

تشجيع فهم
مشارك لنهج
يتمحور حول الضحايا
في التعامل مع
التحرش الجنسي

داخل مؤسسات
منظومة الأمم المتحدة



1 - تمهيد

- (أ) في عام 2017، أنشأ الأمين العام فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وذلك كي تضع نهجاً يَتَّبَع على نطاق المنظومة لمنع التحرش الجنسي والتصدي له. وترسي هذه الوثيقة فهماً مشتركاً لنهج يتمحور حول الضحايا في التعامل مع التحرش الجنسي. وهي تستند إلى مبادئ عامة تهدف إلى مساعدة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على اعتماد وتنفيذ نهج يتمحور حول الضحايا/الناجيات أو الناجين¹ في عملياتها الرسمية وغير الرسمية وسياساتها وإجراءاتها²، من خلال تقديم الدعم للضحايا/الناجيات أو الناجين وعن طريق تدابير للحماية والتحقيق والمساءلة. والمقصود هو أن تُقرأ هذه المبادئ غير مجتزأة، مقترناً بعضها ببعض. ولئن كان المتوقع من كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تقوم بتفعيل المبادئ الواردة في هذه الوثيقة على صعيد الممارسة العملية، فإن المبادئ المذكورة تقر بأن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تعتمد أطراً قانونية وإدارية وسياساتية مختلفة. ولذلك يجب تفسير الوثيقة في ضوء الأنظمة والقواعد والنشرات الإدارية الخاصة بكل مؤسسة وطبقاً لسياساتها المتعلقة بالتحقيقات.
- (ب) وتعرّف هذه الوثيقة النهج المتمحور حول الضحايا في التعامل مع التحرش الجنسي باعتباره التعامل مع الضحايا/الناجيات أو الناجين على نحو يحترم حقوقهم واحتياجاتهم ورغباتهم وكرامتهم وبشكلٍ يحميهم من الانتقام ويمنع تجدد شعورهم بالصدمة وتعرضهم للتمييز ويُبقيهم على علم بالمستجدات ويوفر لهم الدعم. وتؤكد الوثيقة أن هذا النهج ضروري لضمان احترام كرامة الضحية/الناجية أو الناجي، وتمكين الضحايا/الناجيات أو الناجين، وتهيئة بيئة عمل تخلو من التحرش الجنسي. وهي تقرّ أيضاً بأن الطريقة التي يتم بها تناول حقوق الضحايا/الناجيات أو الناجين واحتياجاتهم ورغباتهم وحفظ كرامتهم لها أهمية بالغة فيما يتعلق بسلامتهم ورفاههم وبتنفيذ القيم الأساسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.
- (ج) والتحرش الجنسي في مكان العمل أو في سياق يتعلق بالعمل يمكن أن يرتكبه موظفون أو أفراداً من غير الموظفين³ أو أطرافاً خارجية⁴، أو أن يُرتكب بحق هؤلاء الموظفين أو الأفراد أو الأطراف أو فيما بينهم. ولا يلزم أن تكون الأمم المتحدة قد وظفت هؤلاء تعاقدياً حتى تنطبق عليهم المبادئ. ولكن هذه الوثيقة تقر بأن العمليات التي تتبعها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لمعالجة ادعاءات وقوع التحرش الجنسي قد تتفاوت في ضوء الشروط المنظمة لأي علاقة تعاقدية تكون قائمة بين المؤسسة والضحية/الناجية أو الناجي وبين المؤسسة والجاني أو الجانية/الجاني المزعوم أو الجانية المزعومة، وهو ما قد يحدّ من قابلية انطباق المبادئ.

2 - التعاريف

لأغراض هذه الوثيقة:

- (أ) يراد بمصطلح 'الضحية/الناجية أو الناجي' الشخص أو الأشخاص الذين يتعرضون، في مكان العمل أو في سياق يتعلق بالعمل، لسلوك يشكّل تحرشاً جنسياً محتملاً.

¹ تدرك فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قد تستخدم مصطلحات مختلفة عوضاً عن مصطلح "الضحية"، منها مثلاً "الضحية/الناجية أو الناجي"، والمصطلح الأخير هو المستخدم في هذه الوثيقة.

² فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، 'خطة عمل الفترة 2020-2021' (2020) [2-3-2].

³ في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها مثلاً، يكون الأفراد من غير الموظفين هم أولئك الأفراد الذين يؤدون خدمات في إطار علاقة مباشرة مع المنظمة أو أي علاقة أخرى متفق عليها على ألا يكون ذلك من خلال كتاب تعيين صادر بموجب النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وهم يشملون، على سبيل المثال لا الحصر، متطوعي الأمم المتحدة، والخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، والمتدربين الداخليين، والأشخاص الذين يقدمون خدمات بموجب ترتيبات مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. الأمانة العامة للأمم المتحدة، نشرة الأمين العام: التصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، وثيقة الأمم المتحدة ST/SGB/2019/8 (10 أيلول/سبتمبر 2019) [1-13].

⁴ تشمل الأطراف الخارجية التي تخضع لسلطة الأمم المتحدة مثل الخبراء المستقلين المعيّنين من قبل الهيئات الحكومية الدولية ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تضطلع بولايات موكلة إلى الأمم المتحدة دون مقابل.

- (ب) يراد بمصطلح 'الجاني أو الجانية/ الجاني المزعوم أو الجانية المزعومة' الشخص أو الأشخاص الذين يكون سلوكهم، في مكان العمل أو في سياق يتعلق بالعمل، مما يُعتبر تحرشاً جنسياً أو تحرشاً جنسياً محتملاً، إذا ثبت ذلك بموجب السياسات المعمول بها.
- (ج) طبقاً للتعريف الموحد الوارد في السياسة النموذجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بالتحرش الجنسي، يعني "التحرش الجنسي":

"أي سلوك غير مُرحّب به ذي طابع جنسي يمكن أن يُتوقّع أو يُتصوّر على نحو معقول أنه يتسبب في إساءة أو إهانة، عندما يتداخل هذا السلوك مع العمل أو يُفرض كشرط للتعيين أو يخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مسيئة. وقد يحدث التحرش الجنسي في مكان العمل أو في سياق متعلق بالعمل. [و] ينطوي التحرش الجنسي في العادة على نمط سلوكي متكرر، ولكنه قد يتخذ شكل حادثة منفردة. ويؤخذ منظور الشخص المستهدف بالسلوك في الاعتبار عند تقييم مدى معقولية التوقعات أو التصورات.

...

التحرش الجنسي هو مظهر من مظاهر ثقافة التمييز والامتيازات القائمة على العلاقات الجنسانية غير المتكافئة وديناميات السلطة الأخرى. وقد ينطوي التحرش الجنسي على أي سلوك ذي طابع لفظي أو غير لفظي أو جسدي، بما في ذلك الاتصالات المكتوبة والإلكترونية. ويجوز أن يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من نوع جنساني واحد أو مختلفي النوع الجنساني، ويمكن أن يكون الأفراد من أي نوع جنساني هم الأفراد المتضررون أو الجناة. وقد يحدث التحرش الجنسي خارج مكان العمل وفي غير ساعات العمل، بما في ذلك أثناء السفر الرسمي أو خلال المناسبات الاجتماعية المتصلة بالعمل. وقد يرتكب التحرش الجنسي أي زميل من الزملاء، بمن فيهم المشرفون أو الأقران أو المرؤوسون. ويمكن أن يُعتبر مركز الجاني كمشرف أو موظف كبير ظرفاً من الظروف المُشدّدة ... وقد يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً متنوعة - بدءاً بالنظرات والألفاظ ووصولاً إلى الاحتكاك الجسدي ذي الطابع الجنسي".

- (د) وتدركُ فرقةُ العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن خطر التعرّض للتحرش الجنسي عبر الإنترنت قد تزايد منذ أن أعادت الجائحة تشكيل ملامح مكان العمل. ويجوز أن يحدث التحرش الجنسي في أماكن العمل المادية أو الرقمية ويمكن أن يتم بواسطة وسائل إلكترونية متنوعة. وكل سلوك يُتصوّر على نحو معقول أنه يتسبب في إساءة أو إهانة يُعتبر سلوكاً غير لائق وغير مقبول. ويمكن أن تزداد حدة هذه السلوكيات لتصل إلى درجة التحرش الجنسي ويجب التصدي لها بأسرع ما يمكن.

3 - المبادئ الأساسية

الاحترام

- (أ) احترم كرامة الضحية/ الناجية أو الناجي التي تعد جزءاً أصيلاً من كيانهم واحترم ثقافتهم وقيمهم واحتياجاتهم الفردية، واعتبر خياراتهم التي يقرّونها عن علم أولوية محورية. وعامل الضحية/ الناجية أو الناجي بدمائة وبروح مهنية وإنصاف وكن متفهماً لما تعرضوا له من معاناة.
- (ب) استمع إلى الضحية/ الناجية أو الناجي وأصغ إليهم دون إصدار الأحكام. ولا تلم الضحية/ الناجية أو الناجي ولا تحملهم المسؤولية عما تعرّضوا له من تحرش جنسي. ولا تقلل من سلوك الجاني أو الجانية/ الجاني المزعوم أو الجانية المزعومة أو توجد له الأعذار.
- (ج) تعامل مع المعلومات المتعلقة بالضحايا/ الناجيات أو الناجين بأقصى قدر من الحرص والكتمان.

الامتناع عن التمييز

- (د) كن مرعياً للاعتبارات الجنسانية ولا تهتمش أحداً. وامتنع عن التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية أو الطبقة أو الطائفة أو الدين أو المعتقد أو نوع الجنس أو اللغة أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسانية أو العمر أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الوضع من حيث الإقامة أو أي سبب آخر، وكن واعياً بأشكال التمييز المتقاطعة.

السلامة

- (هـ) لا تسبّب الضرر لأحد. وامتنع عن اتخاذ أي إجراءات قد تعرّض سلامة ورفاه الضحية/الناجية أو الناجي للخطر.
- (و) احم الضحية/الناجية أو الناجي من الانتقام بغض النظر عما يُتخذ من إجراءات لمتابعة بلاغ التحرش الجنسي و/أو عما يتمخض عنه من نتائج. وانظر في تنفيذ تدابير الحماية بالتشاور مع الضحية/الناجية أو الناجي، وقم برصد مركز الضحية/الناجية أو الناجي، والجاني أو الجانية/الجاني المزعوم أو الجانية المزعومة، ووحدة (أو وحدات) العمل للكشف على وجه السرعة عن أي انتقام مشتبه به والتصدي له.
- (ز) وفّر للضحية/الناجية أو الناجي الحماية من الوصم وتجدد مشاعر الصدمة والتمييز.

السرية

- (ح) تحدّث مع الضحية/الناجية أو الناجي في مكان آمن وسري وبالصيغة التي يختارونها.
- (ط) قُم بشرح سياسة المنظمة و/أو مبدأ الحفاظ على السرية طوال العملية، بما في ذلك سرية البلاغات. وأوضّح المعلومات التي يجوز أن تُنقل لآخرين وحدّد هويتهم ووضّح الغرض من نقل المعلومات إليهم. واشرح ما يترتب على اختيار الضحية/الناجية أو الناجي الحفاظ على سرية المعلومات من آثار تمس بنطاق أيّ تحقيق محتمل وإمكانية إجراءاته.

الموافقة الصادرة عن علم

- (ي) زوّد الضحية/الناجية أو الناجي بالمعلومات اللازمة لتمكينهم من الأخذ بخيارات مستنيرة وإدارة توقعاتهم. وينبغي أن تشمل المعلومات، على سبيل المثال لا الحصر، ما إذا كانت هناك خدمات دعم متاحة وطبيعة تلك الخدمات وكيفية الوصول إليها، والسياسات المعمول بها بشأن الحماية من الانتقام والتمييز، والخيارات المتوافرة لمعالجة الادعاءات والإجراءات ذات الصلة، وحقوق الضحايا/الناجيات أو الناجين والجناة/الجناة المزعومين فيما يتعلق بمراعاة الأصول القانونية الواجبة في سياق عمليات المساءلة المنطوقة.
- (ك) قدّم المعلومات بلغة مفهومة للضحية/الناجية أو الناجي وبطريقة تكون واضحة لهم ويسهل عليهم الوصول إليها، مع مراعاة ظروفهم الشخصية من قبيل الإصابة بأيّ إعاقة سمعية أو بصرية أو ذهنية وما يكون قد ترتب على التحرش الجنسي من أثر على صحتهم العقلية أو البدنية.
- (ل) اعمل بشكل حثيث على التماس موافقة الضحية/الناجية أو الناجي الصادرة عن علم وعلى تبيين الخيارات التي يقرّونها بشكل مستنير فيما يتعلق بمشاركتهم في معالجة المسألة وحلّها. وتشكّل موافقة الضحايا/الناجيات والناجين الصادرة عن علم وخياراتهم المستنيرة أولوية محورية عند تقييم وتقرير مبادرات الحماية والمساءلة، وتقديم الدعم.

الدعم

- (م) قدّم الدعم حال إطلاع المنظمة على إقرار أو تقرير أو حادث أو حالة يتعلق أيّ منها بضحية/بناجية أو ناج، وواصل تقديمه طوال إجراءات المتابعة. وقم، عند الاقتضاء، بتقديم الدعم بعد اختتام أي عملية رسمية أو غير رسمية يُضطلع بها لمعالجة المسألة.
- (ن) وفّر المساعدة للضحية/الناجية أو الناجي لتعزيز رفاههم ودعمهم من أجل تجاوز تجربتهم.
- (س) قُم بإحالة الضحية/الناجية أو الناجي، حسب رغبتهم، إلى دوائر الدعم المختصة التي يسهل الوصول إليها، بما في ذلك الدعم الطبي والنفسي والدعم الاجتماعي - الاقتصادي والخدمات القانونية.
- (ع) قدّم مجموعة متنوعة من الإجراءات والحلول، بما في ذلك آليات غير رسمية للتسوية. وأعلم الضحية/الناجية أو الناجي أن بإمكانهم إبلاغ السلطات الوطنية أو المحلية بالسلوك الذي يمكن أن يشكّل سلوكاً إجرامياً.

- (ف) أُعْرِضَ على الضحية/الناجية أو الناجي إمكانية اصطحاب شخص من اختيارهم يقدم لهم الدعم وقم، حيثما أمكن، بمرافقتهم طوال العملية الرسمية أو غير الرسمية. وناقش مع الضحية/الناجية أو الناجي الحاجة إلى إطلاع أي شخص إضافي على المعلومات لتلقي الدعم منه.
- (ص) أبلغ الضحية/الناجية أو الناجي بوضوح وبسرعة وبالقدر الممكن بحالة الإجراءات أو العمليات التي تهمهم وبالتقدم المحرز فيها والنتائج التي تمخضت عنها، لكي تفهم الضحية/الناجية أو الناجي الإجراءات المتخذة وتلك التي يتعين اتخاذها.
- (ق) قُم بتعديل جدول العمل الخاص بالناجي أو الجانية/الناجية المزعوم أو الجانية المزعومة و/أو ذلك الخاص بالضحية/الناجية أو الناجي وبيئة عملهم، ووفّر الإجازات الكافية وغيرها من أشكال الحماية التي تُعتبر ضرورية لمنع الانتقام أو تجدد الشعور بالصدمة وتلافي تكرار حدوث التحرش الجنسي، مع إعطاء الأولوية لرغبات الضحية/الناجية أو الناجي. وحافظ على مبادئ السرية عند إبلاغ المشرفين على الضحية/الناجية أو الناجي أو زملائهم بأي ترتيبات تُتخذ.
- (ر) تابع الموقف مع الضحية/الناجية أو الناجي لمعرفة ما إذا كان عملهم قد تأثر سلباً بأفعال الجاني أو الجانية/الناجي المزعوم أو الجانية المزعومة. وقدم الدعم بالتشاور مع الضحية/الناجية أو الناجي بما في ذلك فيما يتعلق بتعديل برنامج العمل، أو ترتيبات العمل المرنة، أو الإجازات الخاصة مدفوعة الأجر.
- (ش) قُم برصد وتقييم حالة الضحية/الناجية أو الناجي وظروفهم عند تسوية أي عملية رسمية أو غير رسمية ثم على فترات منتظمة بعد تسويتها، بغية متابعة رفاه الضحية/الناجية أو الناجي وحمايتهم من الانتقام والتأكد من تنفيذ أي تدابير تعين اتخاذها بناءً على العملية الرسمية أو غير الرسمية. وقم بصورة دورية بمتابعة هذه العوامل مع الضحية/الناجية أو الناجي، بما في ذلك للتأكد من أن التحرش الجنسي قد توقف.

الوقاية

- (ت) اتَّخِذ تدابير قوية لتشجيع بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات غير المرغوب فيها التي يمكن أن تؤدي إلى التحرش الجنسي، بيئة يُعَامَل فيها الجميع باحترام ولا يقف شهود هذه السلوكيات موقف المتفرج ولا يخشى الضحايا/الناجيات والناجون التقدم بادعاءات التعرض للتحرش الجنسي، بغية الحصول على المساعدة والدعم، ويكونون فيها على ثقة من أن ادعاءاتهم سيجري تناولها بجدية ومن أن سياسات المنظمة سيجري تطبيقها. وقم بتصميم وتقييم التدابير بالتشاور مع الضحايا/الناجيات والناجين وبمشاركتهم.
- (ث) قُم، مستعيناً بسبل منها التحاور المستمر مع الموظفين وغيرهم، باتخاذ التدابير اللازمة لبناء الثقة ومعالجة العوائق الهيكلية والنظمية التي يواجهها الضحايا/الناجيات والناجون، ومنها مثلاً استمرار وانتشار الوصم والتمييز القائم على نوع الجنس والتمييز الجنساني والقوالب والمواقف النمطية والآثار الناتجة عن تلك الظواهر.

