الموجز. في بعض الأحيان، لا يشعر الأفراد بأنهم ضحايا ويفضلون عدم الإشارة إليهم بهذه الطريقة. ويفضل آخرون تسليط الضوء على أنهم تضرروا ولم يحصلوا على الدعم أو الإنصاف.

\*\* جرى التعديل عن: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بتنسيق السياسة النموذجية بشأن التحرش الجنسي، متاح على: [www.unsystem.org/CEBPublicFiles/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment\\_FINAL.pdf](http://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf)



وانخفض العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية بنسبة 4.2% و10.9% على التوالي خلال العامين التاليين، وزادت تكاليف العمالة بمعدل 7%<sup>(37)</sup>.

كما تتأثر الإنتاجية والأداء العام سلبيًا بالتحرش الجنسي الذي يؤدي أيضًا إلى انخفاض الحافز والالتزام، وتعطيل الفريق، مما يسفر عن فقدان الإنتاجية. في حين أن تأثير التعرض للتحرش الجنسي للزملاء/الزميلات يمكن أن يتسبب في توتر المتفرج/المتفرجة، وصراع الفريق، مما يضر بأداء الفريق.

وقدّرت دراسة حديثة في أستراليا أن "التوتر الجنسي في محل العمل" كلف الاقتصاد الأسترالي 2.62 مليار دولار أسترالي عام 2018. وأظهرت دراسة أمريكية أن التحرش الجنسي يسبب ضررًا متوسطًا ويؤدي إلى خسارة قدرها 22,500 دولار أمريكي لكل موظف/موظفة بسبب فقدان الإنتاجية وترك الموظفين/الموظفات للعمل<sup>(38)</sup>. ويتكبد القطاع الخاص خسائر إنتاجية إجمالية أكبر من القوى العاملة في القطاع الخاص<sup>(39)</sup>. ويعكس ذلك الحصة الأكبر من تأثر القوى العاملة في القطاع الخاص. ويؤدي الإجهاد المهني لأعضاء الفريق الذين يتعرضون للتحرش أيضًا إلى أداء مالي ضعيف، فقد وجدت إحدى الدراسات أن الحكومة الفيدرالية الأمريكية خسرت 193.8 مليون دولار بين عامي 1992 و1994 بسبب انخفاض الإنتاجية على مستوى فرق العمل نتيجة التحرش الجنسي<sup>(40)</sup>.

ونظرًا إلى أن التحرش الجنسي يضر بقيمة الشركة، فيجب على جميع القادة/القائدات، ولا سيما الرئيس/الرئيسة التنفيذي/التنفيذية، التأكد من تطبيق تدابير التصدي له، بما في ذلك فرض عقوبات على الجناة/الجانيات، ويجب أن يضعوا نهجًا على مستوى الشركة لمنع حدوثه والاستجابة له في حال حدوثه. وعلى الرغم من أن هذا من شأنه أن يقلل من تكاليف تعويض الناجين/الناجيات، تجدر الإشارة إلى أن هذه التكاليف أقل بكثير من التكاليف المرتبطة بالتأثير في الربحية<sup>(41)</sup>.

إن الدعاوى القضائية الناشئة عن الاتهامات الرسمية بالتحرش مكلفة من ناحية الرسوم القانونية وسمعة المؤسسة. على سبيل المثال، تلقت اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل أكثر من 7600 تهمة تحرش جنسي عام 2018 (ما يمثل زيادة بنسبة 13.6% على عام 2017) واستردت 56.6 مليون دولار تعويضًا للناجين/الناجيات<sup>(42)</sup>. وتؤدي هذه القضايا إلى دعاية سلبية ضارة ثبت أنها تسبب ضررًا للسمعة وتردع العملاء/العميلات والمستثمرين/المستثمرات والمواهب المحتملة<sup>(43)</sup>. ووجدت أبحاث حديثة في الولايات المتحدة أن دعوى تحرش جنسي واحدة يمكن أن تكون كافية لتشكيل نظرة الجمهور إلى الشركة بشكل كبير وإثارة تصورات عن عدم العدالة الهيكلية وعدم المساواة<sup>(44)</sup>.

يؤدي التحرش الجنسي أيضًا إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين/الموظفات (تركهم/هنّ للعمل)، وهو أمر مكلف بالإضافة إلى كونه مدمرًا للمؤسسات. من المرجح أن يغير الموظفون/الموظفات المتضررون/المتضررات من التحرش الجنسي وظائفهم/هنّ<sup>(45)</sup> إذ وجدت أبحاث أمريكية أن ما يصل إلى

إن الأضرار الناجمة عن التحرش الجنسي في مجال العمل جسيمة للغاية، بالنسبة إلى الأفراد المتأثرين/المتأثرات والشركات التي يحدث فيها التحرش الجنسي.

### الأثر في الأفراد المتأثرين/المتأثرات

يؤثر التحرش الجنسي في العمل على صحة الشخص النفسية والجسدية والجنسية وكرامته وحياته الأسرية والاجتماعية<sup>(29)</sup> ويمكن أن يؤدي إلى اضطراب عاطفي مثل الاكتئاب واضطراب ما بعد الصدمة والأرق والقلق والأضرار الجسدية. كما يعاني الزملاء/الزميلات الذين يرون ويشهدون التحرش الجنسي ويتأثرون به أيضًا، مما يخلق جوًا من الخوف والترهيب يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة التغيب عن العمل. تُظهر الأدلة أيضًا أنه في غياب العنف والتحرش في العمل، تتحسن إنتاجية الناجين/الناجيات ومرتكبي/مرتكبات التحرش الجنسي وكذلك المتفرجين/المتفرجات<sup>(30)</sup>.

وإلى جانب أثر التحرش الجنسي في النساء بالمقام الأول، فقد يؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة الأخرى وفقًا للجنس في محل العمل ما يعوق النساء أو يدفعهنّ إلى ترك سوق العمل<sup>(31)</sup>. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى انخفاض الرضاء الوظيفي والالتزام التنظيمي والإنتاجية. وهو أحد أكبر العوائق التي تحول دون التقدم المهني<sup>(32)</sup>. إذ تجد النساء اللواتي يرفضن المشاركة الجنسية في كثير من الأحيان أن فرص التعلم والتقدم والإرشاد خلال العمل تتعطل<sup>(33)</sup>. وكشفت دراسة أن 80% من النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي بدأن العمل في وظيفة جديدة خلال عامين من حدوث التحرش، مقارنة بما يزيد قليلًا على نصف النساء العاملات الأخريات. ووجدت الدراسة أيضًا ضغوطًا مالية كبيرة نتيجة لتغيير الوظيفة -وأحيانًا لعدم وجود وظيفة أخرى يمكن شغلها- وأن التحرش الجنسي يمكن أن تكون له عواقب طويلة الأجل على الدخل والتحصيل الوظيفي<sup>(34)</sup>.

### التكاليف بالنسبة إلى الشركات

يترتب على التحرش الجنسي في مجال العمل تكلفة باهظة للشركات وأرباحها النهائية، بما في ذلك انخفاض الربحية، والإضرار بالعلاقات في محل العمل ومشاركة العمال، والإضرار بالسمعة<sup>(35)</sup>. وتشير إحدى الدراسات الحديثة إلى مدى الضرر الذي يلحقه التحرش الجنسي بقيمة الشركة: في الفترة من 2011 إلى 2017، بلغت الخسارة السنوية لقيمة المساهمين ما بين 0.9 إلى 2.2 مليار دولار للشركات المعرضة للتحرش، نتيجة الانخفاض الحاد في الربحية التشغيلية والزيادات في تكاليف العمالة<sup>(36)</sup>.

ووجدت دراسة أخرى أن الشركات الأمريكية التي سجلت أعلى حالات تحرش جنسي كان أداؤها في سوق الأسهم الأمريكية أقل من أداء الشركات الأخرى بنسبة 20 % تقريبًا في العام التالي.

الاستثمارات المحترفين/المحترفات استفسروا عن التحرش الجنسي عام 2019، مقارنة بنسبة 11% عام 2018، مما دفع الجمعية إلى تقديم توصيات تضمن زيادة تطبيق العناية الواجبة بشأن التحرش الجنسي. كما ينصح مجلس المستثمرين/المستثمرات المؤسسيين/المؤسسات في الولايات المتحدة بطرح أسئلة محددة على مجالس الإدارة، بما في ذلك كيفية إبلاغهم بادعاءات التحرش الجنسي والتعامل معها<sup>(52)</sup>.

فالشركات التي تستثمر في بناء ثقافة شاملة تستند إلى السلامة والاحترام والكرامة تكون في وضع أفضل لجذب المواهب والاحتفاظ بها، إذ يختار العملاء/العميلات والموظفون/الموظفات على حد سواء العلامات التجارية التي يرون أنها "تطبق الأسلوب الصحيح". ويرغب العملاء/العميلات في الحصول على مزيد من المعلومات من الشركات بخصوص التزامها بالتنوع والشمول والمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء، وقد وجد بحث حديث في الولايات المتحدة أن دعوى تحرش جنسي واحدة يمكن أن تقلل بشكل كبير من النظرة العامة للمؤسسة وتؤثر تصورات عن الظلم الهيكلية وعدم المساواة المبنية على التمييز بين الرجال والنساء<sup>(53)</sup>.

ثلث النساء اللاتي يتعرّضن للتحرش الجنسي يعترزن ترك وظائفهن، اعتمادًا على مجال عملهن ومنصبهن والأمان الوظيفي<sup>(46)</sup> كما أن تكلفة استبدال الموظف أو الموظفة في حالات التحرش الجنسي أعلى بكثير من تكاليف التقاضي<sup>(47)</sup> في الواقع، تشير التقديرات إلى أن استبدال الموظف/الموظفة يكلف من 16 إلى 20% من الراتب السنوي للموظفين/الموظفات الإداريين/الإداريات والمهنيين/المهنيات ذوي/ذوات الخبرة وترتفع هذه التكلفة لتصل إلى 213%<sup>(48)</sup>.

ربما ليس من المفاجئ أن يؤدي التحرش الجنسي أيضًا إلى زيادة التغيب عن العمل. فقد كشفت دراسة أجريت عام 2016 أن واحد من كل ستة موظفين/موظفات تعرضوا للتحرش الجنسي أخذوا إجازة مرضية أو سنوية بعد تعرضهم/هنّ للتحرش<sup>(49)</sup>.

يمكن أن تؤدي حالات التحرش الجنسي أيضًا إلى خسارة الاستثمارات إذ يختار المستثمرون/المستثمرات بشكل متزايد الشركات التي تتماشى مع قيمهم<sup>(50)</sup> ويتخذ مديرو/مديرات المحافظ الاستثمارية خطوات لتجنب الشركات المرتبطة بسوء السلوك الجنسي<sup>(51)</sup> وقد وجد استطلاع أجرته جمعية العناية الواجبة لإدارة الاستثمار أن 26% من المسؤولين/المسؤولات عن تخصيص



## ماذا يمكن للشركات أن تفعل؟

والتحرش، بما في ذلك تحديد المخاطر أو عوامل الخطر، وضمان وجود معلومات وتدريب كافٍ بالتعاون مع النقابات وممثلي/ممثلات العمال/العاملات<sup>(54)</sup>.

يحتاج التصدي للتحرش الجنسي بشكل مباشر إلى أن تضع الشركات وتنفذ سياسات وإجراءات وتدريبات شاملة تعالج جميع أشكال العنف القائم على التمييز بين الرجال والنساء والتحرش. يجب أن تعزز هذه السياسات الاحترام والمساواة وأن تكون مبنية على ثقافات الشركات التي تحترم أيضًا التنوع والشمولية والمساواة المبنية على عدم التمييز. يجب أن تراعي عمليات إدارة الصحة والسلامة في محل العمل جميع المخاطر المرتبطة بالعنف

#أنا\_أيضًا الرجال على أن يصبحوا حلفاء ويتحدثوا علنًا ضد التحرش الجنسي وحمّست الشركات لدعم الضحايا في رود فعلهم.

على الرغم من أن موافقة القيادة العليا يعد أمرًا أساسيًا، ينبغي أن يشارك جميع الموظفين/الموظفات بنشاط في القضاء على التحرش الجنسي مع وضع خطوط واضحة للمساءلة والشفافية. ويجب أن يكون التركيز على منع التحرش الجنسي بدلاً من مجرد الاستجابة له. وينطوي ذلك على غرس ثقافة مؤسسية آمنة ومحترمة ومنصفة من خلال تعزيز التعاون والعمل الجماعي والاحترام وتعزيز المساواة والتنوع المبنيين على عدم التمييز بين الرجال والنساء<sup>(57)</sup>.

وتظهر الأبحاث أن المنظمات ذات أدنى معدل انتشار للتحرش الجنسي هي تلك التي لديها أكبر توازن في عدم التمييز بين الرجال والنساء<sup>(58)</sup>. ويجب تطبيق التنوع والشمول بشكل مباشر في القيادة، لأن أماكن العمل التي توجد بها أعداد أكبر من النساء ومجموعات الأقليات ممثلين في الإدارة تقلل بها تقارير التحرش الجنسي. وتميل أيضًا الشركات ذات القيادة الأكثر تنوعًا إلى تحقيق عوائد مالية أعلى من المنافسين لها في صناعته، وهذه الظاهرة تسمى "عائد التنوع"<sup>(59)</sup>.

## السياسات

يتعين على سياسات محل العمل أن تتضمن ما يأتي للتصدي للتحرش الجنسي:

- 1- تعريف التحرش الجنسي وتوضيح أنه لا تسامح معه. وينبغي لهم أيضًا أن يعترفوا بأنه انتهاك لحقوق الإنسان وتمييز قائم على الجنس، وقد يتقاطع مع أبعاد أخرى لعدم المساواة، مثل التمييز بسبب العرق، والإثنية، والعمر، والإعاقة، والجنسية، والدين، والميل الجنسي، وغيرها من أوجه الضعف الاجتماعية مثل الفقر<sup>(60)</sup>.
- 2- الاعتراف بالتحرش الجنسي كسلوك جنسي غير مرغوب به في مكان العمل، مع افتراض أن عدم الترحيب (الرفض) هو المعيار بدلاً من الموافقة.
- 3- وضع السياسات بالتشاور مع ممثلي/ممثلات العاملين/العاملات واستكشاف آراء الموظفين/الموظفات، والمديرين/المديرات، وفئات مختلفة من العاملين بما في ذلك النساء.
- 4- أن تذكر بوضوح حقوق الجميع، ومسؤولياتهم، وواجباتهم، ودورهم في منع التحرش الجنسي والتصدي له.
- 5- تشجيع وتدريب ودعم تدخلات المشاهدين/المشاهدات لحوادث التحرش الجنسي حتى يتمكنوا/ن من اتخاذ خطوات لحماية أو إبعاد الضحية عن الحادث، أو مخاطبة المتحرش/المتحرشة، أو المساعدة على وقف حادث التحرش<sup>(61)</sup>. يمكن لهم أيضًا تقديم الدعم للضحايا، ويمكنهم الإبلاغ عن الجناة/الجانيات عبر آلية شكاوى تابعة لجهة أخرى أو، إذا لزم الأمر، الاحتفاظ بإثبات على الواقعة لمساعدة الضحايا بمجرد استعادهم/هن للإبلاغ.
- 6- توفير معلومات عن إجراءات الشكاوى والتحقيق التي يسهل على الجميع الوصول إليها، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة.

لا ينبغي النظر إلى الحد من حدوث التحرش الجنسي وتكليفه على أنه أمر مستقل أو منفصل عن الثقافة المؤسسية العامة. فالتصدي الفعال للتحرش في محل العمل يبدأ بثقافة قائمة على الاحترام والكرامة، إذ يمكن اعتبار العمل مكانًا للثقة والدعم والحماية، حيث تُرفض جميع أشكال العنف والتحرش بشكل فعال، وحيث تكون المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء هي القاعدة. من المرجح أن تجد الشركات -التي عززت ثقافات شاملة قائمة على المساواة بين الجنسين ومبنية على المبادئ العالمية المعينة بتمكين المرأة (WESP)- اتخاذ خطوات فعالة لمنع التحرش الجنسي والتصدي له تطورًا طبيعيًا لسياساتها.

ويجب أن يبدأ خلق الثقافة الصحيحة من أعلى مستويات الإدارة وإشرافها، بما في ذلك مجلس الإدارة. ويجب أن يلعب كبار الزملاء/الزميلات دورًا رئيسيًا في تحديد نبرة قوية في الإدارة العليا وتوفير القيادة في التصدي للعنف والتحرش الجنسي، وتمكين العاملين/العاملات من التعبير عن المخاوف ومعاملة الجميع بإنصاف<sup>(55)</sup>. كما يجب على الشركات أن تدرك وتعالج الجوانب في ثقافة الشركة التي تدعم وتدين التحرش الجنسي والقوالب النمطية الضارة بالجنسين، مع التأكد من أن وضع حد لها جزء أساسي من عمل الشركة.

يجب على جميع مجالس الإدارات إجراء مناقشة مستمرة بشأن منع العنف والتحرش والتصدي لهما، كما يجب تقييم سياسات الشركة في هذا الشأن. ووفقًا للمجلس الأمريكي للمستثمرين/للمستثمرات المؤسسيين/المؤسسات، ينبغي لمجالس الإدارات اتخاذ الخطوات الآتية لمعالجة التحرش الجنسي<sup>(56)</sup>:

- 1- إدراج التحرش الجنسي في تقييمات المخاطر المنتظمة الخاصة بهم.
- 2- مناقشة ثقافة الشركة بشكل منهجي وبجدول زمني منتظم.
- 3- طلب تقارير منتظمة عن التحرش الجنسي من قسم الموارد البشرية دون خرق السرية بشأن المعلومات والبيانات الشخصية.
- 4- طلب استبيانات مجهولة المصدر للموظفين/الموظفات تتضمن أسئلة عن بيئة العمل، مع بيانات تشمل آراء الموظفين/الموظفات التي تتدفق إلى مجلس الإدارة.
- 5- تقييم مدى تسامح المؤسسة مع سلوكيات الموظفين/الموظفات ذوي الأداء العالي وغيرهم من الموظفين/الموظفات ذوي القيمة العالية التي تتعارض مع القيم المعلنة للشركة ومدونة قواعد السلوك.
- 6- تقييم العوامل الرئيسية التي قد تجعل حدوث التحرش أكثر احتمالًا، بما في ذلك ديناميكيات السلطة التي يهيمن عليها الذكور، وآليات الحل غير الفعالة واللامركزية، وأماكن العمل المعزولة واللامركزية.

مع زيادة حركة (أنا أيضًا) (ME TOO) للرفض العام للتحرش الجنسي في مجال العمل، أدرك كبار القادة/القائدات في الشركات حول العالم مدى الضرر الذي يمكن أن يلحقه العنف والتحرش الجنسي بالعلامة التجارية للشركة وأرباحها النهائية. شجعت حركة

ذلك، وخصوصًا في الحالات التي يكون فيها الجاني/الجانبة في موقع سلطة، قد يحتاج أحد الشهود/إحدى الشاهدات إلى تقييم المخاطر التي ينطوي التدخل عليها. لذلك من المهم تأسيس آليات للشكاوى يمكن استخدامها من أي طرف آخر غير الضحايا المباشرين للتحرش الجنسي، عندما يشعرون أن التحرش قد خلق بيئة ترهيبية أو مسيئة، واللجوء للإبلاغ إذا شعر الشخص أنه يتعرض للانتقام.

## الإجراءات

تلتزم مواءمة إجراءات الإبلاغ عن حوادث التحرش الجنسي مع معايير العمل الدولية التي تمثل لقوانين وسياسات العمل المحلية أو تتجاوزها، ويجب أن تكون الإجراءات مراعية لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء وأن تجعل من الآمن والسهل على الضحايا والمشاهدين/المشاهدات لواقعة التحرش الإبلاغ عن التحرش الجنسي دون خوف من الانتقام. كما ينبغي أن توفر نظم الإبلاغ السرية وعدم الكشف عن الهوية، بما في ذلك للشهود/الشاهدات، على سبيل المثال، باستخدام آليات عبر الإنترنت<sup>(67)</sup> إذ ينبغي أن تكون مسارات الإبلاغ عن المخاوف واضحة، وسهلة المنال، ومفهومة، بما في ذلك للعاملين/العاملات ذوي/ذوات الإعاقة. يجب أن تكون الخيارات المختلفة للإبلاغ متاحة من خلال عمليات رسمية وغير رسمية محددة بوضوح، لأنه من المرجح أن يجد الضحايا شخصًا يشعرون بالراحة في التحدث إليه إذا كانت هناك خيارات متعددة متاحة لهم. يجب ألا تكون أي من الإجراءات ترهيبية أو معقدة.

ويمكن للشركات أيضًا إعداد نظم "أمين/أمنية المظالم"، على أن تكون هذه النظم غير رسمية ومحايدة وسرية، فلا يعلم أحد بهذه المسألة سوى موظف/موظفة أمين/أمنية المظالم المتلقي/المتلقية للشكاوى. وهذا من شأنه أن يمكن الضحايا، ويمنحهم المعلومات والمساحة التي يحتاجون إليها للتفكير في خياراتهم وتحديد الإجراءات الذي يجب اتخاذه، وما إذا كانوا سيبلغون الجاني/الجانبة بالشكاوى. إن مكاتب أمناء/أمينات المظالم لا تعقد جلسات استماع رسمية ولا تسترشد بقواعد الإثبات، ولكنها أيضًا لا تمنع اتخاذ مزيد من الإجراءات الرسمية في وقت لاحق.

ينبغي أن تكون عمليات التحقيق والانتصاف مراعية لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء، وتركز على الضحايا، ومستقلة عن مؤسسات السلطة، ومنفصلة عن التسلسل القيادي، مما يعزز سلامة الضحايا والشهود/الشاهدات. وينبغي دعم الضحايا طوال الوقت وتزويدهم/هنّ بالمعلومات ذات الصلة، مثل مجموعات دعم الأقران والتوجيهات إلى الخدمات المناسبة. ينبغي أن يسعى النهج الذي يركز على الضحية في عمليات التحقيق إلى ضمان الموافقة المستنيرة للضحية قبل اتخاذ أي تدابير رسمية، على الرغم من أنه في ظل ظروف معينة، "قد يتطلب واجب أصحاب العمل في رعاية موظفيهم اتخاذ إجراء دون موافقة الضحية"<sup>(68)</sup>.

تمثل السرية عنصرًا أساسيًا لضمان "الحماية من الإيذاء أو الانتقام من المشتكين/المشتكيات، أو الضحايا، أو الشهود/الشاهدات، أو المبلغين/المبلغات عن المخالفات" و"حماية خصوصية الأفراد

يجب أن تحدد هذه المعلومات كيف يمكن للعاملين/العاملات تقديم الشكاوى باستخدام القنوات الرسمية وغير الرسمية. تعتبر عمليات الشكاوى غير الرسمية، مثل نظم أمناء المظالم، آلية مهمة لأن الضحايا جميعهم لا تكون لديهم الرغبة في تقديم شكوى رسمية. كما يجب التحقيق في كل الشكاوى و/أو حلها على الفور وبدقة شديدة، سواء رُفعت بشكل رسمي أو غير رسمي.

- 7- تضمين تدابير وأدوات قوية لرصد وتقييم فاعلية وكفاءة السياسات وأي إجراء ذي صلة بالتصدي للتحرش الجنسي<sup>(62)</sup>.
- 8- نشر السياسات وإتاحتها لجميع العاملين/العاملات. ويتعين تحديد دور أرباب/رَبات العمل والموظفين/الموظفات بوضوح في السياسات. ويحتاج المديرون/المديرات والمشرفون/المشرفات والمسؤولون/المسؤولات عن التنفيذ إلى التدريب لفهم أدوارهم ومسؤولياتهم بالكامل لخلق بيئة خالية من التحرش. وينبغي لأرباب/رَبات العمل أيضًا ضمان فهم العاملين/العاملات لسياسات وإجراءات منع التحرش والرد عليها، وأنه لا يوجد خطر أو خوف من الانتقام إذا تدخلوا كشهود.
- 9- منع الانتقام والثأر بسبب الإبلاغ، أو تطبيق أساليب مراجعة وتقييم فاعلية السياسات.

## التدريب

ينبغي أن تتاح المعلومات والتدريب المقدمان من أصحاب/صاحبات العمل في أشكال يسهل الوصول إليها بحسب الحاجة، بما في ذلك ما يتعلق بتدابير الوقاية والحماية<sup>(63)</sup>. كما يجب أن تهدف الشركات إلى جعل القضاء على التحرش الجنسي مسؤولية الجميع، مع قدرة كل الموظفين/الموظفات على المساهمة في تهيئة أماكن عمل إيجابية ومحترمة ومراعية لاعتبارات عدم التمييز بين الرجال والنساء مبنية على ثقافة السرية والثقة.

يجب توفير التدريب والتوجيه والتوعية للمديرين/المديرات والمشرفين/المشرفات والعاملين/العاملات وممثليهم لضمان فهم الجميع لمخاطر العنف والتحرش وكيفية معالجتها. إن جعل الجميع يشعرون بالأمان ومنحهم دورًا في الإبلاغ عن التحرش الجنسي يعني أن مسؤولية الإفصاح عن التحرش الجنسي مشتركة، بدلًا من الاعتماد على الضحايا للإبلاغ<sup>(64)</sup>. وتشير الأدلة الناشئة إلى أن المبادرات الأكثر فاعلية تشمل تدريب المديرين/المديرات على التعرف على العلامات المبكرة للتحرش والتدخل بسرعة، وتشمل برامج تدخل الشهود/الشاهدات التي تعلمهم التدخل عندما يتصرف شخص ما بشكل غير لائق<sup>(65)</sup>.

ويمكن لتدريب الشهود/الشاهدات أن يُمكن العاملين/العاملات من التدخل والمساعدة على منع حدوث أفعال العنف والتحرش<sup>(66)</sup> كما أنه يمنح الموظفين/الموظفات المهارات اللازمة ليصبحوا شهودًا "نشطين/نشطات" ويعزز ثقافة السلامة والاحترام والمساواة. كما أنه من المتعارف عليه أن التدريب على التدخل تدريب فعال، يعلم الموظفين/الموظفات كيفية التدخل لحماية أو إبعاد الشخص المستهدف بالتحرش الجنسي من موقف ما، أو مخاطبة المتحرش/المتحرشة، أو المساعدة على وقف موقف التحرش. ومع



المعنيين وسريتهم، إلى أقصى حد ممكن وبحسب الاقتضاء، وضمان عدم إساءة استخدام متطلبات الخصوصية والسرية<sup>(69)</sup>. كما ينبغي معاملة الضحايا بأقصى قدر من الاحترام وطمأنتهم إلى أن مسؤولية التصدي للتحرش الجنسي لا تقع على عاتقهم/هنّ. يجب على الشركات أيضًا ضمان عدم وجود انتقام أو رد فعل عنيف في حال تقدم الضحايا للإبلاغ، وعدم تأثر وظائف الناجين/الناجيات، وسمعتهم/هنّ، وفرص ترقيتهم/هنّ سلبيًا<sup>(70)</sup>.

ينبغي أن تكون العملية سريعة وشاملة وذات حدود زمنية محددة ومطبقة بوضوح. يجب أن تكون الإجراءات منصفة، على سبيل المثال إذا سمح للجنة بمحامٍ/محامية أو ممثل نقابي/ممثلة نقابية، فيجب أن يكون للناجين/الناجيات والشهود محامٍ/محامية أيضًا. كذلك من المهم تحديد التدابير المؤقتة التي يمكن اتخاذها، مثل نقل مكان عمل الجاني/الجانية المزعوم/المزعومة أو فرض عقوبة إدارية عليه/عليها، والتي يمكن تنفيذها في أي وقت خلال الدعاوى. ويجب أيضًا توفير الحماية والدعم والتدابير العلاجية للضحية، بما في ذلك إسداء المشورة والدعم الإداري المباشر، فضلًا عن سبل الانصاف والتعويض عن الأضرار المادية وغير المادية عند الاقتضاء<sup>(71)</sup>.

إن جمع البيانات عن كل التقارير المتعلقة بالتحرش الجنسي يعتبر أمرًا حيويًا. وينبغي تصنيف ذلك بحسب الجنس، والعمر، والإعاقة، والجنسية، والفئات الأخرى ذات الصلة للناجين/الناجيات والجناة/الجانيات. يجب أن يكون جمع البيانات مدمجًا في الأداء الطبيعى للعملية وأن يُعلن بشفافية على فترات منتظمة دون الكشف عن أي بيانات أو تفاصيل شخصية. يتعين توفير الحماية من الانتقام للطرف المُبلغ/المبلّغة، وكذلك للضحايا، والشهود/الشاهات، والمبلغين/المبلغات عن المخالفات. وفقًا للإجراءات التأديبية، يجب أن تكون العقوبات محددة بوضوح، وكذلك "متناسبة مع السلوك المعني ومتسقة مع الحالات السابقة"<sup>(72)</sup>. وتبعًا للسياق والقانون الوطني ذي الصلة، يمكن أن تشمل العقوبات وغيرها من التدابير الموجهة إلى الجاني/الجانية الإنذارات الشفهية، أو الخطية، أو الاعتذار المباشر، أو الفصل، أو الوساطة، أو التدريب، أو إسداء المشورة، أو الإشراف المستمر. وينبغي توخي أقصى درجات الحذر للتأكد من عدم إعادة تعيين الجناة/الجانيات ببساطة، ولا سيّما عندما تنطوي إعادة التعيين هذه على ترقية أو الانتقال إلى منصب أفضل.

لا ينبغي السماح باتفاقات عدم الإفصاح في حالات السلوك المتكرر أو العنيف. وإذا كانت المؤسسة على علم بهذا السلوك، ولكن لم يُفصح عنه في أثناء التسوية، أو إذا حدث هذا السلوك من جانب الجاني/الجانية بعد التسوية، ينبغي إلغاء اتفاقات عدم الإفصاح، من أجل تمكين الضحية وضمان مساءلة الجناة/الجانيات<sup>(73)</sup>.

يحتاج التصدي للتحرش الجنسي إلى نظم مساءلة تضمن محاسبة الجناة/الجانيات بطرق مُجدية ومناسبة ومتناسبة<sup>(74)</sup>. وأخيرًا، فإن أي جهود تُبذل للتصدي للتحرش الجنسي يجب إعطاؤها ما يكفي من الوقت والموارد لتكون فعّالة.



**قراءات إضافية:**  
(انقر فوق الصورة للوصول إلى المستند)



- 1- منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). كتيب: التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص.3 (نيويورك). متاح على: [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050).
- 2- المرجع نفسه.
- 3- منظمة العمل الدولية (2016). استنتاجات اجتماع الخبراء المعنيين بالعنف ضد النساء والرجال في مجال العمل، الهيئة الحاكمة، الدورة 325، جنيف، 2-6 من أكتوبر 2016، متاح على: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf).
- 4- منظمة العمل الدولية (2018). أعمال الرعاية ووظائفها من أجل مستقبل العمل اللائق (جنيف)، ص. 171. متاح على: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_633135.pdf).
- 5- منظمة العمل الدولية (2019). نقلة نوعية نحو المساواة المبنية على النوع الاجتماعي. من أجل مستقبل عمل أفضل للجميع (جنيف)، ص. 68. متاح على: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_674831.pdf).
- 6- الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في محل العمل. التحرش الجنسي في محل العمل. الرسوم البيانية المتاحة على: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>.
- 7- مؤتمر الاتحادات التجارية (2016). لا يزال مجرد قليل من المزايا؟ تقرير التحرش الجنسي. متاح على: [www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-just-bit-banter](http://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-just-bit-banter).
- 8- معهد دراسات الرأي والتسويق في فرنسا ودوليا (2017). المرصد الأوروبي للتحرش الجنسي والتحرش الجنسي في محل العمل. متاح على: [https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note\\_analysis.pdf](https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analysis.pdf).
- 9- فراي، جوسلين (2017). ليس فقط الأغنياء والمشاهير إن انتشار التحرش الجنسي في مختلف المجالات يؤثر في جميع العمال. مركز التقدم الأمريكي. متاح على: [www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/notjust-rich-famous/](http://www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/notjust-rich-famous/).
- 10- روسي، وأماندا، وتاكر، وباسمين، وبارتريك، وكابلا (2018). الخروج من الظل: تحليل لتهم التحرش الجنسي المبلغ عنها من النساء العاملات. المركز الوطني لقانون المرأة. متاح هنا: <https://nwlc.org/resources/out-of-the-shadows-an-analysis-of-sexual-harassment-charges-filed-by-working-women/>.
- 11- هانغو، د. ومويزر، م. (2018). رؤى بخصوص المجتمع الكندي: التحرش في أماكن العمل الكندية. متاح على: [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.htm).
- شبكة عمل المرأة، بيان بطالب بتنفيذ تدابير فعالة واتخاذها لمنع التحرش الجنسي خلال البحث عن وظيفة، نوفمبر 2019. متاح على: <https://wan.or.jp/article/show/8679>.
- 12- منظمة العمل الدولية (2020). التحرش الجنسي في مجال العمل، في سلسلة من الموجزات الفنية: العنف والتحرش في مجال العمل (جنيف).
- 13- الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في محل العمل. التحرش الجنسي في محل العمل. الرسوم البيانية المتاحة على: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>.
- 14- مؤسسة طومسون رويترز. ما يقرب من ثلث نساء مجموعة العشرين يتعرضن للتحرش في محل العمل، ولكن قليل منهن يعترضن. متاح على: <https://poll2015.trust.org/?id=8a70602c-025e-413f-9336-26947bf755d2>.
- 15- ألكسندرا كالف وفرايك دويين، هارفارد بزنس ريفيو (2020). لماذا قد تأتي برامج التحرش الجنسي بنتائج عكسية - مواجهة التحرش الجنسي. متاح على: [https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter\\_monthly&utm\\_campaign=womenatwork\\_not\\_activesubs&deliveryName=DM78367](https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=womenatwork_not_activesubs&deliveryName=DM78367).
- 16- إن مفهوم "مجال العمل" يتناول قضايا أخرى بخلاف محل العمل الفعلي مثل سلامة المرأة في الأماكن العامة، والنقل، والعمل الليلي، وعندما يكون المنزل أو الشارع هو محل العمل، على النحو المشار إليه في منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). كتيب: التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص. 3 (نيويورك). متاح على: [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050).
- 17- راجع، العنف السبيلاني ضد النساء والفتيات: إنذار أيقظ العالم، ورقة المناقشة النهائية لمجموعة العمل المعنية بالنطاق العريض والنوع الاجتماعي والتي يشترك في رئاستها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019، المتاحة على: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/9/cyberviolence-report-press-release>.
- 18- منظمة العمل الدولية (2012). إضفاء الطابع الإنساني على العولمة، التقرير الثالث (الجزء 18)، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة 101، الفقرة 789.
- 19- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190). متاح على: [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR\\_MLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190).
- 20- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). نحو وضع حد للتحرش الجنسي: مدى إلحاح وطبيعة التغيير في عصر أنا أيضا (#MeToo). متاح على: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>.
- 21- منظمة العمل الدولية. 2003. تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء 1أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91 (جنيف)، ص. 463. كما هو موجود في منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. كتيب: التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص. 7 (نيويورك). متاح على: [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050).
- 22- المرجع نفسه.
- 23- المرجع نفسه.
- 24- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، المادة 3. راجع أيضا: دي ستيفانو، ف.، دوري، آ.، ستيلوجيانيس، س.، ووثيرز، م. 2020. يحتاج النظام إلى التحديث: تعزيز الحماية ضد التنمر الإلكتروني، والعنف، والتحرش الناجمين عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال العمل، ورقة عمل منظمة العمل الدولية رقم 1 (جنيف، منظمة العمل الدولية).
- 25- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، المادة 4 (2)، توصية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 206)، الفقرة 8 (ب).
- 26- منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. كتيب: التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل (نيويورك). متاح على: [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050).
- 27- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، المادة 10 (ج).
- 28- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، الديباجة.
- 29- منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. كتيب: التصدي للعنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص. 3 (نيويورك). متاح هنا: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>.
- 30- منظمة العمل الدولية، توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في مجال العمل، 2019 (رقم 190)، الديباجة.
- 31- ويلينس، سي. لي، ك. ستيل، ب. (2007) تحليل تلوي للعوامل السابقة وعواقب التحرش الجنسي في محل العمل.

- الدولية، توصية منظمة العمل الدولية رقم 190 المادة 9 والتوصية رقم 206 فقرة 8، والاتفاقية رقم 155
- 54- مجالس التأديبية. مجالس الإدارة والمستثمرين والتحرش الجنسي في محل العمل. متاح هنا: <https://ethicalboardroom.com/boards-investors-and-sexual-harassment-in-the-workplace/>. المرجع نفسه.
- 55- المرجع نفسه.
- 56- جيردمان، دينا (11 أبريل 2019). التحرش الجنسي: ما يجب على أصحاب العمل فعله الآن. متاح على: <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>
- 57- المركز الدولي لبحوث المرأة (ICRW). تكاليف التحرش القائم على أساس الجنس على الشركات: نظرة متعمقة إلى محل العمل. (2018) متاح هنا: [https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW\\_SBHDo\\_norBrief\\_v4\\_WebReady.pdf](https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW_SBHDo_norBrief_v4_WebReady.pdf)
- 58- هانت، وفيغيان، ولایتون، ودينيس وبرينس، وسارة (2015). أهمية التنوع. ماكينزي. متاح هنا: <https://www.mckinsey.com/diversity-matters>
- 59- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). نحو وضع حد للتحرش الجنسي: مدى إلحاح وطبيعة التغيير في عصر أنا أيضًا (#MeToo). متاح هنا: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>
- 60- المرجع نفسه.
- 61- هويل، وهيلج وفارتيا، وماريت (2018). التنمر والتحرش الجنسي في محل العمل، وفي الأماكن العامة، وفي الحياة السياسية في الاتحاد الأوروبي. المديرية العامة للسياسات الداخلية - إدارة السياسات لحقوق المواطنين والشؤون الدستورية، البرلمان الأوروبي، الاتحاد الأوروبي. متاح هنا: [Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU \(europa.eu\)](https://www.bullyingandsexualharassment.eu/)
- 62- منظمة العمل الدولية، توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في مجال العمل، 2019 (رقم 190)، المادة 9 (د).
- 63- جيردمان، دينا (11 من أبريل 2018). التحرش الجنسي: ما يجب على أرباب العمل فعله الآن. متاح على: [Sexual Harassment: What Employers Should Do Now - HBS Working Knowledge](https://www.hbs.org/working-knowledge/sexual-harassment-what-employers-should-do-now/)
- 64- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. ما الذي يتطلبه الأمر؟ تعزيز التغيير الثقافي لإنهاء التحرش الجنسي. متاح هنا: [www.unwomen.org/en/news/stories/2019/9/press-release-new-publicationaddresses-how-to-end-sexual-harassment](https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/9/press-release-new-publicationaddresses-how-to-end-sexual-harassment)
- نظر أيضًا دوين، وفرانك وكاليف، وألكسندرا (2020). لماذا قد تأتي برامج التحرش الجنسي بنتائج عكسية - مواجهة التحرش الجنسي. هارفارد بزنس ريفيو. متاح هنا: [https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter-monthly&utm\\_campaign=newsletter-monthly](https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm_medium=email&utm_source=newsletter-monthly&utm_campaign=newsletter-monthly)
- 42- ماكدونالد، ب. (2011). التحرش الجنسي في محل العمل بعد مرور 30 عامًا: مراجعة للأدبيات. متاح هنا: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- 43- هارفارد بزنس ريفيو. (2018). بحث: كيف يؤثر التحرش الجنسي في الصورة العامة للشركة. متاح هنا: <https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image>
- 44- ماكلين، وهيدر، وأوغن، وكريستوفر، وبلاكستون، إيمي (2017). الآثار الاقتصادية والمهنية.. آثار التحرش الجنسي في المرأة العاملة. النوع الاجتماعي والاجتماعي والمجتمع 31 (3): 333-58. متاح هنا: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243217704631>
- 45- حسام ، ومايكل ، وديلن (2015) العمال السامون. متاح هنا: [https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/16-057\\_d45c0b4f-fa19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf](https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/16-057_d45c0b4f-fa19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf)
- 46- شو واليز وهيجويش وأريان وهيس وسينثيا. (2018). التحرش والاعتداء الجنسي في العمل: فهم التكاليف. متاح هنا: <https://iwpr.org/publications/sexual-harassment-work-cost/>
- 47- المرجع نفسه.
- 48- مجلس حماية أنظمة الاستحقاق الأمريكي (2018). تحديث بشأن التحرش الجنسي في محل العمل الفيدرالي. واشنطن العاصمة: مجلس حماية نظام الاستحقاقات الأمريكي. متاح هنا: <https://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500639&version=%201506232&application=ACROBAT>
- 49- فيشر، مايكل (2019). المستثمرون المؤسسيون يتجاهلون التحرش الجنسي على مسؤوليتهم، مجموعة تحذر. متاح هنا: <https://www.thinkadvisor.com/2019/12/10/institutional-investors-ignore-sexual-harassment-at-their-peril-group-warns/>
- 50- ماركت بليس (2017). بينما تحدث النساء علنًا عن التحرش الجنسي، يلاحظ المستثمرون ذلك. متاح هنا: <https://www.marketplace.org/2017/11/10/women-speak-out-sexual-harassment-investors-take-note/>
- 51- بيرتش، كين، وايتهيل، براندون ولالي، روزماري (2019). مجالس الإدارة والمستثمرون والتحرش الجنسي في محل العمل. متاح هنا: <https://ethicalboardroom.com/boards-investors-and-sexual-harassment-in-the-workplace/>
- 52- كاروفيل، ريتشارد (2018). ادعاء واحد بالتحرش الجنسي يمكن أن يدمر الصورة العامة لعلامتك التجارية. متاح هنا: <https://www.agilitypr.com/pr-news/public-relations/sexual-harassment-public-image/>
- 53- استنادًا إلى مواد منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وكذلك منظمة العمل
- هنا: [https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment)
- 32- شوجرمان، لورين (2018). #أنا أيضًا في المهن التي يهيم عليها الذكور تقليديًا: منع التحرش الجنسي ومعالجته. شيكاغو: نساء شيكاغو في المهن. متاح هنا: <https://womensequitycenter.org/wp-content/uploads/2017/10/CWIT-MeToo-in-Male-Dominated-Jobs-003.pdf>
- 33- ماكلين، وهيدر، وأوغن، وكريستوفر، وبلاكستون، إيمي (2017). الآثار الاقتصادية والمهنية.. آثار التحرش الجنسي في المرأة العاملة. النوع الاجتماعي والمجتمع 31 (3): 333-58. متاح هنا: <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
- 34- منظمة العمل الدولية، توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في مجال العمل، 2019 (رقم 190)، الديباجة
- 35- أو، شيو بيك (2019). التكلفة الحقيقية لمحل العمل التحرش الجنسي للشركات. متاح هنا: <https://theconversation.com/the-real-cost-of-workplace-sexual-harassment-to-businesses-122107>
- 36- أو، شيو بيك (2019). العواقب الحقيقية الناتجة عن التحرش الجنسي في محل العمل بالشركات. متاح هنا: <https://theconversation.com/the-real-cost-of-workplace-sexual-harassment-to-businesses-122107>
- 37- ويلينس، س. ل.، ك. ستيل، ب. (2007). تحليل تلوي للعوامل السابقة وعواقب التحرش الجنسي في محل العمل. متاح هنا: [https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment)
- 38- ديلويت (2019). التكاليف الاقتصادية للتحرش الجنسي في محل العمل. التقرير النهائي. متاح هنا: <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone1/au/en/docs/services/economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>
- 39- سيريا، جيريمي (2008). استجابة العلامة التجارية - آثار التحرش الجنسي المتصور في محل العمل. مجلة الأعمال والإدارة. متاح هنا: [https://www.academia.edu/4963305/Br\\_and\\_Response-Effects\\_of\\_Perceived\\_Sexual\\_Harassment\\_in\\_the\\_Workplace](https://www.academia.edu/4963305/Br_and_Response-Effects_of_Perceived_Sexual_Harassment_in_the_Workplace)
- 40- المرجع نفسه.
- 41- لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية (EEOC). EEOC (2019). تصدر بيانات الإنفاذ والتقاضي للسنة المالية 2018. متاح هنا: [www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-10-19.cfm](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-10-19.cfm)

72- للحصول على قائمة مفصلة وشرح للعناصر الأساسية لسياسات التحرش الجنسي الفعالة وسياسات الإجراءات التي أعدتها البروفيسورة كاثرين ماكينون، انظر

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>

73- فيلدبلوم، وتشاي وليبينيك، وفيكتوريا (2016). لجنة تكافؤ فرص العمل تختار فرقة العمل المعنية بدراسة التحرش في محل العمل، تقرير الرئيس المشاركين تشاي ر. فيلدبلوم وفيكتوريا أ. لينينيك. [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment)

[women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment)

68- منظمة العمل الدولية، توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في مجال العمل، 2019 (رقم 190)، المادة 10 (ب) و10 (ج).

69- جيردمان، دينا (2018). التحرش الجنسي: ما يجب على أصحاب العمل فعله الآن. مدرسة هارفارد للأعمال. متاح هنا:

<https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>

70- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). نحو وضع حد للتحرش الجنسي: مدى إلحاح وطبيعة التغيير في عصر أنا أيضًا (#MeToo). متاح على:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>

71- منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). كتيب: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص 77 (نيويورك). متاح هنا:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>

[paign=womenatwork\\_not\\_activesubs&deliveryName=DM78367](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050)

65- منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). كتيب: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص الثالث (نيويورك). متاح هنا:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>

66- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). نحو وضع حد للتحرش الجنسي: مدى إلحاح وطبيعة التغيير في عصر أنا أيضًا (#MeToo). متاح على:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>

67- منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019). كتيب: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في مجال العمل، ص 77 (نيويورك). متاح هنا:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>



**تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في محل العمل من خلال السلوك المسؤول في الأعمال بمجموعة الدول السبع (تمكين المرأة – برنامج مجموعة الدول السبع)** برنامج يموله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. يعقد البرنامج (2018-2020) حوارات بين أصحاب المصلحة في الاتحاد الأوروبي وكندا واليابان والولايات المتحدة لتبادل المعارف والخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة في سياق عالم العمل المتغير. ويعمل برنامج تمكين المرأة بموجب مبادئ تمكين المرأة على تجهيز الشركات لتتجاوز التعهد بالالتزامات المتعلقة بالمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء وتمكين المرأة ويعمل على تعزيز تنفيذها وجمع البيانات عنها وتقديم التقارير عن مبادئ تمكين المرأة.

#### شكر وتقدير:

أعدت هذه المذكرة التوجيهية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في إطار برنامج تمكين المرأة العالمي لمجموعة الدول السبع الذي يموله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. أعدّ الموجز أنا فالت، وكارلا كرافت، وديانا روسو، وإنكيري فون هاسي من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع مساهمات موضوعية من ماديسون بيلي، ودينا ديليجيوري، وسارة دينبي، وماجالي جاي بيرثوميو، وميرال جوزيل، وكاليوبي مينجيرو، وماريكو سايتو، وإدوارد فاجيني من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولورا أداتي، فالنتينا بيجيني، وإيريبي بروبوس توراس من منظمة العمل الدولية، وفيكي سمولمان وتارا باترسون من مؤتمر العمال الكندي.

#### إبراء من المسؤولية:

صدرت هذه المذكرة التوجيهية بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ومحتوياتها مسؤولية واضعيها وحدهم، ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي، والأمم المتحدة، والدول الأعضاء فيها.

#### تحرير: بروزوركس (Proseworks)

#### تصميم: أوليفر جانتير

تمت الترجمة إلى اللغة العربية بدعم مالي من الوكالة الكورية للتعاون الدولي بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة – مكتب جمهورية مصر العربية.



weps.org  
@WEPrinciples  
empowerwomen.org  
@Empower\_Women

## المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة

- |          |  |  |
|----------|--|--|
| المبدأ 1 |  | وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.          |
| المبدأ 2 |  | معاملة جميع النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان دون تمييز.             |
| المبدأ 3 |  | ضمان صحة وسلامة ورفاه جميع العاملين والعاملات.   |
| المبدأ 4 |  | تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء.   |
| المبدأ 5 |  | تنفيذ التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد وممارسات الأسواق التي تمكن المرأة.                      |
| المبدأ 6 |  | تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة.  |
| المبدأ 7 |  | قياس ونشر التقارير بشأن التقدم في تحقيق المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء. |

دعمًا لـ:

إصدار:

بتمويل من:

المبادئ العالمية  
المعنية بتمكين المرأة  
وضعتها هيئة الأمم  
المتحدة للمرأة ومكتب  
الاتفاق العالمي.



بتمويل من الاتحاد الأوروبي

الاتحاد الأوروبي