



الاتحاد البرلماني الدولي
من أجل الديمقراطية. من أجل الجميع.

مبادئ توجيهية للقضاء على أشكال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في البرلمان



© الاتحاد البرلماني الدولي، ٢٠١٩

يجوز استنساخ هذا المنشور كلياً أو جزئياً لأغراض الاستخدام الشخصي وغير التجاري حصراً، شريطة ذكر حقوق التأليف والنشر والمصدر وعدم إدخال أي تعديلات على المحتوى. ومع ذلك، ينبغي إبلاغ الاتحاد البرلماني الدولي بأي استخدام لمحتوى هذا المنشور.

ردمك: 978-92-9142-785-7

صورة الغلاف: نصب تذكاري خارج البرلمان البريطاني لجو كوكس التي كانت نائبة شابة في مجلس العموم فيما بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦ وقُتلت في ١٦ حزيران/يونيو ٢٠١٦، لندن، المملكة المتحدة،

٢٠١٦. © Justin Tallis/AFP

الترجمة: أحمد حسن

التصميم وال قالب الأصلي: René Berzia / Ink Drop

المحتويات

٥	التمهيد
٧	شكر وتقدير
٨	الملخص
١١	المختصرات الواردة في النسخة الإنجليزية
١٢	المقدمة: فهم المشكلة
١٢	(أ) حقائق وأرقام
١٤	(ب) تعاريف
١٤	• العنف ضد المرأة والعنف القائم على الجنس
١٤	• التحيز الجنسي
١٦	(ج) الظروف المشددة
١٦	(د) العقوبات التي تعترض الإبلاغ
١٧	(هـ) العواقب
٢٠	الخطوة ١ - التعبئة من أجل العمل
٢٠	(أ) الإرادة السياسية
٢١	(ب) أفرقة العمل
٢٢	• الأهداف
٢٢	• العضوية
٢٢	• الجهات الواجب إشراكها
٢٢	• المهمة
٢٤	(ج) تقييم الإطار القانوني والسياسات القائمة
٢٤	• نطاق التقييم
٢٧	(د) جمع البيانات والأدلة
٢٧	• إدراك نطاق العنف
٢٨	• البيانات الواجب جمعها
٢٨	• الجهات الواجب استطلاع آرائها
٣٠	• تنظيم عملية البحث
٣٢	الخطوة ٢ - ترسيخ المعايير في سياسة
٣٢	أولاً- تحديد طبيعة السياسة
٣٤	ثانياً- البنود الأساسية في السياسة
٣٤	(أ) الأهداف
٣٥	(ب) الأدوار والمسؤوليات
٣٥	(ج) الميزانية والموارد والرصد والتقييم
٣٦	(د) السلوكيات المحظورة: تعاريف وأمثلة
٣٧	(هـ) فئات الموظفين المشمولة
٤٠	(و) نطاق التطبيق

- ٤٠ (ز) التدابير الوقائية وخدمات الدعم
- ٤١ (ح) آليات معالجة الشكاوى
- ٤٧ (ط) سبل الانتصاف والتعويض
- ٤٨ (ي) الجزاءات التأديبية

٥٠ الخطوة ٣ - التنفيذ

٥٠ أولاً- تحسين مكان العمل للجميع

- ٥٠ (أ) الإعلام والتوعية
- ٥٣ (ب) التدريب
- ٥٤ (ج) خدمات الدعم والمشورة
- ٥٦ (د) الأمن
- ٥٧ (هـ) سبل الانتصاف والتعويض البديلة
- ٥٩ (و) ثقافة مكان العمل

٦٠ ثانياً- رصد تنفيذ السياسات وتقييمه

- ٦٠ (أ) الموارد اللازمة لتنفيذ السياسات ورصده
- ٦١ (ب) تقييم السياسة وتحسينها

٦٣ الملحق ١

٦٣ تجميع التعاريف الموجودة في الوثائق التقنية الوجيهة

٦٧ الملحق ٢

٦٧ ملخص الأسئلة المستخدمة في دراستي الاتحاد البرلماني الدولي

أطر المعلومات

- ١٥ • الملاحظات والأفعال المتحيزة جنسياً
- ١٦ • التسامح مع العنف والأفعال المتحيزة جنسياً
- ١٨ • المفاهيم الخاطئة الشائعة
- ٢١ • العقوبات التي تعترض اتخاذ الإجراءات التصحيحية
- ٢٣ • مراعاة الاعتبارات الجنسانية
- ٢٤ • هل مدونة الأخلاقيات/السلوك الخاصة بكم ملائمة؟
- ٢٥ • الامتيازات البرلمانية
- ٢٦ • احتياجات فئات الموظفين المختلفة ومصالحها
- ٢٩ • أساليب البحث
- ٣٠ • السرية
- ٣٣ • خيارات السياسات العامة وآثارها
- ٣٨ • ما هي الجهات المشاركة؟
- ٤٢ • فهم آلية الشكاوى
- ٤٥ • التحقيق والمقابلات
- ٥٨ • سبل الانتصاف والتعويض الأخرى

ما انفك الاتحاد البرلماني الدولي يعمل منذ سنوات عدة على تحويل البرلمانات إلى مؤسسات تراعي المنظور الجنساني وتكفل حقوق المرأة. ويندرج عملنا الخاص بالعنف ضد المرأة في الحياة السياسية، وفي البرلمانات بخاصة، في صميم هذا الهدف. ولقد كنّا من أولى الجهات التي أجرت دراسة استقصائية برلمانية أفضت إلى بيانات وأدلة بشأن طبيعة أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد النائبات والموظفات البرلمانيات في البرلمان، وانتشار تلك الأفعال. وما زلنا نضطلع بدور رائد في جمع تلك البيانات وتحليلها وإاحتها عن طريق عدة مشروعات بحثية. والهدف من تلك البحوث هو تحديد أبعاد المشكلة بدقة أكبر، وفهمها فهماً أفضل، وتحديد الإجراءات التي تتخذها البرلمانات لمواجهة تلك الانتهاكات داخل مؤسساتها.

ونسعى، عن طريق هذه المبادئ التوجيهية، إلى تحويل اهتمامنا من تحليل المشكلات إلى تقديم الحلول.

إذ ترمي هذه المبادئ التوجيهية إلى دعم البرلمانات وتزويدها بالأدوات اللازمة لتنظيم مؤسساتها، وتقديم قدوة يُحتذى بها، والعمل على تحقيق الأهداف التالية:

- حماية حقوق الإنسان الخاصة بجميع العاملين في البرلمان؛
- إنشاء مكان عمل يكفل التقدير والمعاملة الكريمة والاحترام للجميع؛
- المساهمة في مشاركة النساء في الحياة السياسية، وإبراز صورتهم، وزيادة تأثيرهن؛
- جعل البرلمانات مؤسسات سياسية تمثيلية وفعالة ومشروعة في أعين الجمهور؛
- تمكين البرلمانات من النهوض بالمساواة بين الجنسين في المجتمع.

وقد اخترنا التركيز على النساء في البرلمان إذ إن النساء هن الأكثر تضرراً بالعنف القائم على الجنس في مكان العمل. ويجب مراعاة هذه الحقيقة حق المراعاة في كل استجابة لهذه الظاهرة. ومع ذلك، فإننا نقرّ بأن الكل معرض لهذا النوع من العنف الذي يضر بفعالية العمل داخل المؤسسات البرلمانية ويهدد بيئة العمل الشاملة للجميع فيها.

وتقدّم هذه المبادئ التوجيهية نصائح ومعلومات عملية عن طريقة وضع وتنفيذ سياسات شاملة وجامعة ومراعية للمنظور الجنساني تمنع أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في البرلمان وتقضي عليها.

وتحدّد المقدمة المعنونة «فهم المشكلة» المسائل والمعلومات الأساسية.

ثم يتحول التركيز إلى العمل عن طريق الخطوات الرئيسية الثلاث التالية:

- الخطوة ١ - التعبئة من أجل العمل
- الخطوة ٢ - ترسيخ المعايير في سياسة
- الخطوة ٣ - التنفيذ

وينقسم تحليل كل خطوة إلى جزأين يبدأ كل منهما بمجموعة من التساؤلات توضحها أمثلة من البرلمانات في مختلف أنحاء العالم. ومع ذلك، فإن الأمثلة المتاحة قليلة لأننا لا نزال في أول الطريق لفهم هذه المشكلات.

ولا شك في أن المجالات التي ستحتاج البرلمانات إلى التركيز عليها في استخدام هذه المبادئ التوجيهية ستختلف اختلافاً كبيراً. فقد يصعب على بعضها تعبئة الإرادة السياسية؛ وقد يطرح

تنفيذ السياسات ورصدها تحدياً للبعض الآخر. وقد وُضعت هذه المبادئ التوجيهية لدعم كل البرلمانات بغض النظر عن احتياجاتها ومصالحها وخبراتها وتجاربها.

وهذه المبادئ التوجيهية موجهة أساساً إلى البرلمانين والموظفين الإداريين في البرلمانات المسؤولين عن سلامة العاملين في البرلمان وصحتهم ورفاههم. ويمكن أن تكون أيضاً مورداً للجان البرلمانية التي تتناول مسائل المساواة بين الجنسين أو المساواة في مكان العمل، أو للتجمعات البرلمانية النسائية، أو لأي من الأطراف المعنية الأخرى التي تسعى إلى ضمان أن يوفر البرلمان بيئة عمل قائمة على الاحترام والشمولية وخالية من أشكال التحيز الجنسي والمضايقة والتحرش والعنف. وقد يجد أعضاء الأحزاب السياسية وممثلو نقابات ورابطات الموظفين البرلمانين هذه المبادئ التوجيهية مفيدة أيضاً.

ويسر الاتحاد البرلماني الدولي أن يواصل الإسهام في الجهود الرامية إلى الحد من تفاقم أشكال التحرش والمضايقة والعنف القائمة على الجنس التي تنتهك حقوق الإنسان وتشكل تهديداً كبيراً للديمقراطية.



مارتن تشونغونغ
الأمين العام

شكر وتقدير

أُعَدَّت هذه المبادئ التوجيهية بفضل مساهمات البرلمانات العديدة التي أبلغت الاتحاد البرلماني الدولي بالتدابير التي اتخذتها للتصدي لأشكال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في مؤسساتها. ونود أن نشكر رابطة الأمناء العامين للبرلمانات التي شاركت في هذا العمل عن كثب وأعضاءها الذين ردوا على الاستبيانات الموجهة إلى البرلمانات وزودونا بمعلومات مفصلة. إذ أتاحت هذه المساهمات توضيح الإرشادات والمعلومات المقدمة في هذه المبادئ التوجيهية وتقديم أمثلة عملية لها. ونود أن نشكر أيضاً برلمانات النمسا وشيلي وألمانيا ونيوزيلندا وجمهورية كوريا وسويسرا والمملكة المتحدة فضلاً عن البرلمان الاسكتلندي على اقتراحاتهم لتحسين مشروع المبادئ التوجيهية.

ونتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من بريجيت فيليون لعملها محررةً للمبادئ التوجيهية وإشرافها على عملية الإعداد من مرحلة البحث إلى مرحلة الصياغة النهائية؛ وجيرالدين غرينيه لاضطلاعها بأعمال البحث والتحليل اللازمة لإعداد المبادئ التوجيهية وتحريرها بعض الأقسام؛ وزينة هلال وكارين جبر لإشرافهما على المشروع وتقديمهما المشورة طوال مراحله.

ونشكر أيضاً الخبراء سونيا بالميري، وميخ مون، وجوتا ماركس؛ وليري كوباتشي-ديميشيلي، وإيلودي فيشر من أمانة الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا؛ وساندرا بيبيرا من المعهد الديمقراطي الوطني؛ وكارلا كويفا هيدالغو، وماريانا دوارتي موتزنبرغ، وروجير هويزنغا، وأندى ريتشاردسون من أمانة الاتحاد البرلماني الدولي على مساهماتهم وتعليقاتهم.

وأخيراً، نود أن نعرب عن تقديرنا لجهود كل من ساهموا في هذا المنشور، ولا سيما فاليري بالدوينسون، ومارتين كولو، وأوريلي مرسبييه، وإدوارد تانر الذين اضطلعوا بأعمال التحرير والترجمة.

وتسنى إعداد هذه المبادئ التوجيهية بفضل التمويل السخي الذي قدّمته وزارة الشؤون الخارجية والتجارة والتنمية الكندية والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي إلى الاتحاد البرلماني الدولي.



منتدى الاتحاد البرلماني الدولي للبرلمانيات،
بلغراد، صربيا، ٢٠١٩

© الاتحاد البرلماني الدولي

المخلص

الخطوة ١ - التعبئة من أجل العمل

- ١-١ تعبئة الإرادة السياسية لقادة البرلمان ضد التغاضي عن أشكال التحيز الجنسي أو التحرش أو المضايقة أو العنف ضد المرأة في البرلمان.
- ٢-١ إنشاء فريق عمل - على أساس المساواة بين الرجال والنساء، وتوافق الآراء بين الأحزاب، والتمثيل الشامل لكل فئات العاملين في البرلمان - للإشراف على تحويل البرلمان إلى مكان عمل يكفل الأمان والاحترام ويكون خالياً من السلوكيات المتحيزة جنسياً والعنف القائم على الجنس.
- ٣-١ تقييم الإطار القانوني والسياسات وآليات الشكاوى القائمة في هذا المجال في ضوء الالتزامات الوطنية والدولية والممارسات الفضلى للبرلمانات.
- ٤-١ جمع البيانات لتحديد مدى انتشار الأشكال المختلفة للسلوكيات المتحيزة جنسياً والعنف القائم على الجنس التي تتعرض لها مختلف فئات الموظفين في البرلمان وتحديد العوائق التي تحول دون الإبلاغ عن هذه الحوادث أو تقديم شكاوى بشأنها.

الخطوة ٢ - ترسيخ المعايير في سياسة

١-٢ وضع معايير جديدة لمكافحة التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف في البرلمان والاتفاق عليها وإدراجها في سياسة برلمانية محكمة بشأن مكان العمل.

٢-٢ ضمان أن تتضمن السياسة كل العناصر الجوهرية التالية:

١-٢-٢ الأهداف

- تحديد الغرض من السياسة من حيث إقامة مكان عمل يكفل الأمان والاحترام ويكون خالياً من السلوك القائم على التحيز الجنسي والعنف القائم على الجنس، وكيفية تحقيق ذلك.

٢-٢-٢ الأدوار والمسؤوليات

- تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ كل جوانب السياسة ورصد التقدم المحرز في عملية التنفيذ.

٣-٢-٢ الميزانية والموارد والرصد والتقييم

- تحديد الموارد المالية وعملية الرصد والتقييم التي يتعين استخدامها من أجل تنفيذ السياسة بفعالية.

٤-٢-٢ السلوكيات المحظورة: تعاريف وأمثلة

- تعريف أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة تماشياً مع المعايير الدولية، مع تقديم أمثلة على السلوكيات المحظورة.

٥-٢-٢ فئات الموظفين المشمولة

- تحديد كل فئات العاملين في البرلمان المشمولة بالسياسة، وسبل حمايتهم من أشكال التحرش والمضايقة والعنف الأفقي (بين الزملاء) والرأسي (بين الرؤساء والمرؤوسين).

٦-٢-٢ نطاق التطبيق

- تحديد على أوسع نطاق أماكن العمل التي يمكن تطبيق السياسة فيها.

٧-٢-٢ التدابير الوقائية وخدمات الدعم

- وصف أنشطة التوعية والتدريب المخطط لها.
- وصف خدمات الدعم والمشورة المتاحة للأشخاص الذين يتضررون من أشكال التحيز الجنسي أو التحرش الجنسي أو العنف.

٨-٢-٢ آليات معالجة الشكاوى

- إضفاء طابع رسمي على الهيئة أو الهيئات المستقلة المختصة التي يمكنها تلقي الشكاوى ومعالجتها.

- تحديد الجهة التي يمكنها إبلاغ الشكاوى إلى تلك الهيئات.
- وصف الآلية، بما في ذلك التحقيق والمقابلات، وطريقة تصميمها لتكون (أ) سرية؛ (ب) ومستجيبة لمقدمي الشكاوى؛ (ج) وعادلة لجميع الأطراف؛ (د) وقائمة على تحقيقات دقيقة ونزيهة وشاملة؛ (هـ) وحسنة التوقيت.

٩-٢-٢ سبل الانتصاف والتعويض

- تحديد التدابير الفورية التي يمكن اتخاذها لوقف المضايقات والعنف، وحماية مقدمي الشكاوى والشهود وتعويض الضحايا.

١٠-٢-٢ الجزاءات التأديبية

- تحديد التدابير التأديبية التي يتعين اتخاذها ضد مرتكبي أفعال التحرش أو المضايقة أو العنف، متى ثبتت تلك الأفعال، بما يتناسب مع خطورتها.

الخطوة ٣ - التنفيذ

- ١-٣ تعميم المعلومات الخاصة بالسياسة القائمة بانتظام، وتشجيع كل شخص في البرلمان على الموافقة صراحةً على الامتثال لها في تصرفاته وسلوكياته.
- ٢-٣ وضع برنامج للتوعية والتدريب بشأن السلامة والصحة في مكان العمل ومكافحة التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف، وتنفيذ ذلك البرنامج بانتظام، والنظر في جعل التدريب إلزامياً.
- ٣-٣ تقديم خدمات دعم ومشورة مهنية وسرية يسهل الوصول إليها وتتيح الاستماع إلى الضحايا وتلقي المعلومات والمشورة الطبية والنفسية والقانونية.
- ٤-٣ تقديم سبل المشورة والتوجيه الأمنيين، واتخاذ تدابير محددة عند الاقتضاء لحماية البرلمانين وغيرهم من العاملين في البرلمانات الذين يتعرضون للتهديد أو الاعتداء أو التحيز الجنسي أو العنف الجنسي، بما في ذلك لأفعال التحرش أو المضايقة أو التسلط عبر الإنترنت.
- ٥-٣ إبلاغ الضحايا بسبل الانتصاف الأخرى المتاحة لهم بموجب القانون المحلي والقانون الدولي.
- ٦-٣ مواصلة تحسين ثقافة مكان العمل عن طريق تذليل العقبات الأخرى التي تعترض المساواة بين الرجال والنساء في البرلمان، ومعالجة قضايا الصحة والسلامة والرفاه.
- ٧-٣ تخصيص موارد مالية وبشرية كافية لتنفيذ كل جوانب السياسة تنفيذاً صحيحاً.
- ٨-٣ رصد تنفيذ السياسة بانتظام، وجمع البيانات بانتظام، والإبلاغ عن استخدام خدمات الدعم وآليات الشكاوى وأنشطة التوعية والتدريب.
- ٩-٣ تقييم فعالية السياسة وآثارها مع مرور الوقت من حيث خبرة العاملين في البرلمان وتصوراتهم، مع مقارنة البيانات المرجعية بالبيانات المجمعة عن طريق الرصد المنهجي والبحوث الجديدة.
- ١٠-٣ إبراز نتائج تنفيذ السياسة على الصعيد الوطني وتبادل الخبرات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة مع البرلمانات الأخرى ومع الاتحاد البرلماني الدولي.

المختصرات الواردة في النسخة الإنجليزية

ASGP	رابطة الأمناء العامين للبرلمانات
AVFT	الرابطة الأوروبية لمناهضة العنف ضد المرأة في أماكن العمل
ILO	منظمة العمل الدولية
PACE	الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا
NDI	المعهد الوطني الديمقراطي
MESECVI	آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا
OSCE-ODIHR	مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا



المقدمة: فهم المشكلة

إن الاعتراف بالتحيز الجنسي وأفعال التحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة بوصفها مشكلات حقيقية في أماكن العمل البرلمانية، وفهم طريقة ظهور هذه المشكلات، وكسر حاجز الصمت الذي يحيط بتلك المشكلات هي خطوات أساسية لمنع تلك الظواهر والقضاء عليها.

وتبدأ هذه المقدمة ببعض الحقائق والأرقام. ثم تنظر في تعريف الأفعال المعنية وجوانب السياق البرلماني لفهم أسبابها وظروفها المشددة وعواقبها على الأفراد والمؤسسات فهماً أفضل. وأخيراً، تحدد الحجج الرئيسية لتحفيز الإرادة السياسية ووضع سياسات لمنع تلك المشكلات ومكافحتها في البرلمان.

(أ) حقائق وأرقام

قدّمت دراستان للاتحاد البرلماني الدولي، نُشرت في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٨، أدلة على أن أشكال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد البرلمانيات منتشرة انتشاراً كبيراً وبدرجة تختلف باختلاف مناطق العالم^١. إذ تبين ما يلي:

- ٨٢ في المئة من البرلمانيات اللائي شاركن في دراسة دولية للاتحاد البرلماني الدولي تعرضن للعنف النفسي (ملاحظات جنسية ومتحيزة جنسياً، وتهديدات وأفعال ترهيب، ونشر صور ذات دلالات مهينة أو جنسية، وما إلى ذلك).

عرض مسرحي لإطلاق الدراسة المشتركة بين الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا بشأن التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد البرلمانيات، الجمعية ١٣٩ للاتحاد البرلماني الدولي، جنيف، سويسرا، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨.

© الاتحاد البرلماني الدولي

١ الاتحاد البرلماني الدولي، التحيز الجنسي وأعمال التحرش والعنف ضد البرلمانيات، ٢٠١٦، <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>.
الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا، التحيز الجنسي وأفعال التحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في البرلمانات في أوروبا، ٢٠١٨، <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>.

- ٦٥ في المئة من المشاركات في الدراسة تعرضن لتعليقات مهينة جنسياً. وفي الغالبية العظمى من الحالات، كان زملاء رجال - من أحزاب المعارضة أو أحزابهن - هم من يدلون بتلك التعليقات داخل البرلمان.
- ٢٥ في المئة تعرضن للعنف الجسدي.
- ٢٠ في المئة تعرضن للتحرش الجنسي.

ووفقاً لدراسة إقليمية في أوروبا أجراها الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا:

- ٨٥ في المئة من البرلمانيات المشاركات في الدراسة تعرضن للعنف النفسي خلال فترة ولايتهن.
- ٢٥ في المئة تعرضن للتحرش الجنسي. وفي ٧٥ في المئة من تلك الحالات، كان الجناة من الزملاء البرلمانيين الذكور، وفي ٣٤ في المئة، وقعت أحداث المضايقة داخل مباني البرلمان.

وخلصت هذه الدراسة الأوروبية أيضاً إلى نتائج مقلقة بشأن أفعال التحرش والمضايقة الجنسية والنفسية التي تتعرض لها الموظفات البرلمانيات:

- ٤٠ في المئة من المشاركات تعرضن للتحرش الجنسي أثناء عملهن. وكان الجناة من البرلمانيين الذكور في ٦٩ في المئة من الحالات.
- ١٩ في المئة من المجيبات تعرضن لأفعال تسلط/مضايقة نفسية أثناء عملهن في البرلمان على يد زملائهن من البرلمانيين والموظفين البرلمانيين. وكان الجناة في الغالب من الذكور وفي بعض الأحيان من الإناث.

وتعرضت البرلمانيات أيضاً لهجمات عبر الإنترنت:

- ٥٨ في المئة من المشاركات في الدراسة الأوروبية و٤٢ في المئة من المشاركات في الدراسة العالمية تعرضن لهجمات متحيزة جنسياً عبر شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك وتويتر وإنستغرام وغيرها).

وكانت وسائل الاتصال الإلكترونية هي القنوات الرئيسية لتوجيه التهديدات بالقتل والاغتصاب والضرب إلى البرلمانيات. وفي الغالبية العظمى من الحالات، كان الجناة مواطنين مجهولي الهوية.

وباختصار، فإن الأشكال الرئيسية للعنف ضد البرلمانيات والموظفات البرلمانيات التي حددتها دراستا الاتحاد البرلماني الدولي هي الأشكال نفسها التي تضر بالنساء بخاصة في أماكن العمل الأخرى:

- الإذلال والشتائم والتهديدات ذات الطبيعة المتحيزة جنسياً أو الجنسية، بما في ذلك تلك التي يُبلغ عنها عبر شبكات التواصل الاجتماعي
- التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية
- التسلط
- العنف الجسدي
- الاعتداء الجنسي والاغتصاب.

وأخيراً، تبين هذه الدراسات أن أقلية من البرلمانات اتخذت خطوات لمكافحة تلك السلوكيات ودرء العنف. واستناداً إلى المعلومات التي قدمها ٤٢ برلماناً (٥٣ مجلساً) من مختلف مناطق العالم في عام ٢٠١٦:

- ٢١ في المئة من البرلمانات المشاركة في الدراسة قالت إنها اعتمدت سياسة بشأن التحرش الجنسي بأعضاء البرلمان، و٤٨ في المئة قالت إن لديها سياسة مماثلة للموظفين البرلمانيين.
- ٢٨ في المئة لديها إجراء لمعالجة شكاوى البرلمانيين، و٥٣ في المئة لديها إجراء لمعالجة شكاوى الموظفين البرلمانيين^٢.

٢ الاتحاد البرلماني الدولي، المرجع المذكور في الحاشية ١ أعلاه، ٢٠١٦. ومن الجدير بالذكر بشأن هذه الأرقام أن عدة برلمانات وصفت قانون العقوبات أو قانون العمل أو القوانين الوطنية الأخرى التي تتناول مسائل التحرش الجنسي والعنف القائم على الجنس بأنها «تحل محل السياسات» فتطبق على البرلمانيين مثل سائر المواطنين.

(ب) تعاريف

العنف ضد المرأة والعنف القائم على الجنس

وفقاً لتعريف الأمم المتحدة المقبول دولياً، فإن «العنف ضد المرأة» هو «أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة».^٣

ويمكن الاطلاع في الملحق ١ على مجموعة من التعاريف الموصى بها والمستمدة من الصكوك الدولية والإقليمية الوجيهة.

وتشدد الصكوك التي تعرّف العنف ضد المرأة على طبيعة ذلك العنف القائمة على الجنس. ويُعدّ العنف قائماً على الجنس إذا استهدف شخصاً ما على أساس التمييز بين الجنسين في مجتمع ما أو ثقافة ما أو على أساس توقعات الدور الجنساني أو القوالب النمطية الجنسانية.

وتقوم اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل بتسليط الضوء تحديداً على مفهوم العنف القائم على الجنس والتحرش والمضايقة في أماكن العمل. وتعرّفه بأنه «العنف والتحرش [الموجهان] ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو [اللدان] يمسّان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي».^٤ وتقرّ الاتفاقية بأن العنف والتحرش الجنسانيين يؤثران بشكل غير متناسب في النساء والفتيات. وتقرّ أيضاً بأن اتباع نهج شامل ومتكامل ومراعٍ للاعتبارات الجنسانية - يعالج الأسباب وعوامل الخطر، بما فيها القوالب النمطية الجنسانية، وأشكال التمييز المتعددة والمشاركة، وعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على الجنس - يكتسي أهمية أساسية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

التحيز الجنسي

تشمل هذه المبادئ التوجيهية أيضاً أفعال التحيز الجنسي والأفعال المتحيزة جنسياً. وهذه الأفعال جزء من سلسلة متواصلة من أعمال العنف تقيم مناخاً من التهيب والخوف والتمييز والإقصاء وانعدام الأمن يعادي الفرص والحريات. وهي تساهم في إرساء ثقافة سلبية بالنسبة للمرأة.

وتتترح توصية لجنة وزراء مجلس أوروبا بشأن منع التحيز الجنسي ومكافحته^٥ أول تعريف للتحيز الجنسي وهو «كل فعل أو بادرة أو تمثيل مرئي أو كلمة تُنطق أو تُكتب أو ممارسة أو سلوك يقوم على فكرة أن شخصاً ما أو مجموعة ما أقل شأناً بسبب جنسهم، ويحدث في الحياة العامة أو الخاصة، سواء عبر الإنترنت أو خارج الإنترنت، ويرمي أو يؤدي إلى أي مما يلي:

- (١) انتهاك الكرامة أو الحقوق الأساسية لشخص أو مجموعة من الأشخاص؛
- (٢) إلحاق أذى أو معاناة بدنية أو جنسية أو نفسية أو اجتماعية اقتصادية بشخص أو مجموعة من الأشخاص؛
- (٣) إقامة بيئة ترهيبية أو عدائية أو مهينة أو إذالية؛
- (٤) عرقلة استقلال شخص أو مجموعة من الأشخاص وممارستهم التامة لحقوق الإنسان؛
- (٥) الإبقاء على القوالب النمطية الجنسانية وترسيخها.

^٣ الجمعية العامة للأمم المتحدة، إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، ١٩٩٣، A/RES/48/104.

^٤ منظمة العمل الدولية، اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩، https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712157.pdf

^٥ مجلس أوروبا، توصية لجنة الوزراء (٢٠١٩) CM/Rec بشأن منع التحيز الجنسي ومكافحته، ٢٠١٩، <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>

وتشمل أفعال التحيز الجنسي الدعابات المهينة والتعليقات على المظهر البدني أو الحالة الاجتماعية أو الحياة الخاصة أو الدور الاجتماعي المتوقع للمرأة أو الرجل؛ والقوالب النمطية السلبية؛ والسلوكيات الهمجية وعلامات عدم الاحترام؛ وأعمال الاستخفاف والإقصاء، وغيرها.

الملاحظات والأفعال المتحيزة جنسياً

تشمل الأمثلة التي ذكرتها المشاركات في دراستي الاتحاد البرلماني الدولي ما يلي: «أنت صغيرة وغبية جداً، ارجعي إلى مطبخك»، ملاحظة وجهها برلماني في أوروبا إلى إحدى زميلاته في المجالس البرلمانية.

والتعليقات المهينة على المظهر شائعة: «من المؤكد أن حليياً وفيراً يخرج من هذا الثدي» (أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى)؛ و«مكانك أحسن بكثير في فيلم إباحي» (أوروبا).

وتحدثت برلمانية آسيوية عن مواقف مهينة ومهيمنة أكثر قائلَةً: «خلال فترة ولايتي الأولى في البرلمان، كانت الهيئات البرلمانية تشير دوماً إلى تصريحات الرجال وتكون الأولوية للرجال عند إعطاء الكلمة».

وأشير أيضاً إلى قطع ميكروفونات النساء باستمرار، واستخدام إيماءات وأصوات ذات إحاءات جنسية مثل التصفير و«القبلات الهوائية» والمصافحات التي تنطوي على استخدام غير لائق للإصبع.

ملصق عن التحيز الجنسي السيري في ملجأ للنساء ضحايا العنف، شاتيون، فرنسا، ٢٠١٩.

Martin Bureau / AFP ©



(ج) الظروف المشددة

يمكن أن تتعرض النساء والرجال لأشكال مختلفة ومختلطة من التحيز الجنسي والعنف القائم على الجنس قد تتفاقم بسبب أشكال أخرى من التمييز على أساس «الأصل العرقي، أو وضع الأقليات أو الشعوب الأصلية، أو السن، أو الدين، أو وضع اللاجئين أو المهاجرين، أو الإعاقة، أو الحالة الاجتماعية، أو الأصل الاجتماعي، أو الهوية الجنسية، أو الميول الجنسي، أو الهوية الجنسية»^٦. وأظهرت دراستا الاتحاد البرلماني الدولي مثلاً أن البرلمانيات الشابات، اللواتي يناهضن عدم المساواة بين الجنسين وينتمين إلى المعارضة أو إلى مجموعة من الأقليات، يُستهدفن أكثر من غيرهن في الغالب.

وأظهرتا أيضاً كيف أدت النساء الناشطات داخل البرلمانات - وهي مؤسسات يهيمن عليها الرجال - إلى تغيير موازين القوة، مما دفع بعض الرجال إلى إعادة تأكيد سلطتهم عن طريق الأفعال المتحيزة جنسياً، والترهيب، والتحرش الجنسي. ولما كان البرلمان مركزاً للسلطة حيث تُجرى مناقشات محتدة، فيمكن أن تُعتبر تلك الأفعال «عادية». وتظل فكرة «تعايش المرأة مع الوضع» وأنه يرجع إلى البرلمانيات التكيف مع بيئة سياسية تتغاضى عن التمييز الجنسي أو لا تعترف بالتحرش الجنسي أو لا تعطيه أهمية فكرة راسخة.

التسامح مع العنف والأفعال المتحيزة جنسياً

تشمل أمثلة التسامح التي ذكرتها المشاركات في دراستي الاتحاد البرلماني الدولي ما يلي:

«لا أبالي بالملاحظات الجنسية التي توجه إليّ. فهو العادة. وإذا حاولت الرد، فسيقول الجميع "ما هذا الهراء؟ ماذا تريد؟!" (برلمانية من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى).
«كان من المفترض أن أبلغ مسؤولاً في اللجنة بالحدث، ولكنها حوادث تتعرض لها كل الموظفات ولا يبالي بها أحد» (موظفة برلمانية في أوروبا).

ويمكن لبعض الظروف في البرلمان أن تزيد من خطورة تلك الأفعال أو تأثيرها أو تقوض قدرة الضحايا على التعامل معها. وتنطبق تلك الظروف المشددة عندما تحدث الأفعال في سياق علاقة بين رئيس ومروؤوس أو أي علاقة تبعية أخرى مثل أن تكون الضحية موظفة برلمانية أو مساعدة برلمانية ويكون الجاني في موقع سلطة أو نفوذ، فيما يخص البرلمانين مثلاً، أو أن يتمتع الجاني بمركز يعطيه أحياناً شعوراً بالسلطة المطلقة والقدرة على الإفلات من العقاب.

ومن العوامل المشددة الأخرى مدى انتشار تلك السلوكيات في وسائل التواصل الاجتماعي أو القنوات المماثلة لأن تلك الوسائل تساهم في النشر السريع لتلك السلوكيات واستدامتها.

(د) العقوبات التي تعترض الإبلاغ

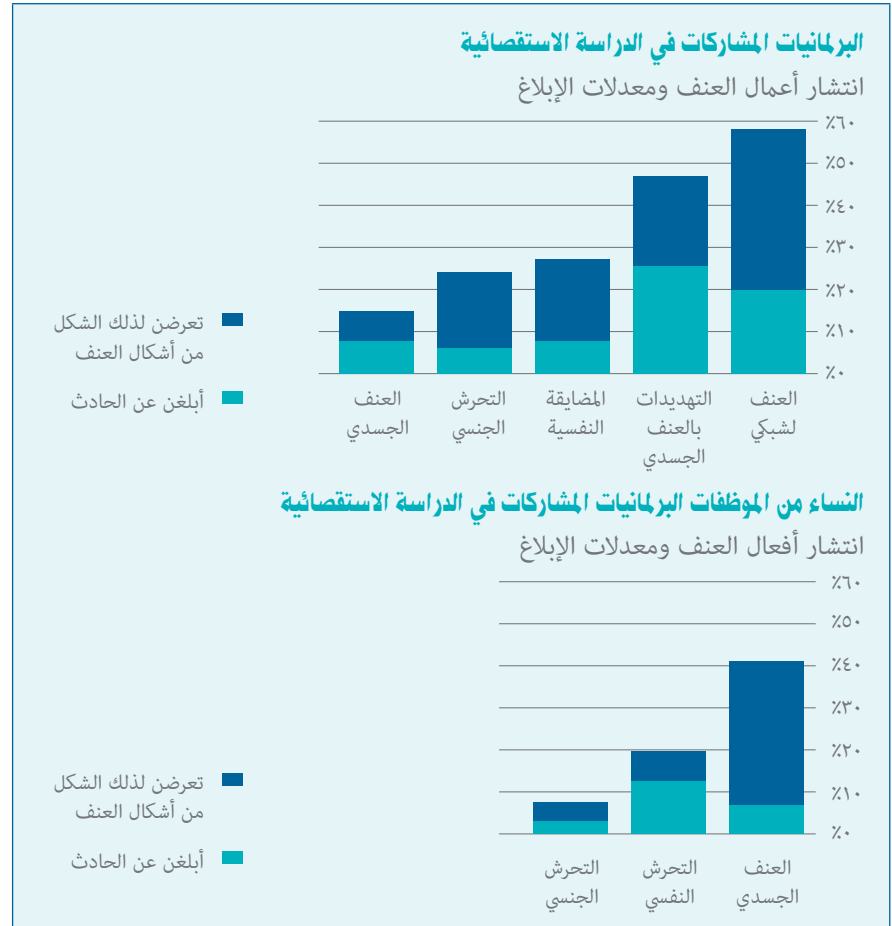
من المهم أيضاً أن نفهم سبب عدم إبلاغ الكثير من الضحايا عن أشكال الإساءة التي يتعرضون لها. وتشير الدراسة المشتركة بين الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا إلى أنه نادراً ما يتم الإبلاغ عن هذه الحالات في أوروبا (انظر الإطار التالي).

وذكر المشاركون الأسباب التالية لعدم تقديم شكاوى:

- الشعور بأن البيئة المؤسسية تتسامح مع هذا السلوك.
- عدم وجود أي مرفق أو آلية في البرلمان يمكن اللجوء إليها عند التعرض للمضايقة أو التحرش أو العنف، أو وجود شكوك بشأن فعالية الآليات القائمة أو إنصافها.

٦ انظر الحاشية السابقة.

- وجود مخاوف من التعرض لانتقادات الزملاء أو تشكيكهم في صحة البلاغ المقدم أو تلميحهم بأنهم كانوا سبب التحرش أو المضايقة أو العنف.
- فيما يخص البرلمانيات، تتعلق الأسباب غالباً بصورتهن أو مسيرتهن البرلمانية أو انتمائهن الحزبي.
- فيما يخص الموظفين، تتعلق الأسباب بوضعهم التبعية (خشية فقدان وظائفهم أو الشعور بأن صوته لا قيمة له مقابل صوت البرلمانيين).



هـ) العواقب

إن الاعتراف بوجود مشكلة ما يعني أيضاً الاعتراف بعواقبها على الأفراد والمؤسسة وبضرورة اتخاذ إجراءات عاجلة.

وتؤكد البحوث والأدلة أن التحيز الجنسي والعنف القائم على الجنس في البرلمان يقوضان كرامة الأفراد والحقوق الأساسية المنصوص عليها في العديد من الصكوك الدولية. ويمكن أن تسبب هذه الأفعال ضرراً أو معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية أو اجتماعية اقتصادية. إذ تقيم بيئة ترهيبية أو عداوية أو مهينة أو مسيئة، وتديم القوالب النمطية وأوجه عدم المساواة بين الجنسين. ويؤدي ذلك إلى أن تتكبد المؤسسة تكاليف مالية ترتبط بالتغيب عن العمل أو انخفاض الإنتاجية مثلاً، مما يضر أيضاً بنوعية العمل البرلماني.

ولا تتفق هذه العواقب مع القيم المتوقعة من المؤسسات البرلمانية بوصفها أماكن عمل شاملة للجميع وتمثيلية وفعالة تدعو إلى المساواة بين الجنسين وتمارسها في عملياتها وأعمالها.^٧

^٧ الاتحاد البرلماني الدولي، خطة العمل لبرلمانات تراعي الجندر، اعتمدته جمعية الاتحاد البرلماني الدولي في دورتها السابعة والعشرين بعد المائة، ٢٠١٢، <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2016-07/plan-action-gender-sensitive-parliaments>.

ويؤدي التحيز الجنسي والعنف ضد المرأة في البرلمانات أيضاً إلى تثبيط النساء عن دخول الحياة السياسية والتقليل من شأنهن وتأثيرهن أثناء فترة ولايتهن. فيجب الاعتراف بهذه العواقب، التي تؤثر في نوعية العمل البرلماني وفعاليته، والتصدي لها. ويعاني العمل البرلماني نقصاً في تمثيل النساء فضلاً عن أعمال خبيثة بل عنيفة أحياناً تهدف إلى انتهاك حرية النساء عمداً بغية إسكاتهن.

وفضلاً عن ذلك، فإن استبعاد المرأة أو تقويضها أو إكراهها على ممارسة الواجبات التي أوكلها إليها الناخبون هي إساءة تتجاوز حقوق المرأة المدنية والسياسية إذ تنال بحقوق المواطنين في الحصول على تمثيل فعال فتضر بالديمقراطية في نهاية المطاف.

وفي حالة مجلس العموم البريطاني، أجرت السيدة لورا كوكس، وهي قاضية سابقة في المحكمة العليا، تحقيقاً مستقلاً في ادعاءات التحرش بالموظفات. وقد جاء في تقريرها أن «تغاضي الإدارة العليا، والتقليل المؤسسي من الشكاوى، وعدم وجود إجراءات فعالة لمعالجة تلك الشكاوى، وعدم دعم المتضررات من تلك الأفعال قد أدى إلى كبح الإمكانيات، والإخلال بالوظائف، وفقدان الموظفين الموهوبين والمتفانين والعديد منهم نساء»^٨.

ويضر التحيز الجنسي والعنف ضد المرأة في البرلمان بسمعة البرلمانيين وسمعة البرلمانات بوصفها مؤسسات. وحذرت السيدة لورا كوكس من عواقب فشل المؤسسة في حل المشكلة من جذورها قائلة إن «سوء تصرف البعض يلحق ضرراً بالغاً بكرامة ومكانة المجلس ككل ويساهم في تقويض شرعيته وسلطته. إذ إن أعمال التسلط والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة التي يرتكبها بعض البرلمانيين تسيء إلى سمعة الجميع. وإن أعمال التسلط أو التحرش أو المضايقة التي يرتكبها بعض المديرين ضد الموظفين أو عدم تصدي هؤلاء المديرين لتلك السلوكيات أو عدم تعاملهم معها يمكن أن تنتشر بسرعة إذا تغاضت عنها ثقافة المنظمة»^٩.

المفاهيم الخاطئة الشائعة

الاعتقاد الخاطئ: «لا يحدث ذلك في برلماننا ولا في حزبنا السياسي».

الواقع: إن العنف والتحرش الجنسيين، ولا سيما ضد النساء، موجودان في أماكن العمل في جميع أنحاء العالم، مع تصدر أعمال التحرش والمضايقة لقائمة البلاغات^{١٠}. ولا يسلم أي مكان عمل أو بيئة من تلك السلوكيات غير المقبولة التي تضر بكرامة الفرد وأمنه وصحته النفسية والجسدية وتقيم مناخاً ساماً وضاراً وخطيراً. والبرلمانات ليست استثناء.

الاعتقاد الخاطئ: «لا حاجة لاتخاذ أي إجراء لأنه لا توجد ولن توجد لدينا أي حالة من هذا القبيل!»

الواقع: إن عدم العلم بتلك السلوكيات أو عدم السماع بها في البرلمان لا يعني أنها لا تحدث أو لن تحدث أبداً. فالمسألة لا تتعلق بانتظار ظهور حالة قبل التصرف وإنما بالوفاء بالتزام البرلمان باحترام حقوق الإنسان وحقوق كل العاملين في البرلمان. ويتعين على البرلمانات أن تثبت أنها تتخذ (١) كل التدابير الوقائية المتاحة لتهيئة مكان آمن وبيئة عمل خالية من التحرش والمضايقة؛ (٢) وكل الخطوات المناسبة للتحقيق الجاد والمحايد في كل اعتداء على سلامة العاملين في البرلمان وصحتهم، فضلاً عن تدابير تأديبية ضد الجناة.

^٨ السيدة لورا كوكس، أعمال التسلط والمضايقة التي يتعرض لها موظفو مجلس العموم، تقرير التحقيق المستقل، ٢٠١٨، [https://www.parliament.uk/documents/Conduct in Parliament/dame-laura-cox-independent-inquiry-report.pdf](https://www.parliament.uk/documents/Conduct%20in%20Parliament/dame-laura-cox-independent-inquiry-report.pdf)

^٩ انظر الحاشية السابقة.

^{١٠} منظمة العمل الدولية، القضاء على أشكال العنف والتحرش والمضايقة ضد النساء والرجال في عالم العمل، التقرير الخامس (١)، ٢٠١٧.

الاعتقاد الخاطئ: «ما على الضحية سوى الرد أو الرفض أو المغادرة أو تقديم بلاغ».

الواقع: يعني اتباع هذا النهج التعتيم على العنف والتستر على مرتكبيه. فهو يلوم الضحية ويعزلها ويحول المسألة إلى قدرتها على الرد «استناداً إلى فرضية خاطئة وهي أنه ينبغي على الضحايا أن يكونوا قادرين على التعامل مع تلك الاعتداءات».^{١١} وإن فهم رد فعل الضحايا يعني النظر في كل القيود السياسية والهرمية والثقافية والاجتماعية الاقتصادية التي يواجهونها. فضلاً عن ذلك، يحتاج الضحايا إلى الشعور بالأمان والحماية ودعم مؤسسة تنصدي بشكل لا لبس فيه للتحيز الجنسي والعنف قبل اللجوء إلى أي آلية لتقديم البلاغات.

الاعتقاد الخاطئ: «الحديث عن هذه الموضوعات يضعف البرلمان ويجعله موصوماً».

الواقع: العكس هو الصحيح. ومن المهم التحدث وكسر حاجز الصمت حتى تتصرف البرلمانات وأعضاؤها بمسؤولية ويكونوا قدوة. وإن استمرار ثقافة تتسامح مع التحيز الجنسي وإساءة استعمال السلطة والإفلات من العقاب يضر بصورة جميع البرلمانين وبشرعية البرلمان نفسه وسلطته. وعندما تخفي المؤسسة هذا السلوك وتنفيه - وتخفق في العمل بفعالية لمنعه والقضاء عليه - فإنها تتسامح مع المشكلة وتديمها.

الاعتقاد الخاطئ: «توجد قوانين جنائية وقوانين عمل تنطبق على الجميع. فلسنا بحاجة إلى إجراءات داخلية للبرلمان».

الواقع: من الواضح أن الهدف ليس أن يحل البرلمان محل العدالة. وإنما تستند الإجراءات الداخلية إلى القوانين الوطنية والدولية؛ وتعزز الحماية القانونية وتوسع نطاقها لتشمل بيئات العمل - أي البرلمان في هذه الحالة. وإن آليات الشكاوى الداخلية بعيدة كل البعد عن أن تحل محل نظام العدالة وإنما هي جزء من التزام رب العمل بمنع العنف والمضايقة والتحرش في مكان العمل.

الاعتقاد الخاطئ: «مستحيل أن يكون قد فعل ذلك. فهو سياسي جيد ورب أسرة جيد. ولعله كان مرهقاً أو مريضاً حينها».

الواقع: إن محاولة تبرير دوافع مرتكب فعل التحرش الجنسي أو غيره من أشكال الإساءة هي طريقة لإعفائه من المسؤولية وقرار واعٍ بتجاهل رفض الضحية. فهذه الأفعال غير مقبولة أياً كانت أسبابها.^{١٢}

١١ الرابطة الأوروبية لمناهضة العنف ضد المرأة في عالم العمل، العنف الجنساني والجنسي في مكان العمل [Violences sexistes et sexuelles au travail]، دليل لأرباب العمل، الطبعة الثالثة، ٢٠١٨ (باللغة الفرنسية فقط)

١٢ انظر الحاشية السابقة.



احتجاج في الشوارع ضد التحرش الجنسي
بالنساء، بالقرب من ميدلين، كولومبيا، أيلول/
سبتمبر ٢٠١٩.

AFP / Joaquin Sarmiento ©

الخطوة ١ - التعبئة من أجل العمل

ينبغي لكل برلمان أن يشرع في عملية تغيير سياسي أو إصلاح إجرائي من أجل إقامة مؤسسة خالية من التحيز الجنسي والعنف القائم على الجنس. ولكن توجد شروط مسبقة لذلك، إذ يجب إشراك القادة، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات، وتحديد أنواع ومصادر المعلومات المتاحة وتلك التي لا تزال مطلوبة.

وتتناول الخطوة ١ الشروط المسبقة التالية: حشد الإرادة السياسية، وإنشاء أفرقة عمل، وتقييم السياق القانوني والسياسات القائمة، وجمع البيانات.

(أ) الإرادة السياسية

أسئلة للدراسة:

- هل توجد إرادة سياسية قوية بأن يكافح البرلمان أفعال العنف والتحيز الجنسي؟
- كيف يمكن تعزيز تلك الإرادة؟
- هل نوقشت هذه القضايا في البرلمان من قبل؟ هل يمكن التحدث عن هذه القضايا؟
- ما هي المواقف التي اتخذتها الأحزاب السياسية من هذه القضايا؟ ما هي الخطوات اللازمة لإشراك كل الأطراف في التصدي للمشكلات؟
- هل سيتم دعم أم معارضة الجهود المبذولة لمنع ومكافحة أفعال العنف والتحيز الجنسي في البرلمان؟
- من الشركاء الذين ينبغي حشدتهم؟

العقبات التي تعترض اتخاذ الإجراءات التصحيحية

- قد يقوم طرف أو آخر بتسييس المسألة.
- قد يكون التسامح مع هذه الممارسات راسخاً في الثقافة القائمة.
- قد يتردد أعضاء البرلمان في إنشاء آليات جديدة للشكاوى تؤدي إلى التخلي عن صلاحياتهم الحالية وعن آلية المحاكمة بين الأقران.
- للعاملين في البرلمان وضع وظيفي وتعاقد مختلف.

إن الحاجة إلى التغلب على تلك الصعوبات والتعقيدات تفسر أهمية حشد إرادة سياسية واسعة النطاق داخل صفوف القيادات البرلمانية والأعضاء.

وسيكتسي إشراك الهيئات الإدارية للبرلمان أهمية محورية نظراً إلى دورها المرجح في اعتماد كل سياسة جديدة وتنفيذها ورصدها. وتشمل هذه الهيئات:

- رئيس البرلمان؛
- مكتب رئيس البرلمان؛
- مكتب البرلمان؛
- اللجنة المسؤولة عن العمليات والشؤون البرلمانية؛
- رؤساء اللجان البرلمانية الرئيسية والمجموعات البرلمانية؛
- قادة الأحزاب السياسية والمجموعات والمسؤولين عن تنظيم الأحزاب؛
- الأمين العام أو الأمناء العامون؛
- فريق الموارد البشرية في البرلمان.

وستكون من أهم عوامل النجاح القدرة على إقناع أكبر عدد ممكن من الناس في البرلمان بأن إقامة بيئة عمل خالية من العنف والتحيز الجنسي تصب في مصلحة الجميع. وينطبق ذلك على الرجال والنساء وعلى كل فئات الموظفين في البرلمان (النواب والموظفون والمساعدون وغيرهم).

وينبغي النظر في العناصر التالية عندما تظهر الحاجة إلى وضع استراتيجية لحفز الإرادة السياسية:

- تحديد الحجج الكفيلة بإقناع القادة السياسيين بدعم العمل؛
- التواصل مع القادة البرلمانيين بشأن أوضاع النواب ومختلف فئات الموظفين؛
- التماس اتفاق مكتوب أو غير مكتوب على مستوى الأحزاب السياسية؛
- الحصول على دعم أعضاء البرلمان من الذكور؛
- الاستفادة من الضغوط الخارجية من المجتمع المدني والحملات السياسية ووسائل التواصل الاجتماعي، أو الرجوع إلى الإجراءات المتخذة في مؤسسات أخرى مثل الجامعات والأجهزة القضائية والمنظمات الدولية والمنظمات البرلمانية الدولية.

(ب) أفرقة العمل

أسئلة للدراسة عند إنشاء فريق عمل:

- هل يمكن لهيئة أو لجنة قائمة أن تقوم بالعمل المطلوب؟
- أكل فئات الموظفين ممثلة تمثيلاً جيداً في هذا الفريق؟ هل يحقق تكوين الفريق التوازن بين الأحزاب السياسية والتكافؤ بين النساء والرجال؟
- هل سيكون من الأفضل إنشاء فريق عمل متخصص أو أكثر من فريق لتناول هذه المسألة؟
- ما هي ولاية هذا الفريق (هذه الأفرقة) وأساليب عمله؟
- ما هي الهيئات الأخرى أو الأشخاص في البرلمان الذين ينبغي إشراكهم؟ هل ينبغي استشارة خبراء خارجيين أو إشراكهم؟

الأهداف

ينبغي أن تُنشأ أفرقة العمل بحيث تشمل جميع الأطراف وتراعي مختلف مصالحهم. وعند النظر في إنشاء فريق من هذا القبيل، سيتعين على البرلمان أن تحدد ولايته بدقة وعضويته وفقاً للهيكل البرلمانية القائمة. ويمكن إسناد المسؤولية عن وضع سياسة ما أو تحسينها إلى فريق عمل واحد أو إلى أفرقة مختلفة بحسب مختلف فئات الموظفين. ومن الأهمية بمكان أن يتمتع فريق العمل (أفرقة العمل) المنشأ في نهاية المطاف بدعم قوي من القادة البرلمانيين.

العضوية

نظراً إلى أن هذه المشكلات تضر بالنساء أكثر من الرجال، ينبغي أن تقوم عضوية الفريق على التكافؤ بين الرجال والنساء أو حتى أن تُعطى الأغلبية للنساء، مع الحفاظ على التوازن بين الأحزاب السياسية وفئات الموظفين في البرلمان.

الجهات الواجب إشراكها

من المستحسن إشراك مجموعات البرلمانيات واللجان المعنية بالمساواة بين الجنسين إن وجدت. ومن الجهات الرئيسية الأخرى جهاز الأمن في البرلمان، وممثلو نقابات أو رابطات الموظفين البرلمانيين (للموظفين والمساعدين كليهما)، والمتخصصون الخارجيون (أطباء العمل، وخبراء العنف السيبراني أو النفسي أو التحرش الجنسي في العمل). ويمكن أيضاً استشارة المنظمات المعنية أو إشراكها.

المهمة

ينبغي أن تحدّد ولاية الفريق بوضوح. وينبغي أن يشمل ذلك من الناحية المثالية تقييم الأوضاع، ورسم السياسات، وإجراء الإصلاحات، ورصد تنفيذ السياسات. وينبغي أيضاً تحديد أساليب عمل الفريق (تواتر الاجتماعات، وإجراءات اتخاذ القرارات، وما إلى ذلك).

فرنسا: في أواخر عام ٢٠١٧، اعتمد مكتب مجلس الشيوخ خطة لمنع ومكافحة التحرش بناء على توصيات فريق عمل والوفد المعني بحقوق المرأة والمساواة بين الرجال والنساء. وكان فريق العمل يتألف من أعضاء في مجلس الشيوخ كانوا أعضاء في وفد مكتب الموارد البشرية ورابطة إدارة مساعدي أعضاء مجلس الشيوخ.^{١٣}

البرلمان الأوروبي: أنشئت لجنة استشارية معنية بمكافحة أشكال التحرش والمضايقة في مكان العمل. وتتألف من خمسة أعضاء منهم ثلاثة نواب يختارهم رئيس البرلمان من بين المسؤولين الماليين والإداريين للمؤسسة؛ وعضو تعينه لجنة المساعدين البرلمانيين؛ وممثل عن الإدارة والموظفين البرلمانيين؛ فضلاً عن ممثلين من المرفق الطبي والمرفق القانوني للبرلمان الأوروبي.^{١٤}

المملكة المتحدة: في أواخر عام ٢٠١٧، أنشئ فريق عمل مشترك بين الأحزاب يتألف من نواب من الأحزاب السياسية المنتمية إلى مجلسي البرلمان وممثلين عن اتحادات ونقابات الموظفين العاملة في البرلمان، ويرمي إلى اقتراح إجراء مستقل جديد للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بأفعال التحرش والمضايقة في البرلمان. وقد أجرى الفريق دراسة استقصائية كشفت عن مدى انتشار المضايقات في البرلمان، وقدم تقريره في أوائل شهر شباط/فبراير ٢٠١٨، وأوصى بإجراء إصلاحات عاجلة.^{١٥}

^{١٣} رسالة من رئيس مجلس الشيوخ الفرنسي إلى رئيس الاتحاد البرلماني الدولي بشأن التدابير المتخذة لمكافحة أشكال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في البرلمان، ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

^{١٤} رد البرلمان الأوروبي على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العاملين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

^{١٥} فريق العمل المشترك بين الأحزاب المعني بوضع سياسة مستقلة للشكاوى والتظلمات، تقرير نُشر في ٨ شباط/فبراير ٢٠١٨، <https://www.parliament.uk/business/publications/written-questions-answers-statements/written-statement/Commons/2018-02-08/HCWS460/>

مراعاة الاعتبارات الجنسانية

السياسة التي لا تراعي المنظور الجنساني تتجاهل أشكال العنف التي تستهدف المرأة بسبب جنسها، مع اتباع نهج عام لتنظيم السلامة والسلوك.

السياسة المحايدة جنسياً لا تركز على الرجال ولا النساء تحديداً. فهي تقرر بضرورة التصدي لأشكال العنف القائم على الجنس في البرلمان مثل التحرش الجنسي، ولكنها تفترض أن هذا العنف يمس الجنسين على حد سواء. وقد تعجز هذه السياسات عن وضع استراتيجيات محددة تستجيب لاحتياجات المرأة.

السياسة المخصصة لجنس معين تقرر بأن التحيز الجنسي والعنف القائم على الجنس يضران بالنساء أكثر من الرجال في البرلمان وبأن احتياجات النساء المتضررات بتلك الإساءات قد أهملت في الماضي. وهي تدعو إلى المساواة بين الجنسين وتضع استراتيجيات محددة تكون مناسبة للنساء.



احتجاج للمطالبة بإنهاء أفعال الاغتصاب
والتحرش الجنسي بالنساء في جميع أنحاء
البلد، دكا، بنغلاديش، أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

NurPhoto / STR ©

ج) تقييم الإطار القانوني والسياسات القائمة

معايير التقييم الرئيسية:

- ما هو الإطار القانوني الوطني للصحة والسلامة في العمل؟ وإلى أي مدى يفرض على البرلمان التزامات بوصفه مكان عمل لمكافحة أفعال التحيز الجنسي والعنف والأفعال الجنسية؟
- كيف يطبق هذا الإطار القواعد والمعايير الدولية؟
- أفي برلمانكم قواعد تحظر مباشرة الأفعال الجنسية والتحرش والعنف ضد النساء؟ أفي برلمانكم قواعد تتصدى بطريقة غير مباشرة لمثل هذا العنف؟
- هل تحمي هذه القواعد فعلياً كل فئات العاملين في البرلمان؟
- هل هذه القواعد واضحة ومعروفة؟
- هل تطبق هذه القواعد بصرامة وتُعتبر فعالة وعادلة للجميع؟

يتمتع البرلمان، في بلدان عديدة، بوضع خاص عندما يُطبَّق قانون العمل وقانون العقوبات. وينبغي لفريق العمل أن يجري تقييماً لتلك الجوانب من الإطار القانوني والسياسات القائمة.

نطاق التقييم

ينبغي تغطية الموضوعات الرئيسية التالية:

١- **الإطار القانوني الوطني والدولي**، للتأكد من أن البرلمان يفي بجميع التزاماته الوطنية والدولية المتعلقة بالتصدي لأفعال التحيز الجنسي والعنف والأفعال الجنسية.

٢- **مواطن القوة والقيود في السياسة الداخلية الحالية وآليات الشكاوى في البرلمان**، بما في ذلك ما يلي:

- السياسات والآليات التي تتعامل مباشرة مع أفعال التحيز الجنسي والعنف والأفعال الجنسية؛
- وتلك التي تتعامل معها بطريقة غير مباشرة (مثل المدونات الأخلاقية والامتيازات البرلمانية: انظر الأطر التالية) حيث قد تكون جهود الإصلاح معقدة.

وستساعد المعايير المذكورة في الخطوتين ٢ و ٣ من هذه المبادئ التوجيهية في ضمان وضع سياسة شاملة جامعة تراعي الفوارق بين الجنسين.

هل مدونة الأخلاقيات/السلوك الخاصة بكم ملائمة؟

تفتقر معظم البرلمانات إلى سياسات وآليات داخلية تتعامل مع السلوكيات المقصودة بهذه المبادئ التوجيهية ولكنها تمتلك مدونات سلوك أو مدونات أخلاقية لأعضائها. ومع ذلك، فإن تلك المدونات توضع عادةً للتعامل مع التجاوزات المالية وغيرها من أشكال الإساءة^{١٦} ومن ثم فهي تفتقر إلى أحكام محددة بشأن السلوكيات المقصودة بهذه المبادئ التوجيهية. وإضافةً إلى ذلك، فإن هياكل إنفاذ تلك المدونات (اللجان المعنية بالأخلاقيات والإجراءات وغيرها) تفتقر في كثير من الأحيان إلى ولايات أو خبرات أو موارد محددة للتعامل مع تلك السلوكيات.

^{١٦} انظر دراسة الخلفية: المعايير المهنية والأخلاقية للبرلمانيين، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ٢٠١٣، <https://www.osce.org/odihr/98924>.

وتعدّ معظم هذه الهياكل، إلى حد بعيد، أجهزة سياسية تتألف حصراً من نواب يشغلون مواقع سلطة ونفوذ. وفي هذا السياق، قد يتسم التنظيم الذاتي والحكم بين الأقران بفعالية محدودة. وأما النواب المتهمون بمضايقة الموظفين، فيحاكمهم نواب آخرون؛ فيميل الضحايا إلى عدم الثقة في مثل هذه الآليات. ولا تكون اللجان التي تعمل علناً ملائمة بخاصة في حالات المضايقة حيث تكون السرية ضرورية. وكما قالت المسؤولة عن الأخلاقيات في الجمعية الوطنية الفرنسية، فإن «التسلط والتحرش الجنسي ليسا قضيتين أخلاقيتين في حد ذاتهما».^{١٧} وهو أمر صحيح. فهي مسائل تؤثر في الحقوق السياسية الأساسية وحقوق الموظفين الأساسية. وإذا كانت البرلمانات تمتلك مدونة أخلاقيات/سلوك بها إجراءات وجزاءات محددة بوضوح، فقد يتسنى تنقيح تلك المدونة وتوسيع نطاقها وتكييفها لمعالجة القيود المذكورة آنفاً بإضافة ما يلزم من التدابير (مثل الرعاية الطبية والنفسية والآليات المنصفة والمستقلة لمعالجة الشكاوى) لحماية جميع فئات الموظفين البرلمانيين (انظر الخطوتين ٢ و ٣ أدناه).

الامتيازات البرلمانية

ينبغي النظر في الحصانة البرلمانية وغيرها من الامتيازات أثناء التقييم. فعلى الرغم من أن الحصانة البرلمانية ضرورية لحماية حرية التعبير في البرلمان، فهي ليست حقاً مطلقاً وينبغي عدم حماية البرلمانيين المتهمين بالعنف القائم على الجنس. ومع ذلك، يجب رفعها في العديد من البلدان قبل أن يتسنى رفع دعوى جنائية على النواب.

وكما جاء في تقرير كوكس: «لا يمكننا أن نقول إن إخضاع الشكاوى الخاصة بأفعال التسلط أو التحرش الجنسي التي يرتكبها النواب في مكان العمل لتدقيق مستقل سيؤثر سلباً في حرية التعبير في البرلمان، أو أنه سيؤثر سلباً في الوظائف الأساسية للبرلمان. وإنما قد يؤدي إلى منع استمرار تلك السلوكيات السيئة أو حتى القضاء عليها».^{١٨} وقامت مقررّة الأمم المتحدة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، في تقريرها لعام ٢٠١٨ عن العنف ضد المرأة في الحياة السياسية، بتشجيع البرلمانات الوطنية على «مكافحة إفلات النواب من العقاب فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة في الحياة السياسية، وإعادة النظر في قواعد الحصانة التي لا ينبغي بأي حال من الأحوال أن تحمي مرتكبي هذا العنف».^{١٩}

ويجب العثور على حلول، من خلال الإرادة السياسية وبناء التحالفات، للتخفيف من خطر إسهام الحصانة في إفلات النواب من العقاب على أفعال المضايقة والعنف. وفي بعض البلدان، لا تنطبق الحصانة البرلمانية في حالات الملاحقة الجنائية ضد العنف القائم على الجنس. ومن الحلول الأخرى تكليف هيئة مستقلة برفع الحصانة.

٣- فئات الموظفين

البرلمان مؤسسة فريدة ولكنه أيضاً مكان عمل وينبغي الاعتراف بأنه كذلك. ومن التحديات الرئيسية التي ستواجه البرلمان وضع تدابير تنكيف مع احتياجات جميع فئات العاملين في البرلمان ووضعهم القانوني وحقوقهم.

وهذه الفئات هي:

- الموظفون البرلمانيون الذين تربطهم علاقة تعاقدية بالمؤسسة أو يشغلون منصباً عاماً.

^{١٧} أنياس رولوب-تروازيه، زخم جديد للأخلاقيات البرلمانية [Un nouvel élan pour la déontologie parlementaire]، التقرير العام السنوي للمسؤول عن الأخلاقيات في الجمعية الوطنية، ٢٠١٩ (باللغة الفرنسية فقط).

^{١٨} انظر الحاشية ٨.

^{١٩} تقرير عن «العنف ضد المرأة في الحياة السياسية»، قدمته المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، دوبرافكا سيمونوفيتش، ٢٠١٨.

- النواب الذين تم انتخابهم أو تعيينهم ولكنهم ليسوا موظفين في البرلمان. وهم يؤدون وظائفهم في البرلمان ولكنهم لا يملكون عقود عمل في البرلمان. وكثيراً ما يكونوا أرباب عمل مساعدين برلمانيين.
- المساعدون البرلمانيون وهم ليسوا في معظم الحالات موظفين برلمانيين وإنما يعملون مباشرة لدى نواب أفراد أو مجموعة سياسية؛ ويشملون مساعدين يعملون في مكاتب الدوائر الانتخابية.
- الصحفيون الذين يغطون الأخبار البرلمانية.
- موظفو مقدمي الخدمات الموجودون في البرلمان ولكنهم متعاقدون مع مقدم خدمات خارجي وليس مع البرلمان (مثل موظفي الأمن، والخبراء الاستشاريين في مجال تكنولوجيا المعلومات، والنوادل، والسائقين، ومصوفي الشعر، وموظفي الحضنة، والبتسائين، وموظفي خدمات التنظيف).
- أشخاص آخرون منهم مساعدا الأحزاب السياسية أو المجموعات، والمتدربون، والمتطوعون.

ويمكن أن تشمل جميع الفئات ضحايا أو مرتكبي أفعال متحيزة جنسياً أو أفعال تحرش أو مضايقة أو عنف قائم على الجنس. وبموجب القوانين الوطنية والصكوك التقنية الدولية، يجب على البرلمان حماية الحقوق والحريات الأساسية لكل فئات الموظفين بغض النظر عن عملهم أو وضعهم التعاقدية.

وقد وضعت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل معيار حماية «العمال والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية والعمال الذين أنهي استخدامهم والمتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته»^{٢٠} (المادة ٢-١).

احتياجات فئات الموظفين المختلفة ومصالحها

الموظفون البرلمانيون قد يتمتعون بحماية أفضل من أفعال التحرش والمضايقة التي يركبها الأقران مقارنةً بالفئات الأخرى. ولكنهم قد لا يكونوا محميين بما يكفي من أفعال التحرش والمضايقة التي يركبها النواب بسبب آليات الشكاوى المنظمة ذاتياً والمبينة أعلاه.

المساعدون البرلمانيون أو مساعدا النواب قد يتمتعون بحماية أقل عندما تكون علاقتهم الوظيفية مع نائب وليس البرلمان. وقد لا يتمتع العاملون في مكاتب الدوائر الانتخابية بمعايير الأمن والحماية نفسها المطبقة داخل مباني البرلمان.

النواب لا تكون لديهم غالباً آلية شكاوى مخصصة لحالات التحرش أو المضايقة أو العنف. وقد يكونوا مستهدفين أكثر من الفئات الأخرى بسلوكيات مسيئة مثل الملاحظات المتحيزة جنسياً والتهديدات وأعمال العنف، بما في ذلك العنف عبر الإنترنت. وقد لا يتمتعون، عند العمل في مكاتب الدوائر الانتخابية، بمعايير الأمن أو الحماية نفسها المطبقة داخل مباني البرلمان.

بوليفيا: في حزيران/يونيو ٢٠١٨، أنشأت الجمعية التشريعية لجنة تحقيق في أفعال التحرش والمضايقة والعنف السياسي. وللجنة هدفان أولهما تسليط الضوء على الشكاوى المتعددة بشأن أفعال التحرش والمضايقة التي قدمتها نساء أعضاء في كل الأحزاب السياسية؛ وثانيهما استعراض القواعد الأخلاقية للبرلمانيين بغية مواءمتها مع كل القوانين الوطنية المتعلقة بالعنف ضد المرأة. وتتألف اللجنة من خمس نساء أعضاء في الأحزاب السياسية الثلاثة للجمعية التشريعية.

البرلمان الاسكتلندي: أجرى فريق العمل المشترك التابع للبرلمان الاسكتلندي دراسة استقصائية ونظم حلقات تفكير للمساعدة في تحديد التغييرات اللازمة في السياسات والإجراءات الحالية لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والتحيز الجنسي معالجة فعالة. وفيما يلي بعض الأسئلة التي طُرحت لتقييم فعالية السياسات المعمول بها:

- هل أنتم على دراية بإجراء تقديم الشكاوى في حالة التعرض لشكل من أشكال التحيز الجنسي أو التحرش أو المضايقة؟
- هل تعتقدون أن في البرلمان مناخاً أو ثقافة تشجئ الناس عن تقديم شكاوى ضد التحرش الجنسي والسلوكيات المتحيزة جنسياً؟
- هل تعتقدون أن الشكاوى التي قد تقدمونها بعد التعرض للتحرش الجنسي أو لسلوك متحيز جنسياً ستؤخذ على محمل الجد؟

(د) جمع البيانات والأدلة

أسئلة أولية:

- هل أجريت تحقيقات برلمانية داخلية بشأن التحيز الجنسي والتحرش والعنف ضد المرأة في البرلمان؟
- هل أصدرت هيئة رسمية أو غير رسمية خارج البرلمان تحذيرات أو أجرت تحقيقاً في أفعال التحرش أو التحيز الجنسي أو العنف أو الأفعال الجنسية في مكان العمل البرلماني؟

من الأهمية بمكان امتلاك بيانات لضمان الدعم السياسي، وتقييم الأوضاع، وتحديد أنسب مسار للعمل. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق إجراء دراسة استقصائية تقييمية داخلية. وتوفر دراستا الاتحاد البرلماني الدولي المذكورتان في المقدمة بيانات مستمدة من عدد من البرلمانات ينبغي أن تنبه البرلمانات إلى ضرورة معالجة هذه الشواغل. ولا تزال الدراسات الاستقصائية الداخلية نادرة بالنسبة للبرلمانات الوطنية وإن بدأ ذلك التوجه يتغير. وهي تقدّم صورة مفصلة ودقيقة للوضع.

إدراك نطاق العنف

فرنسا - الجمعية الوطنية: وفقاً لدراسة استقصائية شملت ١٣٧ مساعداً برلمانياً وأجرتها جمعيتهم، تعرض نصف المجيبين لدعابات جنسية أو متحيزة جنسياً في مكان العمل أو أثناء بعثات رسمية؛ والثالث لشتائم متحيزة جنسياً و«سلوكيات مزعجة ومستمرة» منها «نظرات» وإيماءات «لأفعال جنسية»؛ والخمس «لتلميحات جنسية» غير مرغوب فيها؛ والسادس للمسات غير مرغوب فيها «للتدين أو المؤخرة أو الفخذين».^{٢١}

نيوزيلندا: أجرى أعضاء المجموعة المعنية بالاتحاد البرلماني الدولي في نيوزيلندا ومجموعة نيوزيلندا داخل برلمانيات الكومنولث دراسة على غرار دراسة الاتحاد البرلماني الدولي شملت الأعضاء الأربعة والعشرين في برلمانيات الكومنولث. وتؤكد النتائج أن التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد النائبات هي ظواهر متكررة يسود فيها العنف النفسي (ملاحظات وإيماءات جنسية أو متحيزة جنسياً، ونشر صور ذات دلالات مهينة أو جنسية، وأعمال ترهيب وتهديد) بوضوح وتؤثر في ٤٤ في المئة من المجيبين.

٢١ عرض اثنالاف «Chair collaboratrice» نتائج هذه الدراسة إبّان جلسة للجمعية الوطنية عُقدت في ٢٠ آذار/ مارس ٢٠١٩ (Les Nouvelles News, Chair collaboratrice, Le sexisme se porte bien à l'Assemblée). (21 March 2019).

المملكة المتحدة - مجلس العموم: وفقاً لدراسة استقصائية شملت ٣٧٧ عاملاً في البرلمان وأجراها فريق عمل مشترك بين الأحزاب، فإن ٣٩ في المئة من المجهين (٣٥ في المئة من الرجال و٤٥ في المئة من النساء) تعرضوا للتسلط خلال الأشهر الاثني عشر السابقة.^{٢٢}

البيانات الواجب جمعها

من المفترض أن تساعد البيانات التي ستُجمع في تقييم ما يلي:

- حجم المشكلة (أي انتشار أشكال العنف الجنساني المختلفة التي يتعرض لها العاملون في البرلمان)؛
- تصورات العنف؛
- تصورات آثار العنف؛
- تصورات آليات الانتصاف القائمة؛
- الحلول المطلوبة.

ويمكن أن تغطي الأسئلة فترة العمل في البرلمان بأكملها أو فترة محددة. ويمكن أيضاً استطلاع معارف الأفراد بشأن هذه الأفعال (الحوادث التي شهدوها أو سمعوا عنها من الضحايا).

وينبغي أن تشمل أسئلة الدراسة الاستقصائية أفعالاً محددة تمثل أشكالاً مختلفة من التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة. ويمكن تصنيف هذه الأفعال على أنها عنف جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي (انظر التعريف الوارد في الملحق ١). وسيكون من المفيد في جميع الحالات البدء بتوضيح المصطلحات المستخدمة لضمان إرساء فهم مشترك للمسائل المعنية.

ومن المهم أيضاً أن تكون الأسئلة الواردة في متن الاستبيان تدريجية. ومن المحبذ البدء بأسئلة عن الأشكال الأقل خطورة من التحيز الجنسي، مثل الدعايات المتحيزة جنسياً والتعليقات المهينة، ثم تلك المتعلقة بالأشكال الأخطر مثل التسلط والتحرش الجنسي والاعتداء الجنسي. إذ يتيح هذا التدرج فهم تسلسل العنف فهماً أفضل ويمكن المجهين من الشعور بالراحة والرد على الأسئلة التي قد تبدو أقل أهمية في البداية فيكتسبون الثقة تدريجياً فيكشفون عن حوادث أخطر وألمة أكثر قد يخفونها لولا ذلك.

وينبغي أن تسعى المعلومات أيضاً إلى جمع معلومات عن مكان وقوع أفعال العنف ومرتكبي تلك الأفعال وعما إذا تم الإبلاغ عنها.

وقد يكون من المفيد أيضاً أن يُسأل المشاركون عن رأيهم في أسباب تلك الأفعال وآثارها والحلول التي يمكن أن تمنعها وتعالجها. وفي حال وجود إجراءات لمكافحة التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف، ينبغي أن يُسأل المشاركون عما إذا كانوا على دراية بها أو استخدموها أو قد يلجأون إليها وإذا كانوا يعتبرونها فعالة ومستجيبة لاحتياجات الضحايا.

الجهات الواجب استطلاع آرائها

يمكن أن تكون الدراسة الاستقصائية موجهة إلى النساء فقط أو إلى كل العاملين في البرلمان. وعلى الرغم من ضرورة الحفاظ على السرية، فإن المعلومات التي تُجمع بشأن الجنس والسن وحالة الانتماء إلى أقلية وغيرها هي معلومات قيّمة للباحثين الذين يسعون إلى فهم طريقة اختلاف التجارب من فئة إلى أخرى. وفي جميع الحالات، ينبغي رصد ودراسة اختلاف التصورات والتجارب المتعلقة بالعنف بين الرجال والنساء العاملين في المكان نفسه، وكذلك الاختلاف بين أشكال العنف الممارسة ضد النساء مقارنة بالرجال. ووفقاً لبحوث الأحزاب السياسية، فإن العنف

٢٢ انظر الحاشية ١٥.

النفسي هو أكثر أشكال العنف انتشاراً الذي تتعرض له النساء، في حين أنه العنف الجسدي بالنسبة للرجال.^{٣٣} وحتى عندما يكون تركيز الدراسة على الأفعال المرتكبة ضد النساء، يمكن استطلاع تصورات الرجال وخبراتهم ودورهم الممكن فيما يخص رصد تلك الأفعال أو ارتكابها.

ويمكن أن يشمل المشاركون جميع فئات الموظفين (النواب والموظفون والمساعدون وموظفو الأحزاب السياسية والمتدربون وما إلى ذلك) أو فئات محددة. وسيعتمد اختيار المشاركين بخاصة على الوقت والموارد المتاحة، مع مراعاة أنه يمكن إجراء التقييم على عدة مراحل (دراسة استقصائية واحدة لكل النواب أو للنائبات فقط، ودراسة لفئات الموظفين الأخرى). وستتيح دراسة استقصائية تشمل الموظفين البرلمانيين والمساعدين البرلمانيين وموظفي الأحزاب السياسية والمتدربين وغيرهم إجراء تحليل أدق ورسم صورة أصدق.

أساليب البحث

الأساليب الكمية والنوعية

عادة ما تفضي الأساليب الكمية إلى نتائج يمكن تلخيصها بالأرقام، في حين تُستخدم الأساليب النوعية لجمع معلومات على شكل نص من خلال الشهادات والاقتراسات ونصوص الوصف ودراسات الحالة. ويستخدم الباحثون غالباً مزيجاً من الأسلوبين.

دراسات استقصائية عبر الإنترنت

يمكن توزيع الاستبيانات الاستقصائية واستكمالها عبر الإنترنت وعادة ما تكون قصيرة ويسهل الوصول إليها والرد عليها. ويمكن أن تصل إلى عدد أكبر من المشاركين بتكلفة أقل من الطرائق الأخرى، وهي مناسبة بخاصة للنهج الكمي.

مقابلات فردية

يمكن أن تعطي هذه الطريقة معلومات أكثر وأدق وأفضل عن تاريخ العنف الذي تعرض له المشاركون. ويؤدي الطابع الطوعي لتلك المقابلات، إلى جانب النهج التدريجي وتعاطف السائل، إلى زرع الثقة وتمكين المشاركين من الانفتاح وتذكر الأحداث المؤلمة التي قد يخفونها بسبب ضغط نفسي شديد. ومن ناحية أخرى، فإن العوامل التي قد تقيد اللجوء إلى المقابلات هي ساعات الموارد البشرية والمرونة المطلوبة لتنسيق المواعيد مع المجيبين (ومن ثم أهمية اقتراح عدة فترات زمنية أو إجراء المقابلات عبر الهاتف أو سكايب).

مجموعات التركيز

هي طريقة جيدة أخرى لإجراء بحوث نوعية مع أناس من خلفيات مماثلة يُجمعون لمناقشة تصوراتهم أو مواقفهم أو احتياجاتهم أو آرائهم أو أفكارهم. ويمكن أن تكون مجموعات التركيز، التي تتألف من فئات مختلفة من الموظفين البرلمانيين، مفيدة جداً في تحديد الاحتياجات المختلفة فضلاً عن الأفكار والاقتراحات المتعلقة بالتدابير السياسية بغية التصدي للتحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف القائم على الجنس في البرلمان.

المصادر الثانوية

المقابلات الإذاعية والتلفزيونية، والأخبار والمنشورات على وسائل التواصل الاجتماعي، وقصاصات الصحف، والسير الذاتية، وغيرها.

٣٣ المعهد الوطني الديمقراطي، لا حزب للعنف: تحليل العنف ضد المرأة في الأحزاب السياسية، ٢٠١٨، <http://epd.eu/2018/03/19/ndi-no-party-to-violence-analysing-violence-against-women-in-political-parties/>

السرية

إن صون البيانات المفدّمة وحماية السرية ضروريان لحماية المشاركين وطمأنتهم. إذ لا يجرؤ على التحدث سوى عدد قليل جداً من الناس خشيةً من الانتقام أو ولاءً لحزبهم أو تفادياً لأي ضرر بمسيرتهم المهنية أو تشويه لسمعة حزبهم.

وينبغي أن تشمل الدعوات إلى المشاركة في البحوث نماذج موافقة ومعلومات، حتى يعرف المشاركون التفاصيل المحددة للبحث ويطمئنون إلى أن مساهماتهم ستظل سرية. وينبغي أن تكون هوية المجيبين على الاستبيانات سرية تماماً أو ينبغي استخدام البيانات الشخصية المجمعة من المشاركين استخداماً منفصلاً عن الردود بحيث يصبح من المستحيل الربط بين الردود وأصحابها. وفي حالة استخدام الشهادات، يجب تحريرها حتى يكون من المستحيل التعرف على الشاهد. ويجب تنظيم البحوث بحيث تظل البيانات محمية طوال مراحل البحث ثم تُدمر تلك البيانات بعد نشر الدراسة الاستقصائية أو في أي وقت بناء على طلب المشارك.

تنظيم عملية البحث

سيُعين فريق العمل باحثين لتصميم البحوث وأدواتها (الاستبيان والدعوات للمشاركة وغيرها)، وإجراء المقابلات، وجمع البيانات وتحليلها. وسيتعين على الباحثين أن يكونوا محايدين وأن يوقعوا اتفاق سرية يحظر الكشف عن المعلومات الموكلة إليهم. ويمكن أن يكونوا موظفين برلمانيين مؤهلين لإجراء تلك البحوث (يعملون مثلاً في إدارة الرعاية الصحية في مكان العمل، أو المساواة بين الجنسين، أو حقوق الإنسان ويُدرَّبون تحديداً على التعامل مع تلك البحوث) أو يكونوا من خارج البرلمان (خبراء أو علماء نفس أو مكاتب خارجية لاستطلاع الآراء مؤهلون بحكم الخبرة والمعرفة المهنية).

وفي جميع الحالات، ينبغي أن تكون المهام والأهداف المسندة إلى الأشخاص أو الفريق المكلف بإجراء البحث واضحة وكذلك متطلبات تقرير الفريق إلى الهيئة البرلمانية أو فريق العمل المعني.

الاتحاد البرلماني الدولي: أجرى مقابلات مع نائبات فقط في إطار الدراسة الأولى التي أعدها عن أشكال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في البرلمان في عام ٢٠١٦. وعند إجراء الدراسة الأوروبية في عام ٢٠١٨، وسّع نطاق الفئات السكانية المستهدفة ليشمل الموظفين البرلمانيين (المسؤولين والمساعدين البرلمانيين).^{٢٤} ويرد في الملحق ٢ ملخص للأسئلة المطروحة.

المملكة المتحدة: كلف البرلمان السيدة لورا كوكس، وهي قاضية سابقة في المحكمة العليا، بإجراء تحقيق مستقل في ادعاءات موظفي مجلس العموم بالتعرض للمضايقة. وكان على الخبير المستقل أن يحدد طبيعة ادعاءات المضايقة ونطاقها وأن ينظر في كيفية التعامل مع الشكاوى وكيفية تحسين الإجراءات القائمة. ودُعي الموظفون إلى المشاركة على أساس سري للغاية. وإلى جانب الإعلان العام عبر الموقع الإلكتروني الداخلي للبرلمان، أرسلت السيدة لورا رسالة شخصية لتشجيع الموظفين على الإدلاء بشهاداتهم مع شرح الإجراءات الواجب اتباعها. وكان التحقيق موجهاً إلى الموظفين البرلمانيين الحاليين والسابقين (باستخدام قاعدة بيانات برلمانية تعود إلى عام ٢٠١٢). ويمكن للمشاركين أن يردوا شخصياً أو خطياً. ولم يكن الهدف من ذلك إعادة فتح القضايا وإنما تحديد مدى انتشار هذه الممارسات في البرلمان. وأجريت المقابلات خارج مبنى البرلمان بسرية تامة.^{٢٥}

٢٤ انظر الحاشية ١.

٢٥ انظر الحاشية ٨.

البرلمان الاسكتلندي: أرسل استبيان عبر الإنترنت إلى ١٦٥٠ نائباً ونائبة وموظفيهم ومتدربيهم، وموظفاً برلمانياً وحكومياً، ومتعاقداً، وإلى وسائل الإعلام. وتضمن أسئلة مفصلة عن التجارب المتعلقة بالتحيز الجنسي والتحرش الجنسي في البرلمان ومكاتب الدوائر الانتخابية. وكان الهدف من ذلك هو استعراض سياسة لمكافحة التحرش والمضايقة وجمع معلومات لقياس مدى الوعي بتلك الظواهر والثقة في آليات الشكاوى. وقد أجري هذا الاستطلاع عبر الإنترنت أساساً، مع إتاحة بعض النسخ الورقية للأشخاص الذين يفتقرون لحساب بريد إلكتروني برلماني. وقدّمت في الاستبيان تعاريف واضحة لسلوكيات التحيز الجنسي والتحرش الجنسي. وتولت شركة خارجية إجراء الدراسة الاستقصائية وتحليلها. وقد طمأن ذلك المحييين بشأن السرية، كما يتجلى في معدلات الرد المرتفعة (٦٢ في المئة إجمالاً، و٨١ في المئة من الموظفين البرلمانيين، و٧٦ في المئة من موظفي النواب، و٦٢ في المئة من النواب).^{٢٦}



مناقشة بشأن مكافحة التحرش والاعتداء
الجنسيين في البرلمان الأوروبي، ستراسبورغ،
فرنسا، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧.

AFP / Patrick Hertzog ©

^{٢٦} دراسة البرلمان الاسكتلندي بشأن التحرش الجنسي والسلوك المتحيز جنسياً، التقرير النهائي، ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٨، واللجنة البرلمانية الاسكتلندية المعنية بالشؤون الداخلية والمعايير والإجراءات والمناصب العامة، التحرش الجنسي والسلوك غير اللائق، التقرير الرابع، ٢٠١٨ (الدورة الخامسة)، <https://sp-bpr-en-prod-cdnep.azureedge.net/published/SPPA/2018/6/5/Sexual-harassment-and-inappropriate-conduct-1/SPPAS052018R04.pdf> [بالإنجليزية فقط]: ٢٠ في المئة من المحييين على الاستبيان البالغ عددهم ١٠٣٩ مجيباً قالوا إنهم تعرضوا للتحرش أو المضايقة أو التحيز الجنسي (٣٠ في المئة من المحييات و٦ في المئة من المحييين). ومن بين ضحايا التحرش الجنسي، قال ٤٥ في المئة إن المعتدي كان نائباً و٤٠ بالمئة إنه كان موظفاً برلمانياً.



١٨٣ عضواً في البرلمان النمساوي يقفون خارج
البرلمان المؤقت في قصر هوفبورغ المضاء في
إطار حملة الأمم المتحدة المعنونة «العالم
برتقالي» والرامية إلى القضاء على العنف ضد
النساء والفتيات، فيينا، النمسا، تشرين الثاني/
نوفمبر ٢٠١٨.

AFP / Joe Klamar ©

الخطوة ٢ - ترسيخ المعايير في سياسة

بمجرد تقييم الوضع في البرلمان واستعراض مواطن القوة والضعف في آلياته الداخلية، سُنْدِرِج
الخطوة ٢ معايير وإجراءات جديدة في الوثائق الوجيهة. ويغطي هذا القسم البنود الجوهرية
التي ينبغي أن تُدمج كحد أدنى لضمان وضع سياسة شاملة وجامعة.

أولاً - تحديد طبيعة السياسة

الأسئلة

- هل ينبغي وضع مجموعة محددة من اللوائح، أم ينبغي إدراج الأحكام اللازمة في النظام الداخلي أو مدونة قواعد السلوك أو مدونة الأخلاقيات؟
- إذا كان الخيار مجموعة محددة من اللوائح، فهل ستكون تلك اللوائح جزءاً من القواعد الدائمة والرسمية للبرلمان؟

تستخدم هذه المبادئ التوجيهية مصطلح «السياسة» بمعناه الواسع للإشارة إلى «منتج» يحدد معايير لمنع السلوكيات المقصودة ومكافحتها.

وعند وضع سياسة من هذا النوع أو تعزيزها، سيكون أمام البرلمان بعض الخيارات:

- (أ) تعديل التعليمات الدائمة أو النظام الداخلي أو مدونة قواعد السلوك أو مدونة الأخلاقيات (وإعادة صياغة الديباجة).
- (ب) وضع سياسة خاصة أو بروتوكول خاص أو مدونة قواعد سلوك خاصة.
- (ج) وضع سياسة أو خطة عمل جديدة قائمة بذاتها.

وينطوي كل من هذه الخيارات على مزايا وعيوب، وسيرتهن الاختيار في نهاية المطاف بالظروف والإرادة السياسية.

خيارات السياسات العامة وآثارها	
وضع سياسة خاصة أو بروتوكول خاص أو مدونة قواعد سلوك خاصة الآثار: • يمكن أن يوجّه رسالة مؤسسية قوية بشأن القضية. • قد يتيح تغطية كل فئات الموظفين بسياسة واحدة (أو سياسات لكل فئة). • قد يعني مزيجاً من آليات التنظيم الذاتي والآليات المستقلة.	تعديل التعليمات الدائمة أو النظام الداخلي أو مدونات قواعد السلوك أو مدونات الأخلاقيات القائمة الآثار: • قد يتطلب الانتظار حتى الاستعراض التالي. • قد يعني أن المعايير تنطبق على النواب فقط. • ستقع مسؤولية ضمان الامتثال على عاتق رئيس البرلمان. • الآليات الذاتية التنظيم لها حدود.
	وضع خطة عمل جديدة قائمة بذاتها الآثار: • قد لا يتطلب موافقة البرلمان ولكن قد يغطي الموظفين فقط. • يمكن أن يوجّه رسالة مؤسسية قوية بشأن القضية. • يمكن أن يجمع كل الأحكام الوجهة في مكان واحد.

كندا: في عام ٢٠١٥، اعتمد مجلس العموم مدونة قواعد سلوك أعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب^{٢٧} الذي أصبح ملحقاً بالتعليمات الدائمة لمجلس العموم.

الولايات المتحدة الأمريكية: في عام ٢٠١٨، تم التوصل إلى اتفاق في الكونغرس على إصلاح السياسة القائمة لمكافحة التحرش الجنسي. وينطوي ذلك على إلغاء شروط الوساطة وفترات الانتظار الطويلة، وجعل الأعضاء (وليس دافعي الضرائب) مسؤولين عن التسويات، وزيادة الشفافية من خلال نشر تقارير عن نتائج اللجنة، وجعل التدريب على مكافحة التحرش إلزامياً للنواب والموظفين البرلمانيين، والإلزام بإجراء دراسات استقصائية منتظمة للموظفين بشأن ثقافة مكان العمل خلال فترات عقد الكونغرس.^{٢٨}

فرنسا: اعتمد مكتب مجلس الشيوخ الفرنسي قراراً تفسرياً بشأن النظام الداخلي لمجلس الشيوخ يحدد الجزاءات التأديبية التي يتعين فرضها على أعضاء مجلس الشيوخ الذين ارتكبوا أفعال مضايقة (نفسية أو جنسية). واعتمد أيضاً خطة لمكافحة التحرش تركز على المجالين التاليين: (١) المعلومات والوقاية؛ (٢) وتلقي الشكاوى من الضحايا وتقديم الدعم لهم.^{٢٩}

^{٢٧} <https://www.ourcommons.ca/About/StandingOrders/Appa2-e.htm>

^{٢٨} الاتحاد البرلماني الدولي، المرأة في البرلمان في عام ٢٠١٨: استعراض العام الفائت. <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2019-03/women-in-parliament-in-2018-year-in-review>

^{٢٩} محضر جلسات مكتب مجلس الشيوخ، بما في ذلك جلسة ٢٩ حزيران/يونيو ٢٠١٧ و٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.



«أوقفوا التحرش في الشوارع والعنف الجنسي
ضد النساء في الأماكن العامة»

لوحة إعلانية، مانيلا، الفلبين، حزيران/يونيو
٢٠١٩.

NurPhoto / Artur Widak ©

ثانياً- البنود الأساسية في السياسة

بغض النظر عن الشكل المختار، توجد عناصر جوهرية يجب إدراجها:

(أ) الأهداف

(ب) الأدوار والمسؤوليات

(ج) الميزانية والموارد والرصد والتقييم

(د) السلوكيات المحظورة: تعاريف وأمثلة

(هـ) فئات الموظفين المشمولة

(و) نطاق التطبيق

(ز) التدابير الوقائية وخدمات الدعم

(ح) آليات معالجة الشكاوى

(ط) سبل الانتصاف والتعويض

(ي) الجزاءات التأديبية

(أ) الأهداف

ينبغي أن تُذكر أهداف السياسة بوضوح، وربما مع التشديد على الطابع غير المحتمل وغير المشروع للتحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد النساء في البرلمان، وتأكيد التزام قادة المؤسسة بمنع هذه المشكلات والقضاء عليها. ويمكن أيضاً توضيح أن كل بلاغ عن مثل هذا السلوك سيؤخذ بجدية وسيعامل بحيادية وسرية.

ويمكن أن تلخص ديباجة قصيرة الأهداف الواجب تحقيقها عن طريق اتخاذ تدابير عالية الأولوية في إطار السياسة. ويمكن أن يبرز البيان أيضاً أن النساء أكثر تعرضاً للأفعال الجنسية وأفعال

العنف والتحيز الجنسي في مكان العمل وأن بعض الحالات وترتيبات العمل (مثل التسلسل الإداري أو التبعية الإدارية) يمكن أن يؤدي إلى تفاقم تلك الأفعال.

كندا: تنص مدونة قواعد سلوك أعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب على الأغراض التالية للمدونة (المادة ١): «تهيئة بيئة في مجلس العموم تتيح لجميع الأعضاء التفوق في واجباتهم ووظائفهم العامة، وتكون خالية من التحرش الجنسي؛ وتشجيع الأعضاء على الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي؛ ووضع إجراء لتسوية الشكاوى يقوده مقدمو الشكاوى بحيث يكونوا قادرين على إنهائه في أي وقت؛ وضمان السرية في كل مراحل إجراء التسوية»^{٣٠}.

شيلي: تنص المادة ١ من بروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه (٢٠١٩)^{٣١} على ما يلي: «يجب على مجلس النواب توفير بيئة تكفل الاحترام الكامل لكرامة الأشخاص والتكافؤ بين الجنسين والمساواة في الحقوق والفرص بين الرجال والنساء. وتخضع بيئة العمل والتعايش في مجلس النواب لمبدأي المساواة في المعاملة وعدم التمييز، ومن ثم، يجب أن تكون تلك البيئة خالية من كل أشكال العنف والإساءة الجنسانية».

كوستاريكا: في عام ٢٠١١، اعتمدت الجمعية التشريعية النظام الداخلي لمكافحة التحرش الجنسي^{٣٢} الذي يهدف إلى «اتخاذ خطوات لمنع حالات التحرش الجنسي والتحقيق فيها والمعاقبة عليها» (المادة ٣) في الجمعية التشريعية. وفي عام ٢٠١٣، اعتمدت اللجنة صكاً داخلياً ثانياً معنوناً بروتوكول بشأن التحرش والمضايقة في مكان العمل^{٣٣} وينص على عدة مبادئ عامة منها ما يلي: «التحرش والمضايقة في العمل، بأي شكل من الأشكال، غير مقبول على الإطلاق. [...] ويُعتبر فعل التحرش أو المضايقة الذي يثبت في مكان العمل جنحة عمل تقتضي فرض إجراءات تأديبية بدون الإخلال بأية إجراءات مدنية أو جنائية قد تتخذ أمام المحاكم المختصة. [...] وتقر الجمعية التشريعية بأن التحرش والمضايقة في مكان العمل [...] من المخاطر النفسية الاجتماعية في مكان العمل [...] وتلتزم بتوفير دعم مخصص للضحايا عن طريق الهيئات المؤسسية المتاحة».

(ب) الأدوار والمسؤوليات

المساءلة أمر بالغ الأهمية. إذ ينبغي تحديد المسؤولين عن تنفيذ السياسة (الأفراد أو أفرقة العمل أو الهيئات البرلمانية) داخل السياسة نفسها، مع بيان الأدوار والمسؤوليات فيما يخص تنفيذ السياسة ورصدها.

(ج) الميزانية والموارد والرصد والتقييم

ينبغي أن تشير السياسة إلى الميزانية والموارد الأخرى التي يتعين توفيرها لدعم تنفيذ السياسة وضمان فعاليتها.

وينبغي أن تحدد الأحكام العناصر المتعلقة بتنفيذ السياسة والتي ينبغي للبرلمان أن يبلغ عنها ووتيرة ذلك الإبلاغ من أجل تحديد الثغرات والصعوبات المحتملة ومعالجتها. وتجري مناقشة هذه المسألة بمزيد من التفصيل في إطار الخطوة ٣ أدناه، مع بيان مسارات العمل المقترحة لضمان تنفيذ السياسات ورصدها وتقييمها بفعالية.

٣٠ انظر الحاشية ٢٧.

٣١ https://www.camara.cl/camara/media/transparencia/protocolo_acoso.pdf

٣٢ النظام الداخلي لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل في الجمعية التشريعية، اعتمد في الجلسة العادية رقم ٠٠٤٤-٢٠١١ المعقودة في ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١١ ونُشر في الجريدة الرسمية رقم ٤٨ المؤرخة ٩ آذار/مارس ٢٠١١.

٣٣ بروتوكول مكافحة التحرش والمضايقة في مكان العمل، اعتمد في الجلسة العادية رقم ١٦٩-٢٠١٣ المعقودة في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠١٣ ونُشر في الجريدة الرسمية رقم ١١٦ المؤرخة ١٨ حزيران/يونيو ٢٠١٣.

(د) السلوكيات المحظورة: تعاريف وأمثلة

الأسئلة

- هل تحدد السياسة أشكال التمييز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف التي يجب القضاء عليها؟
- هل تتفق التعاريف مع التشريعات الوطنية والمعايير الدولية التي تناول هذه المسائل؟
- هل تسرد السياسة أمثلة للمساعدة في تحديد ما قد يشكل سلوكاً محظوراً وغير مقبول؟
- هل تأخذ السياسة بعين الاعتبار خطورة السلوك أو مدى وضوح أشكال المضايقة التي تتراوح بين الدعابات الجنسية أو المتحيزة جنسياً وأشكال المضايقة النفسية والتسلط والتحرش الجنسي والاعتداء الجنسي والعنف الجنسي؟
- هل تأخذ السياسة في الاعتبار عوامل تمييزية أو مشددة أخرى مثل العرق والسن والحالة الاجتماعية والميل الجنسي والإعاقة؟

يجب تحديد السلوكيات والأفعال التي يجب حظرها بموجب السياسة بوضوح مع تقديم أمثلة عليها إن أمكن ذلك. وقد تختلف النظرة إلى أشكال العنف، مثل التحرش الجنسي في مكان العمل، باختلاف الأشخاص، مما يفسر صعوبة التعرف على سلوك التحرش في حد ذاته والتمييز بين ما يشكل وما لا يشكل فعل تحرش. وتحقيقاً لذلك، يمكن لكل برلمان أن يرجع إلى التعاريف المنصوص عليها في التشريعات الوطنية. وينبغي للبرلمانات أيضاً أن ترجع إلى التعاريف الواردة في الصكوك الدولية والإقليمية المتعلقة بحقوق الإنسان، وحق المرأة في العيش بدون عنف، والحق في العمل. ويحتوي الملحق ١ من هذا المنشور على تجميع للتعاريف الواردة في الصكوك الدولية والإقليمية الوجيهة.

كندا: تعرّف المادة ٢ من مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب التحرش الجنسي كما يلي: «تصرف ذو طبيعة جنسية يُتوقع منطقياً أن يتسبب في إهانة أو إذلال ويشمل التعليقات والإيماءات واللمسات التي تحدث مرة واحدة أو بصورة متكررة.»

وتنص المادة ٧ على ما يلي: «دون تقييد تعريف التحرش الجنسي بأي شكل من الأشكال، يمكن أن يشمل التحرش الجنسي ما يلي: (أ) طلبات الحصول على خدمات جنسية والاعتداءات الجنسية؛ (ب) الاحتكاك الجسدي غير الملائم أو غير المرغوب فيه مثل اللمس أو الربت أو القرص؛ (ج) التعليقات المهينة أو الإيماءات أو الدعابات ذات الإيحاءات الجنسية التي تسبب الانزعاج أو الإحراج؛ (د) الاستفسارات أو التعليقات غير الملائمة بشأن الحياة الجنسية للشخص.»^{٣٤}

لكسمبرغ: تنص المادة ١٠(٢) من نظام موظفي مجلس النواب على ما يلي: «يتمنع الموظف الحكومي عن أي عمل من أعمال التحرش الجنسي أو المضايقة النفسية في سياق علاقات العمل.

- لأغراض هذا النظام، فإن أي تصرف ذي طابع جنسي أو أي تصرف قائم على أساس الجنس يعرف أو يُفترض أن يعرف الطرف المذنب أنه سيمس بكرامة شخص ما في مكان العمل هو فعل من أفعال التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية في سياق علاقات العمل إذا استوفى شرطاً من الشروط الثلاثة التالية: (أ) إذا كان التصرف غير مرغوب فيه وغير معقول ومسيئاً للشخص الذي يتعرض له؛ (ب) إذا كان رفض أو قبول الشخص للتصرف

الذي يرتكبه زميل أو رئيس أو عميل يُستخدم صراحةً أو ضمناً كأساس لاتخاذ قرار يؤثر في المصالح المهنية لذلك الشخص؛ (ج) إذا كان التصرف ينشئ بيئة ترهيبية أو عدائية أو مهينة أو إذلالية للشخص الذي يتعرض له. وقد يكون جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي. ويُفترض أن يكون التصرف مقصوداً.

- الأغراض هذه المادة، فإن أي تصرف يمس بصورة متكررة ومنهجية بكرامة شخص ما أو سلامته النفسية أو الجسدية هو تصرف يشكل مضايقة في سياق علاقات العمل.

- أي تصرف غير مرغوب فيه يتصل بأحد الأسباب المحددة في القاعدة ١ (ثانياً) ١ (١)* ويهدف أو يؤدي إلى المساس بكرامة شخص ما ويقيم بيئة ترهيبية أو عدائية أو مهينة أو إذلالية يُعتبر فعلاً من أفعال التحرش أو المضايقة.

- أي تصرف غير مرغوب فيه يتصل بجنس شخص ما ويكون غرضه أو تأثيره المساس بكرامة ذلك الشخص أو سلامته البدنية ويقيم بيئة ترهيبية أو عدائية أو مهينة أو إذلالية يُعتبر فعلاً من أفعال التحرش أو المضايقة.

* تنص المادة ١ (ثانياً) ١ (١) على أنه «في تنفيذ أحكام نظام الموظفين، يُحظر أي تمييز مباشر أو غير مباشر ضد أي شخص على أساس الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية أو الانتماء الفعلي أو المفترض إلى عرق أو مجموعة إثنية».^{٣٥}

شيلي: أثناء مناقشة بروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه، تم الاتفاق على ضرورة التمييز بين مختلف مستويات الاعتداء. والمصطلحات المستخدمة في ذلك والمستمدة من قانون العقوبات الشيلي موجودة في المادة ٧ من البروتوكول التي تنص على ما يلي: «يمكن تقسيم السلوكيات التي تشكل تحرشاً جنسياً إلى اعتداء «بسيط» و«قليل الخطورة» و«خطير» و«خطير جداً». ويأخذ الاعتداء البسيط عدة أشكال منها التلميحات والمجاملات والدعابات والملاحظات والتعليقات التي تنطوي على محتوى جنسي وتهدف إلى إزعاج أو إهانة الضحية؛ والإيماءات الفاحشة؛ ونشر الشائعات الجنسية. ويشير الاعتداء القليل الخطورة إلى التعليقات المهينة على المظهر الجنسي أو الميل الجنسي؛ والمكالمات الهاتفية أو الرسائل أو رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل الرقمية التي يكون مضمونها جنسياً ويقترح إقامة علاقات جنسية أو يحث عليها؛ واستخدام الصور الفوتوغرافية أو الصور أو الرسوم ذات المحتوى الجنسي الصريح التي تسعى إلى تحقيق الغرض نفسه. ويشير الاعتداء الخطير إلى الاقتراب المفرط والاحتكاكات غير الضرورية. ويشير الاعتداء الخطير جداً إلى استخدام القوة مثل الاعتداءات الجسدية أو الإمساك أو الإرغام على القيام بأفعال جنسية أو أفعال إجرامية أخرى».^{٣٦}

(هـ) فئات الموظفين المشمولة

نوقشت المجموعة الواسعة من فئات الموظفين البرلمانيين والتعقيد الناتج عن الفروق في أوضاعها القانونية في إطار القسم (ج) من الخطوة ١ الوارد في الصفحتين ٢٦ و٢٧. وسعيًا إلى تحسين التنوع والشمولية، ينبغي أن تكفل السياسة حماية صريحة لكل فئة من تلك الفئات ضد كل أشكال المضايقة والعنف التي قد تنشأ في البرلمان.

وينبغي أن تحمي السياسة أيضاً الموظفين من أعمال المضايقة والتحرش والعنف التي يرتكبها الغير. وقد يتعرض النواب، والموظفون البرلمانيون أحياناً، لتهديدات وملاحظات وأعمال عنف قد تكون

٣٥ رد برلمان لكسمبرغ على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العامين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

٣٦ انظر الحاشية ٣١.

ذات طبيعة جنسية أو متحيزة جنسياً خلال الاجتماعات أو المناسبات الاجتماعية أو عن طريق البريد أو البريد الإلكتروني أو الرسائل الهاتفية أو عبر وسائل الإعلام أو شبكات التواصل الاجتماعي. وقد يلزم اتخاذ تدابير منفصلة لكل فئة.

ما هي الجهات المشاركة؟	
داخلياً	خارجياً
أفقي (بين الأقران)	طرف خارجي
- مضايقة نائب لآخر - مضايقة موظف لآخر (سواء أكان موظفاً برلمانياً أم مساعداً أم متدرباً أم متطوعاً)	- مضايقة الجمهور العام لنائب أو موظف - المضايقة والعنف عبر الإنترنت
عمودي (هرمي)	
- مضايقة نائب لموظف برلماني أو مساعد نائب أو متدرب أو متطوع - مضايقة مسؤول إداري لموظف برلماني أو مساعد نائب أو متدرب أو متطوع	

- كندا: لدى مجلس العموم سياسات مختلفة لفئات الموظفين المختلفة:
- مدونة قواعد سلوك أعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب^{٣٧} التي تنطبق على التفاعلات بين النواب.
 - سياسة منع أعمال التحرش والمضايقة والتصدي لها (٢٠١٤)^{٣٨} التي تسري على كل النواب (بوصفهم أرباب عمل) والموظفين الذين يعملون لدى النواب والمتدربين (بأجر أو بدون أجر) والمتطوعين.
 - لا يخضع الموظفون المشمولون باتفاق جماعي وموظفو إدارة مجلس العموم لأحكام هذه السياسات؛ وإنما تنطبق عليهم أطر عمل منفصلة.

شيلي: وفقاً للمادة ٤ من بروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه، يسري البروتوكول على النواب، والموظفين الحكوميين، والأشخاص الذين يقدمون خدمات مؤقتة، وغيرهم من الموظفين الذين يعينهم مجلس النواب بموجب قانون العمل. ويسري البروتوكول أيضاً عندما يدعي صاحب الشكوى، حتى وإن لم يكن موظفاً، أنه تعرض لفعل تحرش أو مضايقة على يد شخص خاضع للبروتوكول أثناء تأدية وظيفته. وتشمل هذه الصيغة العامة جميع المستشارين والمساعدين الذين يعينهم مجلس النواب مباشرة، أو يعينهم نائب في منصب ثقة أو تعينهم مجموعة سياسية. وتقضي المادة ٥ بإدراج البروتوكول في العقود المبرمة بين البرلمان ومقدمي الخدمات الخارجيين.^{٣٩}

كوستاريكا والسويد: في كوستاريكا، لا ينطبق النظام الداخلي لمكافحة التحرش الجنسي وبروتوكول مكافحة التحرش والمضايقة في مكان العمل^{٤٠} إلا على موظفي الجمعية التشريعية

٣٧ انظر الحاشية ٢٧.

٣٨ https://www.ourcommons.ca/Content/Boie/pdf/policy_preventing_harassment-e.pdf

٣٩ انظر الحاشية ٣١.

٤٠ انظر الحاشيتين ٣٢ و ٣٣.

لكوستاريكا. وأما في السويد، فلا تنطبق التدابير التي اعتمدها البرلمان السويدي^{٤١} لمكافحة أشكال المضايقة النفسية والجنسية إلا على الأفعال المرتكبة بين الموظفين البرلمانيين.

فنلندا: تنطبق المبادئ التوجيهية لمكتب البرلمان بشأن منع السلوك غير اللائق والمضايقة (٢٠١٧) على النواب والموظفين البرلمانيين والمساعدين البرلمانيين^{٤٢}.

جنوب أفريقيا: في عام ٢٠٠٦، استحدث البرلمان سياسة مكافحة التحرش الجنسي التي تنطبق على جميع الموظفين والمساعدين البرلمانيين، ولكن الإجراء الواجب اتباعه يختلف باختلاف الفئة المستهدفة بالشكوى (نائب أم موظف أم مساعد آخر):

- إذا كان المستهدف نائباً، فيجوز تقديم الشكوى إلى اللجنة المشتركة المعنية بالأخلاقيات وهي المسؤولة عن إنفاذ مدونة قواعد السلوك الأخلاقي للنواب والمجالس التشريعية الإقليمية؛
- وإذا كان المستهدف موظفاً أو مساعداً آخر، فيجوز تقديم شكوى رسمية أو غير رسمية بالتعرض للتحرش الجنسي عن طريق المسؤول الإداري حتى مستوى أمين البرلمان للتحقيق^{٤٣}.



منتدى الاتحاد البرلماني الدولي للبرلمانيات،
بلغراد، صربيا، ٢٠١٩

© الاتحاد البرلماني الدولي

٤١ تشمل هذه التدابير البرلمانية الصكوك التنظيمية التالية: سياسة مكافحة إساءة المعاملة (٢٠٠٩) والمبادئ التوجيهية للتعامل مع إساءة المعاملة والتحقيق فيها (٢٠٠٩)؛ وخطة العمل من أجل المساواة في المعاملة (٢٠١١). رد برلمان السويد على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العامين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

٤٢ رد برلمان فنلندا على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العامين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

٤٣ رد الجمعية الوطنية لجنوب أفريقيا على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العامين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

(و) نطاق التطبيق

الأسئلة

- ما هو نطاق تطبيق السياسة؟ هل سيقصر على الأعمال التي تحدث داخل مباني البرلمان؟
- هل ستطبق السياسة على الحالات التي تحدث في أماكن أخرى، مثل مكاتب الدوائر الانتخابية أو أثناء البعثات الرسمية أو خلال دورات التدريب المرتبطة بالعمل أو المناسبات أو الأنشطة الاجتماعية؟
- هل ستطبق على التفاعلات عبر الإنترنت؟

وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل وبناء على توافق الآراء المتزايد، لا يمكن توفير الحماية الكافية بالتركيز فقط على مكان العمل المادي التقليدي. إذ ينبغي أن تشمل الحماية أيضاً أشكال المضايقة والعنف التي تحدث «(أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة عندما تكون أماكن عمل؛ (ب) وفي الأماكن التي يتقاضى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة أو يستخدم المرافق الصحية أو مرافق الغسل أو تغيير الملابس؛ (ج) أثناء الرحلات المتصلة بالعمل أو السفر أو التدريب أو الفعاليات أو الأنشطة الاجتماعية؛ (د) عن طريق وسائل الاتصال المرتبطة بالعمل ومنها تكنولوجيات الاتصال والمعلومات؛ (هـ) في أماكن الإقامة التي يوفرها أرباب العمل؛ (و) عند الذهاب إلى العمل والرجوع منه» (المادة ٣)٤٤.

وتكتسي هذه الاعتبارات أهمية خاصة بالنسبة لعالم العمل البرلماني. وتؤكد نتائج الدراسة المشتركة بين الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا مثلاً أن حوادث التحرش الجنسي التي تتعرض لها الموظفات البرلمانيات في أوروبا لم تقع في أماكن العمل البرلماني فحسب وإما أثناء البعثات الرسمية أيضاً (داخل البلاد أو في الخارج) وأثناء حفلات العشاء وحفلات الاستقبال.

وإضافةً إلى ذلك، إذا كان مكان العمل البرلماني يوفر منصات تفاعلية عبر الإنترنت للنواب وغيرهم من العاملين في البرلمان، فينبغي أن يشمل نطاق تطبيق السياسة تلك المنصات بغية مكافحة أشكال المضايقة عبر الإنترنت.

كندا: مدونة قواعد سلوك أعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب تنص على أن «التحرش الجنسي يمكن أن يحدث، على سبيل المثال، أثناء سفر الأعضاء أو أداء مهام اجتماعية»٤٥.

زامبيا: يقتصر تطبيق إجراءات الشكاوى في حالات التحرش الجنسي على الأفعال التي تحدث داخل المباني البرلمانية والتي تشمل الغرفة التي تُعقد فيها الجمعية، والمكاتب، وقاعات الاجتماعات، والممرات، والساحات والحدائق، والمكاتب الوطنية، ومكاتب الدوائر الانتخابية، وغيرها من الأماكن التي يحددها رئيس البرلمان٤٦.

(ز) التدابير الوقائية وخدمات الدعم

ينبغي إدراج هذه التدابير في السياسة على النحو المبين في الخطوة ٣ من هذه المبادئ التوجيهية. ويمكن للسلطات البرلمانية، من خلال إدراج التدابير الوقائية في السياسة، بما في ذلك أنشطة التوعية والتدريب، أن تؤكد تفضيلها لاستجابة شاملة لأوجه عدم المساواة والمواقف والمفاهيم المقبولة وغيرها من الأسباب الجذرية التي تديم هذه الأفعال.

٤٤ انظر الحاشية ٤.

٤٥ انظر الحاشية ٢٧.

٤٦ معلومات مستمدة من رسالة الجمعية الوطنية لزامبيا إلى الاتحاد البرلماني الدولي بشأن إجراءات الشكاوى لمنع ومكافحة أشكال التحيز الجنسي والتحرش الجنسي ضد النواب وموظفيهم، ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧.

وينبغي أن تنص السياسة أيضاً على توفير خدمات الدعم والمشورة السرية للضحايا.

شيلي: وفقاً للمادة ٢ من بروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه، «ستنفذ على أساس منتظم حملات توعية وإعلام بشأن التحرش والاعتداء الجنسي وغير ذلك من أشكال العنف القائم على الجنس فضلاً عن دورات تدريبية بشأن هذه الموضوعات».^{٤٧}

(ح) آليات معالجة الشكاوى

الأسئلة

- ما هي الهيئات التي ستتلقى الشكاوى وتعالجها؟ من يستطيع تقديم شكوى؟
- كيف تُزرع الثقة في هذه الهيئات؟
- ما هي الخطوات التي ستتخذ لحماية سرية وخصوصية أصحاب الشكاوى والجنة المزعومين؟
- كيف ستحمي هذه العملية المشتكين من الانتقام أو الخوف من الانتقام؟ ما هي الخطوات التي ستتخذ لمنع المزيد من الإيذاء، والمخاطر التي يتعرض لها المبلغون؟
- كيف سيتم التحقيق في الادعاءات الواردة في الشكاوى؟ مع من ستجرى المقابلة؟
- كم تستغرق العملية؟

ينبغي أن تصف السياسة بالتفصيل كيفية عمل الآليات لضمان الأطراف المعنية بأن جميع الشكاوى ستعامل على قدم المساواة وفقاً للبروتوكول نفسه.

ويجب تحديد الهيئات التي يمكنها تلقي الشكاوى ومعالجتها بوضوح.

وينبغي أن تحدد السياسة من يستطيع تقديم شكوى إلى هذه الهيئات. إذ تقتصر هذه الإمكانية على الضحايا المزعومين في إطار بعض الآليات في حين تميز آليات أخرى تلك الإمكانية للموظفين الإداريين وممثلي الموظفين. ويجب أن تحمي السياسة أيضاً الضحايا والشهود من الأعمال الانتقامية.

وتفرد آليات الشكاوى أحياناً بين العمليات «الرسمية»، أي التحقيق وتقييم صحة الادعاءات، والعمليات «غير الرسمية» التي تسعى إلى حل القضايا عن طريق تيسير الاتصال والوساطة بين الأطراف المعنية. ولا ينبغي أبداً فرض خيار السعي إلى الوساطة على صاحب الشكاوى. فيمكن اقتراحه كخيار ولكن ينبغي تجنبه في حالات التحرش أو المضايقة أو العنف الخطيرة أو المنهجية. وينبغي حظره في حالة اختلال ميزان القوة بين الطرفين، أو عندما يخشى أصحاب الشكاوى على سلامتهم أو يخشون التعرض لأعمال انتقامية.

وقد ترغب البرلمانات في بحث إمكانية الإبلاغ الجماعي عن السلوك التعسفي، أي على يد ضحايا متعددين، وتلقي الشكاوى بشأن الحوادث التي وقعت قبل اعتماد السياسة.

ويجب أن تكون الآلية في جميع الحالات: (١) سرية؛ (٢) ومستجيبة لأصحاب الشكاوى؛ (٣) ومنصفة لجميع الأطراف؛ (٤) وقائمة على تحقيق دقيق ونزيه وشامل؛ (٥) ومعقولة من حيث مهلة المعالجة.

١- السرية

ينبغي أن توضح السياسة كيف سيتم ضمان سرية الشكاوى والأطراف المعنية والتقارير الصادرة في جميع مراحل العملية.

٤٧ انظر الحاشية ٣١.

٢- الاستجابة

يجب مراعاة حقوق أصحاب الشكاوى واحتياجاتهم في جميع مراحل العملية أياً كان شكلها وبما فيها إجراءات الوساطة. فعلى سبيل المثال، إذا ثبت أن شخصاً ما قد تعرض لمضايقات زميل أو رئيس له وأنهما يعملان معاً يومياً، فيجب عندئذ التماس رأي الضحية قبل اتخاذ قرار نقلها إلى منصب آخر في البرلمان. ولا ينبغي معاقبة الضحية على تعرضها للمضايقة بإجبارها مثلاً على الانتقال إلى إدارة أخرى.

٣- الإنصاف

على الرغم من أنه ينبغي إيلاء الاهتمام أولاً للشخص الذي يقدم الشكوى، فينبغي أيضاً الاعتراف بتأثير الشكوى في الجاني المزعوم. ومن الضروري التمسك بقرينة البراءة إلى حين إتمام الإجراءات القانونية الواجبة.

٤- التحقيق

يجب على كل برلمان أن ينشئ آلية لإجراء تحقيقات دقيقة ونزيهة وشاملة لجمع الأدلة التي تثبت حقيقة الأفعال المزعومة.

وتُجرى هذه التحقيقات عموماً على ثلاث مراحل:

- أخذ أقوال الضحية؛
- إجراء مقابلات مع الأشخاص الذين يعملون مع الضحية المزعومة و/أو الجاني المزعوم؛
- مقابلة المتهمين (انظر الإطار أدناه للاطلاع على ممارسات إجراء المقابلات في الصفحتين ٤٥ و ٤٦).

وفي بعض الحالات، قد لا توجد أدلة كافية للتحقق من الوقائع بالضبط عندما لا يوجد سوى شخصين متورطين في القضية ويقدم كل منهما رواية مختلفة.

٥- حسن التوقيت

ينبغي أيضاً إتمام الإجراءات بأكمله في غضون فترة زمنية معقولة.

فهم آلية الشكاوى

يوجد إجماع في صفوف البرلمانات عن معالجة هذه الشكاوى بسبب الميزة التي قد تمنحها الأحزاب السياسية للأحزاب غير المتورطة. ولكن قضية التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف أكبر من السياسة الحزبية بل إن إجراءات معالجة الشكاوى هي التي ستمكّن البرلمانات من أن تصبح الحكم الأخير في قضايا أعضائها.

ووفقاً للردود الواردة من البرلمانات التي وضعت آليات لمعالجة الشكاوى الخاصة بتلك الأفعال، فإن الجهات المعنية بالموظفين البرلمانيين تشمل المسؤولين الإداريين، وإدارات الموارد البشرية، ومكاتب الأمناء العامين.

وغالباً ما تُعهد الشكاوى المتعلقة بالنواب إلى هيئات داخلية ذاتية التنظيم مثل لجنة الأخلاقيات أو لجنة المعايير والامتيازات. وقد نوقشت أعلاه القيود التي تفرضها هذه الآليات الذاتية التنظيم.

وقد دعا العديد من المشاركين في دراسات الاتحاد البرلماني الدولي إلى إنشاء آلية مستقلة لتقديم الشكاوى. إذ «توجد الكثير من الحجج لدعم هذا الرأي: فالبرلمانيون لا يرغبون في أن يحاكمهم أقرانهم ولا أن يخوضوا عملية مسبقة، والموظفين البرلمانيين لا يثقون في آلية تخضع لنفوذ البرلمانيين أو الأحزاب السياسية. فضلاً عن ذلك ونظراً لاختلال القوى بين الضحايا والمعتدين (ولا سيما عندما يضايق نائب موظفاً أو مساعداً برلمانياً) والحشد الإعلامي المحيط بالبرلمانيين المتهمين بتلك السلوكيات وتأثير الرغبة في الحفاظ على صورة

الأحزاب السياسية وتماسكها والعوامل المشددة الأخرى، فإن الإجراءات المستقلة والسرية تبدو أنسب استراتيجية».^{٤٨}

ولذلك يجب على البرلمانات أن تتجنب إسناد التحقيقات إلى أشخاص في البرلمان يؤدي دور القضاة والأطراف في آن واحد، وأن تعتمد بدلاً من ذلك على شخص خارجي أو هيئة مستقلة مؤهلة في هذا المجال. وإذا تم تشكيل لجنة داخلية لإجراء التحقيق، فينبغي مراعاة مسألة التكافؤ بين الجنسين ومشاركة ممثلين عن الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة (النواب والموظفون البرلمانيون والمساعدون وما إلى ذلك). وفي جميع الحالات، ينبغي تدريب أعضاء اللجنة أو المحقق المستقل، فضلاً عن موظفي الموارد البشرية البرلمانيين، على فهم الأشكال الجنسية أو المتحيزة جنسياً من التحرش والمضايقة والعنف وعلى طريقة إجراء تحقيق في هذا المجال.

كندا: وفقاً لمُدونة قواعد سلوك أعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب، يجوز للمدعي أو لطرف آخر أن يبلغ عن حالات التحرش الجنسي إلى مدير الموارد البشرية في مجلس العموم أو إلى المسؤول عن تنظيم الحزب إذا كان المدعي والمدعى عليه عضوين في الحزب نفسه. وإذا لم يوافق المدعي والمدعى عليه على الوساطة أو إذا لم تؤد الوساطة إلى حل مرضٍ للمدعي، فيجوز للمدعي أن يقدم شكوى خطية رسمية إلى مدير الموارد البشرية. ثم يُستدعى محقق خارجي يُختار من قائمة من المتخصصين للتحقيق في ادعاءات التحرش الجنسي. وترد في الملحق الثاني من المدونة تفاصيل الإجراءات الواجب اتباعه لضمان سرية التحقيق ونزاهته. ويستجوب المحقق المدعي والمدعى عليه والشهود وأي شخص آخر يرى أنه يحتمل أن يقدم معلومات إضافية مفيدة في فحص الوقائع المتعلقة بالادعاءات.^{٤٩}

شيلي: وفقاً لبروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه^{٥٠}، يمكن للضحية أن تقدم شكوى خطية أو شفوية لدى منسق الشؤون الجنسانية في المجلس الذي يحيلها بعد ذلك إلى التحقيق. وينص البروتوكول على إجراءات مختلفة تبعاً لما إذا كان المدعي والمدعى عليه برلمانيين أم موظفين حكوميين أم موظفين مؤقتين أم موظفين خاضعين للفصل الرابع من قانون العمل. وعلى سبيل المثال، في حالة الدعاوى التي يرفعها نائب أو الأمين العام أو الأمين المساعد أو أمين لجنة أو تُرفع عليه، يكون المحقق نائباً يُختار عشوائياً من جنس أو منطقة أو حزب سياسي يختلف عن المدعي أو المدعى عليه. وبعد إتمام التحقيق، سيعمل المحقق مقررًا في لجنة النظام الداخلي والإدارة ويقترح إما العقوبة وإما البراءة. ويجب أن يكون التحقيق سرياً ولكن القرار سيكون علنياً، مع إخفاء اسم الضحية بناءً على طلبها. والمدة القصوى للعملية هي ٢٠ يوم عمل من تاريخ تقديم الشكوى.

كوستاريكا: ينص النظام الداخلي لمكافحة التحرش الجنسي وبروتوكول مكافحة التحرش والمضايقة في مكان العمل (بالنسبة للموظفين البرلمانيين) على أن تُعهد معالجة الشكاوى إلى لجنة متعددة التخصصات ينسقها مدير الموارد البشرية وتضم طبيباً أو أخصائياً نفسياً من إدارة الخدمات الصحية ومحامياً.^{٥١}

فنلندا: يجوز تقديم الشكاوى إلى رئيس البرلمان أو مجموعة برلمانية (لنواب)؛ وممثل الموظفين في مجموعة برلمانية (للموظفين)؛ والأمين العام للبرلمان؛ وممثل عن المرافق البرلمانية والإدارة أو مرافق الصحة المهنية (لكل مقدمي الشكاوى). والمرافق الرئيسية للإجراء هي تقديم شكوى شفوية أو خطية، والوساطة والتحقيق، واتخاذ القرار، وإجراءات المتابعة.^{٥٢}

٤٨ الدراسة المشتركة بين الاتحاد البرلماني الدولي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا، انظر الحاشية ١.

٤٩ انظر الحاشية ٢٧.

٥٠ انظر الحاشية ٣١.

٥١ انظر الحاشيتين ٣٢ و٣٣.

٥٢ انظر الحاشية ٤٢.

البرلمان الأوروبي: أنشئت آلية لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالمضايقة النفسية أو التحرش الجنسي والتي يقدمها موظف أو مساعد برلماني أو متدرب ضد نائب. فتقوم الأقسام الإدارية المختصة أولاً بدراسة الشكاوى ثم تعدّ الملفات التي ستُقدّم إلى اللجنة الاستشارية المعنية بمنع التحرش والمضايقة في مكان العمل بالاستناد إلى الأدلة التي قدمها المدعي والأدلة الإضافية التي تم جمعها. ثم يتم البت في قبول الشكاوى من حيث الشكل وفي اعتماد تدابير مؤقتة. وإذا توفرت أدلة كافية، فتجري اللجنة الاستشارية تحقيقاً حيث تُعقد جلسات استماع للمدعي والشهود والمدعى عليه. وبمجرد الانتهاء من الإجراء، ترسل اللجنة رأيها المبرر إلى رئيس البرلمان الأوروبي في إطار تقرير سري.^{٥٣}

جمهورية كوريا: للإبلاغ عن أعمال التحرش الجنسي التي يرتكبها موظف برلماني، تتصل الضحية بمكتب متخصص للمشورة (انظر وصف المكتب في الصفحة ٥٦ من هذه المبادئ التوجيهية)، مما قد يؤدي إلى فتح باب التحقيق. ويجري مكتب التدقيق في البرلمان هذا التحقيق في غضون ٢٠ يوماً (ويمكن تمديد المهلة ١٠ أيام) ويرسل تقريراً بالنتائج إلى الأمين العام. ثم تقوم لجنة مداوات مؤلفة من الأمين العام (الرئيس) وستة موظفين من أمانة الجمعية الوطنية (ولا يشكل أي من الجنسين أكثر من ٧٠ في المئة من الأعضاء) بتقييم النتائج الواردة في التقرير. وبحسب نتائج تقييم اللجنة، يجوز للأمين العام أن يتخذ إجراءات تأديبية في حق الموظف المخالف.^{٥٤}

السويد: يوجد إجراء رسمي لتقديم الموظفين البرلمانيين شكاوى إلى رئيس الموارد البشرية، مما قد يؤدي إلى إجراء تحقيق. وهذا الإجراء الرسمي، الذي يتم عن طريق إخطارات خطية أو شفوية، يحمي المدعي من الأعمال الانتقامية ويمنع الاتصال بالمدعى عليه. ويجري التحقيق بطريقة سرية تماماً. وتُجرى مقابلات فردية مع كل طرف ويمكن أن يرافقه ممثلون. وتُسجَل المقابلات، ويُبلغ كل طرف مسبقاً بالتحقيق الداخلي. ويجب على صاحب العمل أن يضمن توقف المضايقات. وأن تتمكن الأطراف من الحصول على الخدمات الطبية اللازمة في مكان العمل.^{٥٥}

متظاهرون يدعمون كريستين بلبيزي فور
عندما أدلت بشهادتها في جلسة استماع
اللجنة القضائية لمجلس الشيوخ ضد بريت
كافانو، المرشح لمنصب قاضٍ في المحكمة
العليا، الذي اتهمته بالاعتداء الجنسي.
وكتب المتظاهرون على أيديهم عبارة
«Believe women» (صدقوا النساء).
واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، ٢٠١٨.

AFP / Chet Strange ©



٥٣ انظر الحاشية ١٤.

٥٤ معلومات أرسلتها أمانة الجمعية الوطنية لجمهورية كوريا إلى الاتحاد البرلماني الدولي، أيار/مايو ٢٠١٩.

٥٥ انظر الحاشية ٤١.

التحقيق والمقابلات*

الهدف: تجميع ملف يحتوي على أدلة كافية لتكوين رأي بشأن الوقائع.

الخطوة ١: أخذ أقوال الضحية

- عن طريق مقابلة يُعدّ محضر لها يوقعه الحاضرون؛
- أو عن طريق محضر خطي واضح ودقيق ومفصل عندما لا يمكن إجراء مقابلات مع الضحايا.

قد يُطلب من الضحايا إدراج ما يلي في أقوالهم:

- الكلمات المنطوقة والأفعال المرتكبة؛
- مشاعرهم وردود أفعالهم تجاه هذه الأفعال؛
- التواريخ أو الأماكن أو تفاصيل أخرى لتحديد التسلسل الزمني للوقائع؛
- التأثير على صحتهم؛
- ما إذا كانوا قد تحدثوا إلى أي شخص عن هذه المسألة، وإلى من في هذه الحالة؛
- ما إذا كان هناك شهود على الأفعال المدعى بها أو على آثارها؛
- رسائل مكتوبة أو صور أو رسائل نصية أو رسائل بريد إلكتروني أو رسائل صوتية أو غيرها من المواد التي أرسلها المعتدي؛
- الخطوات الرسمية أو غير الرسمية المتخذة.

المقابلة:

ما يجب القيام به:

- شرح الغرض من المقابلة ودور الهيئة التي تجريها فضلاً عن نطاق الإجراءات القانونية المسموح للهيئة باتخاذها؛
- ضمان أن يشعر الأشخاص المعنيون بالأمن والأمان أثناء المقابلة؛
- الاستماع إلى الأشخاص المعنيين بكل احترام، مع مراعاة تقييمهم للوقائع؛
- إبلاغ الأشخاص المعنيين بخدمات المساعدة النفسية والطبية والقانونية المتاحة لهم وسبل الانتصاف المتاحة خارج البرلمان (انظر الخطوة ٣ من هذه المبادئ التوجيهية: الدعم والمشورة، وخدمات الأمن، وغيرها من سبل الانتصاف والتعويض)؛
- الطلب من الضحايا تحديد العناصر التي يمكن إثباتها رسمياً عن طريق شهادة طبية أو شهادة خطية من أفراد الأسرة والأصدقاء المقربين أو أدلة مادية (مثل كلمات المعتدي ورسائله) أو غيرها.

ما يجب تجنبه:

- التشكيك في الأفعال المبلغ عنها أو التقليل من شأنها؛
- التحدث والمقاطعة بدلاً من الإنصات أو الاستماع بدون طرح أسئلة؛
- إظهار إحراج أو نفاذ الصبر عندما يتم التعبير عن العواطف بطريقة لفظية أو غير لفظية (الدموع أو الصمت)؛
- إصدار حكم أخلاقي أو الانتقاد عوضاً عن إبلاغ الضحية بشأن حقوقها فيما يخص الوقائع المدعى بها.

الخطوة ٢: إجراء مقابلة مع شهود المدعي والمدعى عليه

إبلاغ الشهود المحتملين بأنهم محميون إذا شهدوا على أفعال تحرش أو مضايقة أو عنف، وبأن الحاضرين سيوقعون محضراً للمقابلة.

ويمكن سؤال الشهود المحتملين عما يلي:

- الجرائم المدعى بها؛
- التغيرات في سلوك الضحية أو مزاجها؛
- شخصية الضحية والمتهم؛
- علم الشاهد بأفعال مماثلة كضحية أو شاهد على هذه الأفعال أو مؤتمن على الأسرار.

الخطوة ٣: إجراء مقابلات مع المتهمين

من النادر أن يعترف الجناة بأفعالهم. ويجوز للمتهم:

- إنكارها؛
- التقليل منها أو الاعتراض على تفسير الضحية لها أو فهمها لها؛
- الاعتراف بها ولكن اعتبارها أفعالاً بريئة أو وضع اللوم على الضحية.
- وفي جميع الحالات، يجب على المحاور أن يختتم المقابلة بالإشارة إلى أنه ضد الأفعال المرتكبة سواء أكان المتهم مذنباً أم بريئاً.

* المصدر: «التحيز الجنسي والعنف الجنسي في عالم العمل: دليل أرباب العمل»، الرابطة الأوروبية لمناهضة العنف ضد المرأة في أماكن العمل

البرلمان الاسكتلندي: مقتطف من إجراءات التحقيق المستقل التي تنطبق على جميع الشكاوى باستثناء الشكاوى المقدمة ضد نواب (أوصى فريق العمل المشترك بإدخال تغييرات على الإجراء الحالي بموجب مدونة قواعد السلوك لضمان تطبيق المبادئ نفسها على النواب قدر الإمكان):

«إجراء التحقيق

يُجرى التحقيق كما يلي:

- يتصل المحقق المستقل بكل من المدعي والمدعى عليه. ويُبلغ المدعى عليه بتفاصيل الشكاوى وباسم مقدمها.
- الغرض من التحقيق هو إثبات الوقائع والتوصل إلى نتيجة وليس أن يكون إجراءً متنازلاً.
- يتصل المحقق بالمدعي والمدعى عليه في غضون ٥ أيام من تسلم الإخطار بالشكاوى.
- يجري المحقق مقابلة مع المدعي والمدعى عليه وأي شهود، من أجل تمكين كل طرف من تقديم حججه والرد على تعليقات الطرف الآخر.
- تُجرى المقابلات مع كل شخص على حدة في غرفة منفصلة (خارج المبنى إذا لزم الأمر).
- يمكن أن يرافق المدعي والمدعى عليه شخص من مرفق الدعم أو مقدّم خدمة معيّن آخر أو زميل أو ممثل نقابي.
- تتاح للجميع الفرصة لمراجعة ملاحظات المقابلة الخاصة بهم للتأكد من أن المحضر دقيق.
- يجب الحفاظ على السرية طوال فترة التحقيق. وتُتخذ إجراءات ضد أي شخص ينتهك تلك السرية.^{٥٦}

^{٥٦} البرلمان الاسكتلندي، تقرير فريق العمل المشترك المعني بالتحرش الجنسي، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨،

https://www.parliament.scot/TrainingAndDevelopment/Joint_Working_Group_Final_Harassment_Report_.December_2018_2.pdf

الأسئلة

- ما هي التدابير الفورية التي يمكن اتخاذها أثناء عملية تقديم الشكاوى لوقف المضايقات والعنف وحماية الضحايا المزعومة والشهود؟
- ما هي وسائل الانتصاف والتعويض المتاحة للضحايا؟

تشير اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل إلى أن الوصول إلى آليات مناسبة وفعالة لتقديم الشكاوى والتحقيق فيها في مكان العمل ينبغي أن يكون سهلاً وآمناً وفعالاً لتوفير سبل الانتصاف.

والاتفاقية مصحوبة بتوصية (R206) تحدد سبل الانتصاف التي يمكن توفيرها للضحايا، بما في ذلك ما يلي:

«١٤- أ) الحق في الاستقالة مع الحصول على تعويض؛

(ب) الإعادة إلى الخدمة؛

(ج) الحصول على تعويض مناسب عن الأضرار؛

(د) الأوامر التي تتطلب اتخاذ تدابير ذات قوة تنفيذية فورية لضمان وقف سلوك معين أو تغيير السياسات أو الممارسات؛

(هـ) الرسوم والتكاليف القانونية وفقاً للقانون الوطني والممارسات الوطنية.

١٥- وينبغي أن يحصل ضحايا العنف والمضايقة والتحرش في عالم العمل على تعويض في حالات التعرض لإصابة بعلة نفسية اجتماعية أو جسدية أو علة أخرى تؤدي إلى العجز عن العمل»^{٥٧}

وينبغي أن تشمل السياسات الداخلية في البرلمان وسائل للانتصاف والتعويض.

شيلي: ينص بروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه على توفير كل تدابير الحماية اللازمة لصون السلامة البدنية والنفسية للمدعي والشهود في غضون ٤٨ ساعة من بدء التحقيق في قضية التحرش الجنسي (المادة ١٧). ويمكن أن تشمل هذه التدابير إبعاد المدعي أو المدعى عليه مؤقتاً عن مكان عمله أو وظائفه أو منحه إجازة أو تزويده بالمشورة القانونية والدعم النفسي الاجتماعي. وفيما يخص توفير تلك التدابير، ينص البروتوكول على أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص لرأي الضحية واحتياجاتها، ولا سيما فيما يخص الإبعاد المؤقت عن مكان العمل أو الوظائف. وستظل هذه التدابير سارية ما دامت ضرورية. ومن هذا المنطلق، ينبغي بذل الجهود اللازمة لتجنب الإجراءات التي تثقل كاهل الضحية مراراً وتكراراً، مثل مطالبة الضحية بالإدلاء بأقوالها عدة مرات، شريطة عدم الإخلال بالإجراءات القانونية الواجبة وحق المتهم في الدفاع عن نفسه. ويحظر البروتوكول أيضاً التحقيق في الحياة الجنسية أو العاطفية للمدعي أثناء عملية التحقيق.^{٥٨}

فرنسا: اعتمد مجلس الشيوخ إجراء حماية مؤقتة في عام ٢٠١٨ يخص حالات المضايقة المزعومة بين عضو مجلس الشيوخ/صاحب العمل ومساعد برلماني. ونظراً إلى منصب المساعد وفيما يخص حالات دفعت أفعال التحرش والمضايقة الضحية المزعومة إلى أخذ

٥٧ منظمة العمل الدولية، التوصية رقم ٢٠٦ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩.

https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinArabic/WCMS_712172/lang-ar/index.htm

٥٨ انظر الحاشية ٣١.

إجازة مرضية أو الاستقالة، يتمثل الإجراء في منع عضو مجلس الشيوخ المتهم من تعيين مساعدين. والهدف هو منع تكرار تلك الأفعال باستخدام مساعد بديل جديد. ويُرفع ذلك الحظر بمجرد أن يبت مكتب مجلس الشيوخ في القضية ويطبّق الجزاءات التأديبية المحتملة على عضو مجلس الشيوخ المتهم. وبحسب خطورة الحالة، يمكن لرئيس مجلس الشيوخ أن يقرر إحالة المسألة إلى المدعي العام.^{٥٩} وإذا لم يتسنّ إصلاح علاقة العمل، فيمكن للرئيس أن يقابل رئيس المجموعة السياسية لعضو مجلس الشيوخ المتهم بغية النظر في المناصب التي يمكن عرضها على الضحية. ومن المقرر تحسين وتعزيز الإجراء المعمول به عندما يخطر مركز الدعم والاستماع رئيس مجلس الشيوخ بحالة مضايقة مشتبه بها تخص مساعداً برلمانياً.^{٦٠}

البرلمان الأوروبي: وفقاً للمادة ٢٤ من نظام الموظفين، يجوز للموظفين والمساعدين البرلمانيين^{٦١} تقديم طلب للحصول على الدعم والمساعدة، ويمكن للسلطة المختصة بالترشيح أن تتخذ كل التدابير العاجلة اللازمة لحماية سلامتهم.^{٦٢} وفي الحالات التي يخلص فيها الرئيس إلى أن فعل المضايقة قد ارتكب بالفعل، يمكن للضحية أن تطلب من البرلمان تغطية تكاليفها القانونية إذا قررت رفع دعوى قضائية ضد النائب الأوروبي المعني. وفضلاً عن ذلك، إذا لم يعد بإمكان المساعد العمل مع النائب بسبب المضايقات، يجوز تغطية مرتبه من ميزانية النائب للمساعدين البرلمانيين.^{٦٣}

(ي) الجزاءات التأديبية

الأسئلة

- ما هي الهيئة التي ستكون مسؤولة عن تحديد العقوبات التأديبية؟
- ما هي الخطوات التي سيتخذها البرلمان لمعاقبة أعمال المضايقة والعنف ومنع تكرارها في المستقبل؟
- هل تحدد السياسة بوضوح العواقب والجزاءات التأديبية المطبقة وفقاً لخطورة السلوك المثبت؟

يجب أن تذكر السياسة الجزاءات التأديبية المطبقة في حالات المضايقة والعنف التي تثبت. ومن الضروري مساءلة الناس عن أفعالهم وإنهاء الإفلات من العقاب عن طريق فرض وتطبيق جزاءات واضحة تتناسب مع خطورة الأفعال. إذ إن للجزاءات التأديبية المطبقة بصرامة تأثيراً رادعاً. وقد بينت البحوث بشأن استراتيجيات الوقاية والتدخل الفعالين في مجال التحرش الجنسي في مكان العمل أن اليقين بالعقاب لا يقل أهمية عن شدة العقوبة.^{٦٤}

^{٥٩} تنص المادة ٤٠ من قانون الإجراءات الجنائية على أنه «يجب على كل سلطة مُشكلة حسب الأصول وكل موظف أو مسؤول عمومي يعلم أثناء ممارسته لوظائفه بجريمة أو مخالفة أن يبلغ النيابة العامة بذلك دون إبطاء وأن يحيل إلى القاضي أي معلومات أو تقارير أو وثائق تتعلق بها».

^{٦٠} انظر الحاشية ١٣.

^{٦١} يعمل المساعدون المعتمدون للنواب الأوروبيين لدى البرلمان الأوروبي مباشرةً.

^{٦٢} انظر الحاشية ١٤.

^{٦٣} انظر الحاشية ١٧.

^{٦٤} ب. ماكdonald، وس. تشارلزورث، وت. غراهام (٢٠١٥)، وضع إطار لاستراتيجيات فعالة للوقاية والاستجابة في مجال التحرش الجنسي في مكان العمل [Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment]، مجلة الموارد البشرية في آسيا والمحيط الهادئ، المجلد ٥٣، العدد ١.

شيلي: لا ينشئ بروتوكول منع التحرش الجنسي في مجلس النواب والمعاقبة عليه عقوبات جديدة ولكنه يشير إلى الجزاءات القائمة في أطر تنظيمية مختلفة تبعاً لفئة الموظفين التي ينتمي إليها الجاني (نائب أو موظف مدني أو أي شخص آخر يعينه البرلمان). ويقتضي البروتوكول تطبيق أشد الجزاءات التأديبية والغرامات المتاحة لكل نوع من أنواع الاعتداءات وفقاً لخطورة الحادث. وينص البروتوكول على مراعاة العوامل المشددة في تحديد العقوبة، بما في ذلك تكرار الخطأ وعدم التعاون ورفض المثلث أمام المحقق أو عدم تقديم المعلومات المطلوبة أثناء التحقيق. ومن العوامل المشددة الأخرى إعاقة الضحية أو تبعيتها الوظيفية للمعتدي. ويُشر قرار فرض العقوبة على الموقع الشبكي لمجلس النواب مع الحفاظ على سرية هوية الضحية إذا طلبت ذلك.^{٦٥}

فرنسا - مجلس الشيوخ: في عام ٢٠١٧، اعتمد المكتب قراراً تفسيراً للنظام الداخلي لمجلس الشيوخ على النحو التالي: «إن أعمال التحرش أو المضايقة، أيًا كانت طبيعتها، تشكل انتهاكاً لمبدأ الكرامة الأخلاقي الذي ينطبق على أعضاء مجلس الشيوخ». ودون الإخلال بالعقوبات الجنائية، متى ثبت فعل التحرش أو المضايقة، خضع الجناة (سواء أكان الفعل مضايقة نفسية أو تحرشاً جنسياً) لإجراءات تأديبية من قبيل توجيه اللوم، مع استبعاد مؤقت محتمل من العمل طبقاً لأحكام القاعدتين ٩٤ و ٩٥ من النظام الداخلي لمجلس الشيوخ. ويصدر هذا الإجراء التأديبي عن مكتب مجلس الشيوخ ويؤدي إلى خفض البدل البرلماني الذي يحصل عليه الجاني. ويجوز تأديب موظف برلماني بما يتناسب مع خطورة الجرم المرتكب، ويجوز فصله تلقائياً وعزله من منصبه، وفقاً للقاعدة ١٤٥ من النظام الداخلي.^{٦٦}

البرلمان الأوروبي: في الحالات التي يثبت فيها تعرض أحد الأعضاء للتحرش أو المضايقة بعد إجراء تحقيق داخلي وبناء على توصيات اللجنة الاستشارية المسؤولة عن منع المضايقة في مكان العمل، يجوز لرئيس البرلمان أن يفرض عقوبة على الجاني وفقاً للقاعدة ١٦٦ من النظام الداخلي للبرلمان (تتراوح بين توجيه اللوم والتوقيف عن العمل وسحب وظيفة برلمانية أو أكثر).^{٦٧}

٦٥ انظر الحاشية ٣١.

٦٦ انظر الحاشية ١٣.

٦٧ انظر الحاشية ١٤.



برلمانيو الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا
خلال حملة #NotInMyParliament الرمية
إلى تعبئة البرلمانات لاتخاذ تدابير فورية
للقضاء على التحيز الجنسي والتحرش الجنسي،
ستراسبورغ، فرنسا، ٢٠١٩.

© الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا

الخطوة ٣ - التنفيذ

بمجرد وضع المعايير وإدراجها في السياسة، يتعين نشرها على نطاق واسع وإنفاذها ورصدها. إذ إن التنفيذ الصارم للسياسة هو الذي سيمكّن البرلمان من إثبات التزامه بضمان سلامة العاملين فيه وحماية صحتهم.

ويشمل التنفيذ وضع مبادرات لتوفير المعلومات والتدريب، وإذكاء الوعي، وتقديم خدمات الدعم لضحايا أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف في العمل. ويلزم أيضاً رصد هذه المبادرات باستمرار وتقييمها بانتظام.

أولاً - تحسين مكان العمل للجميع

(أ) الإعلام والتوعية

السؤال

- كيف نتأكد من أن الجميع في مكان العمل البرلماني، بما في ذلك مكاتب الدوائر الانتخابية، على دراية بالسياسة وأنهم مطلعون جيداً على مسؤولياتهم وحقوقهم بموجب السياسة؟

الوقاية هي النتيجة التراكمية لسياسات أوضح، وتفاهم أكبر بين جميع النواب والموظفين للإطار التنظيمي الجديد والآليات الجديدة، وثقافة عمل لا تتسامح مطلقاً مع أي عمل من أعمال العنف.

وقد أدى تنوع فئات الموظفين والخصائص الفريدة للبرلمان إلى إجراءات معقدة في بعض الأحيان. وينبغي بذل جهود لتبسيطها وإبرازها قدر الإمكان، إلى جانب أنشطة إعلام واضحة ومنظمة.

وبمجرد وضع السياسة، يتعين على البرلمان أن ينشرها ويشجع الامتثال لها. وتوجد خيارات مختلفة للنشر:

- بيان سياسة يمكن للنواب التعهد باتباعه؛
- إضافة ميثاق إلى عقد عمل الموظفين والمساعدين البرلمانيين؛
- نسخة من السياسة وكل المعلومات اللازمة المرسلّة إلى جميع النواب والموظفين البرلمانيين؛
- الكتيبات ورسائل البريد الإلكتروني والرسائل الإخبارية البرلمانية؛
- ملصقات في المباني البرلمانية ومكاتب الدوائر الانتخابية؛
- الموقع الإلكتروني الداخلي؛
- جلسات إعلامية، بما في ذلك في إطار برامج التوجيه أو التمهيد للنواب والموظفين الجدد وبما يشمل عند الاقتضاء المساعدين البرلمانيين العاملين في مكاتب الدوائر الانتخابية.

وينبغي أن تهدف مبادرات الإعلام والتوعية المنتظمة إلى ما يلي:

- طمأننة العاملين في البرلمان على التزام المؤسسة بمنع أفعال التمييز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة والقضاء عليها في البرلمان؛
- ضمان التوعية بهذه الأفعال حتى يتمكن الناس من التعرف عليها والإبلاغ عنها فور وقوعها؛
- ضمان الوعي بالمسؤولية الفردية للأشخاص الذين يشاهدون هذه الأفعال أو يُطلعون عليها بسرية؛
- مكافحة وصم الضحايا ومقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين عن المخالفات؛
- نشر التدابير المتخذة (سبل الانتصاف وجهات التنسيق وما إلى ذلك).^{٦٨}

وإضافةً إلى هذه المبادرات، ينبغي عدم إغفال الصلة الوثيقة بين الوقاية والعقاب. إذ إن التعامل بشكل لا لبس فيه مع كل حادث سيؤدي إلى ردع الجناة المحتملين وسيوجه رسالة واضحة بأن تلك الأفعال لن تمر بدون عقاب.

ولا توجد وقاية أفضل من ذلك.^{٦٩}

كندا: وفقاً لمُدونة قواعد سلوك أعضاء مجلس العموم: التحرش الجنسي بين النواب، يتعهد النواب كتابةً بالامتثال للقانون والمساعدة في ضمان بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي (المادة ١١).^{٧٠}

فنلندا: أصدر البرلمان دليلاً (اعتمد في آذار/مارس ٢٠١٧) يؤكد سياسة عدم التسامح مع التحرش ويشير إلى التشريعات السارية. ويحتوي هذا الدليل على نصائح بشأن الإجراء المتبع والأشخاص الذين يجب الاتصال بهم في حالة التعرض للتحرش. وتُشرح هذه المعلومات أيضاً أثناء عملية التعيين وهي متاحة على الموقع الإلكتروني الداخلي للبرلمان.^{٧١}

٦٨ انظر الحاشية ١١.

٦٩ انظر الحاشية السابقة.

٧٠ انظر الحاشية ٣٧.

٧١ انظر الحاشية ٤٢.

فرنسا: بالتعاون مع ممثلي الموظفين، أصدر مجلس الشيوخ صحيفة معلومات في عام ٢٠١٨ (انظر أدناه) لإبلاغ المسؤولين فيه عن التحرش والمضايقة في العمل (التعاريف القانونية، وأمثلة الحالات، والعقوبات الجنائية والتأديبية المحتملة، والخطوات التي يجب اتباعها، وما إلى ذلك). وقد أتيحت هذه الوثيقة على الموقع الإلكتروني الداخلي. ونظم مجلس الشيوخ أيضاً حلقة نقاش بين خبراء.^{٧٢}

VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME :
COMMENT AGIR ?

> **DANS LE CADRE DE VOS FONCTIONS AU SÉNAT**

Ne restez pas seul et parlez de votre situation à :

- un professionnel du pôle médico-social (psychologue, médecin de prévention, médecin de soins, assistante sociale, infirmière) ;
- un membre de la direction des Ressources humaines et de la Formation ;
- un collègue ;
- un représentant du personnel ;
- un encadrant de proximité.

Signalez votre situation par écrit, directement ou par l'intermédiaire d'un des interlocuteurs privilégiés mentionnés ci-dessus, à votre hiérarchie et/ou à la direction des Ressources humaines et de la Formation.

Recueillez des éléments de preuve contre votre agresseur (compte rendu chronologique et détaillé des faits établi par vos soins, certificats médicaux, échanges de mails ou de SMS, témoignages, etc.).

> **DANS LE CADRE DE DÉMARCHES EXTÉRIEURES**

- Faites-vous aider par un professionnel médico-social ;
- Alertez les services de police ou de gendarmerie ;
- Saisissez le Défenseur des droits.

VOUS ÊTES COLLÈGUE OU TÉMOIN ?

- Demandez conseil auprès du pôle médico-social ;
- Accompagnez la victime dans ses démarches ;
- Témoignez des faits dont vous avez connaissance, de préférence par écrit.

La loi vous protège : vous ne pouvez pas être sanctionné si vous avez relaté de bonne foi une situation ressentie, à tort ou à raison, comme une situation de harcèlement.

CONTACTS UTILES

> **AU SÉNAT**

PÔLE MÉDICO-SOCIAL :
Psychologue : M. N.
Médecin de prévention : Dr. N.
Médecin de soins : Dr. N.
Assistante sociale : Mme N.
Infirmière : Mme N.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION :
Mme N.

> **À L'EXTÉRIEUR**

Défenseur des droits : 01 89 39 00 00 - www.defenseurdesdroits.fr
ASAFSAT, Association de soutien et d'appui face à la souffrance au travail : 07 77 23 89 60 - <http://asafsat.asso.fr>
AVFT, Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail : 01 45 84 24 24 - www.avft.org
France Victimes : 08 842 846 37 - www.naviem.org

Harcèlement moral, harcèlement sexuel au travail : comprendre et prévenir

www.senat.fr

HARCÈLEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

> **LE HARCELEMENT MORAL**

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans le cadre professionnel, le harcèlement moral peut se rencontrer dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie et subordonnés (dans les deux sens), soit entre collègues sans rapport hiérarchique (harcèlement horizontal). Il peut concerner une personne ou un groupe de personnes.

Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des agissements répétés dégradants (remarques désobligeantes, intimidations, situations humiliantes...) dans l'exercice de ses fonctions. Un harcèlement moral peut être constitué indépendamment de l'intention de son auteur (Cour de Cassation, 10 juin 2015, n° 13-22801).

Il peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insultantes, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser (ex : appeler une personne par un surnom, ne jamais dire bonjour, invectiver une personne pour faire une critique sur son travail) ;
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou vœux (ex : demander une nouvelle version d'un rapport sans l'avoir lu, remettre en cause des compétences sans élément concret) ;

- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de la personne, évitement des contacts (ex : doubler la charge de travail d'une personne, lui retirer son ordinateur professionnel) ;

- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail (ex : changer des horaires de travail sans raison, refuser des congés prévus de longue date au dernier moment) ;

- isolement du collectif de travail (ex : ne pas prévenir une personne de la tenue d'une réunion, ne pas l'informer de décisions concernant son service).

Vous êtes témoin ou vous vous sentez victime d'une forme de harcèlement.

En amont de vos démarches, une rencontre avec l'un des professionnels du pôle médico-social du Sénat peut vous aider à faire le point afin de distinguer ce qui relève d'un harcèlement moral, d'un stress professionnel ou d'une critique légitime formulée par l'autorité hiérarchique.

> **LE HARCELEMENT SEXUEL**

Il existe deux types de harcèlement sexuel :

① le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (ex : propositions récurrentes de rendez-vous à caractère sexuel, tentative répétée d'être en contact physique avec une personne).

② le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (ex : demander des faveurs sexuelles en échange d'une promotion).

> **SANCTIONS ENCOURUES DANS LES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL**

L'auteur s'expose à deux types de sanctions, distinctes et cumulables :

1 SANCTION PÉNALE

Le harcèlement, moral ou sexuel, est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende ; ces peines sont alourdies en matière de harcèlement sexuel, en cas notamment d'abus d'autorité (articles 222-33 et suivants du code pénal).

2 SANCTION DISCIPLINAIRE

Prononcée par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire (directeur, Secrétaire général, Président et Questeurs), elle peut aller, selon la gravité des faits, de l'avertissement à la révocation. L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale.

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR L'ADMINISTRATION ?

Comme tout employeur, l'administration du Sénat est responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels. À ce titre, il lui revient de mettre en place des actions de prévention (sensibilisation, affichage, formation, etc.).

Lorsqu'elle a connaissance d'une situation susceptible de relever d'un harcèlement de quelque nature qu'il soit, l'administration doit :

- protéger la victime ;
- protéger la victime présumée ;
- procéder à une enquête interne.

En cas de situation avérée, l'administration doit :

- faire cesser les faits ;
- protéger la victime ;
- engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits.

صحيفة معلومات صادرة عن مجلس الشيوخ الفرنسي بشأن المضايقة المعنوية والتحرش الجنسي (نسخة بدون أسماء)، ٢٠١٧ © مجلس الشيوخ الفرنسي

الأسئلة

- هل من المقرر تنظيم أي تدريب على منع أشكال التمييز الجنسي والتحرش والعنف ضد المرأة ومكافحتها؟
- لمن يجب توجيه التدريب؟
- هل يجب أن يكون إلزامياً؟
- ما هو المحتوى الذي ينبغي إدراجه، وما هو النهج الذي ينبغي اتباعه، وما هو الشكل الذي ينبغي اختياره؟

من الأهمية بمكان تدريب إدارات الموارد البشرية والإدارة البرلمانية والموظفين الإداريين (ممثلي الموظفين وجهات التنسيق وما إلى ذلك) على ما يشكل تمييزاً جنسياً وتحرشاً وعنفًا ضد المرأة في البرلمان وكيفية الرد على تلك الأفعال. فقد يتعين على الأشخاص الذين يشغلون هذه الوظائف أن يتعاملوا مباشرة مع حالات التحرش والمضايقة وأن يتخذوا الإجراءات اللازمة. فيجب أن يعرفوا كيف يتعاملون مع ضحايا التحرش والمضايقة والعنف، وأن يتصرفوا بلباقة وبطريقة ملائمة، وأن يرشدوهم ولا يحسبواهم بالنبد أو أنهم يرفضون ادعاءاتهم.

ولتوعية أكبر عدد ممكن من الناس بحقوقهم ومسؤولياتهم المنصوص عليها في السياسة، قد يكون من المفيد توفير التدريب لجميع النواب والموظفين البرلمانيين بشأن الامتثال في أماكن العمل، والسلامة والصحة، ومكافحة أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة. ومع ذلك، فإن تجربة بعض البرلمانات قد أظهرت أن معدلات المشاركة في هذه الدورات التدريبية منخفضة غالباً، ولا سيما فيما يخص النواب، فينبغي النظر في جعلها إلزامية.

وقد اختارت عدة برلمانات إدراج وحدة عن التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة في التدريب الأولي الذي يقدم للنواب والموظفين الجدد. ويمكن أن يصل التدريب عبر الإنترنت إلى العديد من الأشخاص في مواقع مختلفة وبتكلفة أقل، في حين أن التفاعل الجماعي وجهاً لوجه يعزز الحوار ووعي المشاركين. ويمكن استخدام دراسات الحالة وأنشطة المحاكاة لبناء مهارات حل المشكلات وإدراك السلوكيات التي يمكن تفسيرها كمضايقة نفسية أو تحرش جنسي.

ومن المهم الانتباه إلى النقاط الرئيسية التالية عند تقديم هذا التدريب:

- تقديم تعاريف واضحة لما يشكل تمييزاً جنسياً أو مضايقة نفسية أو تحرشاً جنسياً أو عنفاً مع أمثلة توضيحية؛
- التشديد على ديناميات السلطة اللازمة للتعامل مع الرؤساء مباشرة، ولا سيما عندما تقع حوادث التحرش والعنف في إطار علاقة هرمية مع موظفين شباب وهم نساء غالباً؛
- استخدام المحاكاة لجعل المشاركين يشعرون بحقيقة التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة؛
- إبلاغهم بالعواقب والعقوبات التأديبية والقانونية التي قد يتعرض لها مرتكبو أفعال التحرش والمضايقة؛
- قيام خبراء في هذه القضايا بتوفير التدريب.

ونظراً إلى أن النواب الجدد يتمتعون بخبرة قليلة أو استعداد قليل لأداء دورهم كأرباب عمل، ينبغي أن يتلقوا تدريباً على وظائفهم الإدارية وبخاصة على تفادي سوء استعمال السلطة في العلاقات مع المرؤوسين.

فرنسا: تضم الجمعية الوطنية وحدة عن التحرش في الدورات التدريبية الأولية المقدمة للنواب في بداية الدورة التشريعية وللمساعدين البرلمانيين الجدد.^{٧٣}

كوستاريكا^{٧٤} وفنلندا^{٧٥} والسويد^{٧٦}: المسائل المتعلقة بالمضايقة النفسية والتحرش الجنسي مدرجة في التدريب الذي يتلقاه الموظفون البرلمانيون عند التعيين.

جمهورية كوريا: تنظم أمانة الجمعية الوطنية دورات تدريبية فصلية للنواب والموظفين. والمشاركة إجبارية للموظفين وتنظم وفقاً لفئة الموظفين.^{٧٧}

البرلمان الأوروبي: تُنظم دورات محددة بهدف منع السلوك غير اللائق وأفعال التحرش والمضايقة وتشجيع السلوك المهني القائم على الاحترام في مكان العمل. ويُقدّم التدريب على منع المضايقة لجميع الموظفين الذين يتعلمون التعرف على المضايقة النفسية والتحرش الجنسي ومنعهما ومكافحتهما. ويُقدّم تدريب مماثل للمديرين بغية مساعدتهم على منع أفعال المضايقة النفسية والتحرش الجنسي والتصدي لها داخل أفرقتهم. ويجري أيضاً إعداد دورات مخصصة للنواب بشأن إدارة الموظفين وتعيينهم في مكاتبهم.^{٧٨}

كندا: في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، أطلق مجلس العموم دورة تدريبية عبر الإنترنت بلغتين بشأن سياسته الخاصة بمكافحة أفعال التحرش والمضايقة ضد النواب والموظفين. ويمكن الاطلاع على الدورة التدريبية عبر الرابط التالي: <http://training-formation.parl.gc.ca/harassment-prevention/>

وهذه الدورة عبر الإنترنت هي وسيلة جيدة حتى يوفر مجلس العموم التدريب للمجموعات المستهدفة في جميع أنحاء كندا وفي أوتاوا فضلاً عن مكاتب الدوائر الانتخابية دون التقيد بفترة زمنية محددة. وهي تلغي بذلك تكاليف السفر الخاصة بالمشاركين والمدربين. ويمكن للمشاركين في الدورة التدريبية عبر الإنترنت أن يعلنوا منصبهم (نائب أو موظف نائب في أوتاوا أو موظف نائب في مكتب دائرة انتخابية مثلاً).^{٧٩}

(ج) خدمات الدعم والمشورة

الأسئلة

- أين يمكن للأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا للتحرش والمضايقة والعنف أن يذهبوا للحصول على المشورة والدعم؟
- ما هي الأشكال التي تتخذها خدمات المشورة والدعم؟
- هل يُرَوَّج لتلك الخدمات جيداً وهل تُنشر تفاصيل جهات الاتصال المعنية بها على نطاق واسع؟ هل يمكن الوصول إلى الخدمات بسهولة؟
- ما هي التدابير التي يجري اتخاذها لحماية خصوصية الأشخاص الذين يستخدمون هذه الخدمات وبياناتهم الشخصية؟

من الضروري تمكين الضحايا من الحصول على خدمات الدعم والمشورة التي يحتاجون إليها. وكما قال المسؤول عن الأخلاقيات في الجمعية الوطنية الفرنسية، فإن «من الأهمية بمكان في مسائل التحرش الجنسي أو المضايقة النفسية أن يُسمح للأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا بسرد الوقائع والتعبير عن معاناتهم».^{٨٠}

٧٤ انظر الحاشيتين ٣٢ و ٣٣.

٧٥ انظر الحاشية ٤٢.

٧٦ انظر الحاشية ٤١.

٧٧ انظر الحاشية ٥٤.

٧٨ انظر الحاشية ١٤.

٧٩ مقتطف من التقرير السنوي عن سياسة مجلس العموم بشأن منع أعمال التحرش والمضايقة والتصدي لها، ٢٠١٦-٢٠١٧.

٨٠ انظر الحاشية ١٧.



All About Respect
Cultar Spèise



Sexual harassment and sexist behaviour have no place at the Parliament

If you have experienced sexual harassment you can get confidential advice, information and support from our new Independent Support Service.

Expert advisers will listen to you and help you decide what action to take, and you can get support to take your complaint forward.

Contact them on a confidential basis by calling **0800 756 9969** or email **contactus@helpeap.com**. The helpline is available Monday to Friday, 9am to 10pm

We are an organisation that promotes fairness, equality and dignity for all. We all have a responsibility to treat others with respect and to ensure our behaviour is in line with our Sexual Harassment Policy.

Find out more about our Sexual Harassment Policy at www.parliament.scot/culture-of-respect

ملصق صادر عن البرلمان الاسكتلندي لإعلام الناس بخدمة الدعم السرية التي أنشئت تماشياً مع سياسة البرلمان بشأن مكافحة التحرش الجنسي، ٢٠١٩.

© البرلمان الاسكتلندي

ويمكن أن يفضي ذلك إلى إنشاء وحدة للدعم والمشورة أو تعيين أشخاص داخليين أو خارجيين موثوق بهم مع تزويدهم بالتدريب اللازمة لتقديم سبل الدعم والمشورة في المجال الطبي والنفسي والقانوني. وينبغي أن يكون هؤلاء الأفراد المحايدون أو الخبراء أو المدربون تدريباً جيداً في وضع يسمح لهم بمساعدة من يعتبرون أنفسهم ضحايا في تحديد ما إذا كانت تجاربهم ومعاييرهم تفي بالتعاريف القانونية للتحرش أو المضايقة أو أعمال العنف الأخرى، وإبلاغهم بالسياسة والإجراءات البرلمانية وسبل الانتصاف الممكنة في حالات التحرش والمضايقة والعنف. ويمكن أن يرشدوا الأفراد أيضاً إلى خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية المناسبة (طبيب أو طبيب نفسي أو غيرهما).^{٨١}

ويجب أن تكون هذه الخدمات سرية ويسهل الوصول إليها. ويوصى بالخدمات خارج الموقع (وليس في أماكن العمل البرلمانية) لضمان السرية وتعزيز ثقة الضحايا المحتملين في هذه الخدمات. ولا يتمثل الغرض منها في التحقيق في مضمون الشكوى وإنما الاستماع وإسداء المشورة لمساعدتهم في اتخاذ الخطوات اللازمة.

ألمانيا: يوجد اتفاق (٢٠١٨) بشأن حماية الموظفين الحكوميين وهياكل مخصصة داخل البرلمان لمكافحة التمييز والمضايقة النفسية والتحرش الجنسي، بما في ذلك مسؤول عن تكافؤ الفرص ومحاورون آخرون (لجنة الموظفين، والخدمات النفسية الاجتماعية، وممثلو الأشخاص ذوي الإعاقة، والزملاء المزودون بالتدريب اللازم). ويؤدي هؤلاء المحاورون وظيفة دعم، حيث تتلقى الضحايا المشورة والمعلومات والمساعدة الفردية في حل المنازعات. ويبلغ الموظفون الحكوميون في البرلمان بجهات الاتصال المفيدة وباتفاق حماية الموظفين أثناء الدورات التمهيدية للموظفين الجدد. ويتلقى المتدربون أيضاً معلومات عند بدء تدريبهم.^{٨٢}

النمسا: أنشأ البرلمان في آذار/مارس ٢٠١٨ هيئة مستقلة اسمها *Clearingstelle*. وهي تتألف من خبير مستقل يعينه رئيس البرلمان ويمكن للنواب من المجلسين وموظفي المجموعات السياسية والمساعدات البرلمانيين الاتصال بها في حالة حدوث مضايقات. وتتيح للأشخاص إمكانية الوصول إلى أنواع مختلفة من المعلومات والمشورة الفردية على أساس سري. وتعمل في المقام الأول على مبادرات الوقاية والتوعية، وتقيم مناهجاً من الاحترام داخل المؤسسة.^{٨٣}

فرنسا: في عام ٢٠١٨، عزز مجلس الشيوخ عملية أخذ أقوال الموظفين والمساعدات البرلمانيين الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا للمضايقة النفسية أو التحرش الجنسي أثناء قيامهم بواجباتهم، وكذلك عملية الاستماع إليهم. ويمكن للموظفين التوجه إلى جهة تنسيق في إدارة الموارد البشرية أو إلى أعضاء وحدة الخدمات الطبية والاجتماعية (طبيب نفسي أو طبيب مثلاً) إذا فضلوا ذلك. وبالمثل، أنشئ مركز للدعم والاستماع لفائدة المساعدات البرلمانيين يضم وحدة للخدمات الطبية والنفسية (طبيب مهني وأخصائي نفسي) ووحدة إدارية (مدير مجلس الشيوخ وممثل للموظفين يعينان بالاشتراك بين رابطات المساعدات والنقابات). ويمكن للمساعدات أو الموظفين العموميين الاتصال بأحد هؤلاء الممثلين لتلقي الدعم في

٨١ «يمكن أن يترك العنف الجسدي والتحرش آثاراً جسدية واضحة، وكذلك عاطفية، تتطلب إعادة التأهيل والمشورة. ويمكن أن يؤدي العنف النفسي والجنسي والمضايقة النفسية والتحرش الجنسي إلى آثار مثل القلق والاكتئاب والصداع واضطراب النوم، تضر بالأداء الوظيفي». منظمة العمل الدولية، القضاء على أشكال العنف والتحرش والمضايقة ضد النساء والرجال في عالم العمل، انظر الحاشية ١٠.

٨٢ رد برلمان ألمانيا على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العاميين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

٨٣ رد برلمان النمسا على استبيان عبر الإنترنت دُعي أعضاء رابطة الأمناء العاميين للبرلمانات إلى استكمالها في الفترة الممتدة من ٢٥ حزيران/يونيو إلى ٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.

اتخاذ الإجراءات. ودون التحقيق في مضمون الشكاوى، يؤدي هؤلاء الممثلون دور الاستماع والدعم ولا يجوز لهم الكشف عن أي معلومات يتلقونها خلال تبادلاتهم.^{٨٤}

جمهورية كوريا: وفقاً لقانون الإجراءات البرلمانية لمنع التحرش الجنسي والتصدي له (المادة ٥)، افتتحت أمانة الجمعية الوطنية مكتب مشورة متخصص في تقديم المشورة لضحايا التحرش الجنسي في عام ٢٠١٨. وفي هذا المكتب طبيب نفسي ومكان مناسب للاستشارات ويمكن الوصول إليه بسهولة ويضمن السرية.^{٨٥}

(د) الأمن

السؤال

- ما هي التدابير المتخذة لمساعدة وحماية العاملين في البرلمان الذين يتعرضون للتحرش والتحييز الجنسي والعنف الجنسي، بما في ذلك عن طريق الرسائل عبر الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي؟

يتعين على البرلمانات أن تهيئ بيئة آمنة تحمي جميع أعضائها وموظفيها، ولا تسقط عنها هذه المسؤولية إذا كان الجناة من خارج البرلمان. ويكتسي دور أجهزة الأمن في البرلمان أهمية قصوى في هذا المجال وكذلك قدرتها على العمل مع الشرطة، وخاصةً عندما يتعرض نائب أو شخص آخر يعمل في البرلمان للتهديد أو الاعتداء بسبب أنشطته.

وينبغي توعية أجهزة الأمن بحوادث التحرش والعنف الجنسي والتحييز الجنسي وتدريبها على الاستجابة على نحو ملائم وبالجدية نفسها التي تستجيب بها لأعمال العنف الأخرى. ويجب عليها الإنصات إلى ادعاءات الضحية في سرية تامة، وإجراء تحقيق محايد، واتخاذ تدابير محددة عند الاقتضاء لحماية الأشخاص وأفراد أسرهم وأصدقائهم المقربين الذين يتعرضون للتهديد، مثل حماية الأشخاص وحماية الممتلكات بما فيها المنازل والمكاتب.

ويجب عليها أيضاً أن تتوقع المخاطر المحتملة، وأن تتخذ خطوات مثل إجراء فحص أمني للمباني البرلمانية ومكاتب الدوائر الانتخابية وتقديم المشورة والتوجيه بشأن التدابير المناسبة لضمان أمن النواب والموظفين.

وأخيراً، يجب أن تكون لدى أجهزة الأمن معرفة شاملة بالبيئة الرقمية من أجل تقديم المشورة والمساعدة للأشخاص الذين يتعرضون للتسلط والتهديد عبر الرسائل الهاتفية وشبكات التواصل الاجتماعي، بما في ذلك التهديد بالقتل والعنف الجنسي والتحييز الجنسي والشتائم الجنسية.

المملكة المتحدة: يمكن لجميع النواب الانتفاع بالتدابير الأمنية الموصى بها لمكاتب دوائرهم الانتخابية ومنازلهم. ويُنصح أي نائب أو موظف لديه مخاوف أمنية عندما يكون خارج المباني البرلمانية بالاتصال بالشرطة المحلية أولاً. ويشمل ذلك الإبلاغ عن التهديدات والإساءات عبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي. وفضلاً عن ذلك، تحتفظ الشرطة بفريق اتصال وتحقيق برلماني لمساعدة جميع الأعضاء وجميع الموظفين على تقديم المشورة بشأن أي تهديد أو مسألة عاجلة محددة، أو لمناقشة الشواغل الأمنية العامة أثناء وجودهم داخل المباني البرلمانية.

وجهاز الدعم الأمني للأعضاء هو فريق مخصص ومتخصص في البرلمان يدعم الأعضاء في الانتفاع بتدابير أمنية في المكاتب والمنازل. ويمكن للفريق أن يقدم نصائح أمنية شخصية للنواب وأقرانهم وموظفيهم بما في ذلك سبل الدعم والمشورة بشأن السلامة على وسائل التواصل الاجتماعي.^{٨٦}

٨٤ انظر الحاشية ١٣.

٨٥ انظر الحاشية ٥٤.

٨٦ برلمان المملكة المتحدة والاتحاد البرلماني الدولي، التدقيق في مراعاة البرلمان للاعتبارات الجنسانية لعام ٢٠١٨، تقرير فريق التدقيق في البرلمان المراعي للاعتبارات الجنسانية إلى لجنة مجلس العموم ولجنة مجلس اللوردات، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.

سويسرا: يمكن للنواب الذين يشعرون بالتهديد التوجه إلى أجهزة الأمن في البرلمان أو إدارة الشرطة الاتحادية الذين سينصونهم بحسب الحال بتقديم بلاغ لدى شرطة الكانتون التي قد تتخذ بعد ذلك تدابير محددة مثل توفير حماية مباشرة.^{٨٧} فضلاً عن ذلك، يمكن للنواب الذين يعانون من التحرش أو التسلط استخدام خدمات هيئة متخصصة مستقلة تقدّم لهم سبل المشورة والاستشارة. ويمكن إجراء مقابلات سرية في مقر الهيئة (في برن أو زيوريخ) أو عن طريق الهاتف.^{٨٨} وتوجد أيضاً خدمة استشارية بشأن المضايقة عبر الإنترنت والتسلط السيبرني.



كتيب أصدره البرلمان السويسري
يطلع أعضاء الجمعية الاتحادية
على الإجراءات التي يجب اتخاذها
في حالة التهديدات أو المضايقات
أو الإهانات، ٢٠١٨.

© البرلمان السويسري

(هـ) سبل الانتصاف والتعويض البديلة

السؤال

- ما هي وسائل الانتصاف والتعويض الأخرى المتاحة لضحايا التحيز الجنسي والعنف الجنسي؟

ينبغي التشديد على أن سبل الانتصاف الداخلية للبرلمان والجزاءات التأديبية المقررة في إطار سياساته لا تملأ سبل الانتصاف الممكنة الأخرى بموجب القانون الوطني والقانون الدولي. ولذلك ينبغي إبلاغ الضحايا بسبل الانتصاف الأخرى المتاحة لهم وتوعيتهم بأن سبل الانتصاف هذه لها أهداف تعويض مختلفة، ومواعيد إجرائية مختلفة، ومتطلبات إثبات مختلفة.

^{٨٧} هيئة الإذاعة والتلفزيون السويسرية، «ما يقرب من ٦٠ في المئة من أعضاء البرلمان الاتحادي يقولون إنهم يشعرون بالتهديد»، ٢٥ أيار/مايو ٢٠١٩.

^{٨٨} وفقاً لقرار البرلمان السويسري المؤرخ في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.



نصب تذكاري خارج البرلمان البريطاني لجو
كوكس التي كانت نائبة شابة في مجلس
العموم فيما بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦ وقُتلت
في ١٦ حزيران/يونيو ٢٠١٦، لندن، المملكة
المتحدة، ٢٠١٦.

Justin Tallis/AFP ©

سبل الانتصاف والتعويض الأخرى

على الصعيد الوطني

قد يكون من الممكن في بعض الحالات الشروع في إجراءات جنائية أو إجراءات بموجب قانون العمل بعد الإجراءات الداخلية للبرلمان أو بالتوازي معها.

• قانون العقوبات، والقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، والقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة في الحياة السياسية

وفقاً للإطار القانوني للبلد، قد تقرر أيضاً ضحية العنف المزعومة رفع دعوى جنائية على الجاني (بتقديم بلاغ لدى الشرطة أو رفع دعوى أمام المحاكم الجنائية مثلاً). وإذا كانت الشكوى تتعلق بنائب، فيجب التحقق مما إذا كان يجب رفع الحصانة البرلمانية أولاً.

• قانون العمل

وفي العديد من البلدان، تغطي أحكام قانون العمل أو القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل مختلف الأشكال البدنية والنفسية والجنسية للعنف والتحرش والمضايقة. وفي معظم الحالات، تحظر هذه القوانين على العمال والمشرفين والأطراف الأخرى ارتكاب مثل هذه الأفعال؛ وتوفر وسائل شفافة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى؛ وتحدد العقوبات التي تُفرض على الجناة أو أرباب العمل والتعويضات التي تُمنح للضحايا.^{٨٩} وفي العديد من البلدان، يصاحب الحظر التزام أرباب العمل باتخاذ تدابير لمنع العنف والتحرش والمضايقة والتصدي لها. ومن ثم، يمكن للضحية المزعومة - بحسب الإطار القانوني الوطني المعني - أن تحتج بقانون العمل لملاحقة صاحب عملها - أي البرلمان في هذه الحالة - لانتهاكه التزامه بحمايتها.

٨٩ منظمة العمل الدولية، القضاء على أشكال العنف والتحرش والمضايقة ضد النساء والرجال في عالم العمل، انظر الحاشية ١٠.

على الصعيد الدولي

• لجنة الاتحاد البرلماني الدولي المعنية بحقوق الإنسان للبرلمانيين

هذه اللجنة آلية فريدة لحماية النواب الذين يتعرضون للمضايقة والتحرش والعنف وإنصافهم. وتسعى إلى تحديد الوقائع بالتحقق مع سلطات البلدان المعنية ومقدم البلاغ من صحة الادعاءات والمعلومات المقدمة إليها. وتهدف اللجنة إلى إيجاد تسوية مرضية تتماشى مع القانون الدولي والوطني لحقوق الإنسان والتوصيات الوجيهة في هذا المجال. وتبقي اللجنة هوية مقدم البلاغ ومعاملة الشكوى سرية إذا طلب مقدم البلاغ ذلك. ولمزيد من المعلومات عن اللجنة وإجراءاتها، بما في ذلك تقديم البلاغات، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني للاتحاد البرلماني الدولي: www.ipu.org.

• المقرر الخاص المعني بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه

أنشأ مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان هيئة خاصة مكلفة بجمع المعلومات، بما في ذلك الشكاوى الفردية، بشأن العنف ضد المرأة، والتوصية باتخاذ تدابير للقضاء عليه. ويمكن للمقرر الخاص أن يوجه نداءات ورسائل عاجلة إلى الدول بشأن حالات العنف المفترضة ضد المرأة التي تتلقاها. ويمكن أن تتعلق الادعاءات بشخص أو أكثر أو أن تخص حالة معمة من العنف ضد المرأة أو التسامح مع ذلك العنف.^{٩٠}

• البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

يمكن لأي شخص أن يقدم بلاغاً بشأن دولة طرف في البروتوكول إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إذا رأى أن حقوقه المكفولة بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة قد انتهكت وإذا استنفذ جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة (المواد ٢ إلى ٧). ويمكن للجنة أيضاً أن تبادر إلى إجراء تحقيق بعد تلقي معلومات موثوقة بشأن انتهاك دولة طرف في البروتوكول الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية (المادتان ٨ و٩).^{٩١} وحرصاً على تفادي ازدواجية الجهود الدولية، لا يجوز النظر في البلاغ إذا قُدم البلاغ نفسه إلى هيئة معاهدة أخرى أو آلية إقليمية أخرى.^{٩٢}

(و) ثقافة مكان العمل

إلى جانب تنفيذ السياسات الرامية إلى تنظيم السلوك، تحتاج كل مؤسسة برلمانية أيضاً إلى معالجة المعايير الثقافية التي تشكل حواجز أمام المشاركة الكاملة للرجال والنساء والمساواة بينهما سواء أكانوا برلمانيين أم موظفين. وقد صُممت خطة عمل الاتحاد البرلماني الدولي للبرلمانات من أجل إقامة برلمانات مراعية للاعتبارات الجنسانية ومجموعة أدوات التقييم الذاتي بغية مساعدة البرلمانات على دراسة هياكلها وعملياتها وأساليب عملها بعناية لضمان استجابتها لاحتياجات ومصالح الرجال والنساء كليهما.^{٩٣}

وفي كثير من الحالات، ستقوم التحقيقات الداخلية في أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف في البرلمان بالكشف أيضاً عن شواغل وتوصيات محددة بشأن ثقافة مكان العمل ينبغي معالجتها. ويُعدّ هذا العمل جزءاً أساسياً من إنشاء مكان عمل يكفل التقدير والمعاملة الكريمة والاحترام للجميع.

^{٩٠} <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/SRWomen/Pages/Complaints.aspx>

^{٩١} <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

^{٩٢} على سبيل المثال، إذا قُدمت الحالة إلى لجنة الأمريكتين لحقوق الإنسان أو محكمة الأمريكتين لحقوق الإنسان أو المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان أو اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب.

^{٩٣} انظر الحاشية ٧.

المملكة المتحدة: يسعى المجلسان إلى تنفيذ توصيات التدقيق في مراعاة البرلمان للاعتبارات الجنسانية الذي أُجري في عام ٢٠١٨. وعيّن مجلس العموم أيضاً مديراً مستقلاً جديداً للتحول الثقافي بغية قيادة العمل على تطبيق التوصيات الواردة في تقرير السيدة لورا كوكس بشأن عناصر ثقافة العمل البرلمانية التي تطرح مشكلات بهدف إحداث تغيير عملي ومستدام وقابل للقياس.^{٩٤}

ثانياً - رصد تنفيذ السياسات وتقييمه

(أ) الموارد اللازمة لتنفيذ السياسات ورصده

الأسئلة

- هل تتلقى جميع الخدمات والتدابير المنصوص عليها في السياسة الدعم المؤسسي المناسب لمهمتها؟ هل يجري التنفيذ كما هو مخطط؟
- هل يتم اتباع إجراءات استعراض الشكاوى؟
- هل تُطبق الجزاءات التأديبية عند إثبات حالات التحيز الجنسي والتحرش المضايقة والعنف؟
- هل ستُقدّم تقارير منتظمة وشفافة عن تنفيذ السياسات، بما في ذلك استخدام الخدمات؟ من سيكون مسؤولاً عن إعداد تلك التقارير؟
- كيف سيتم تسجيل/حفظ المعلومات المتعلقة بحالات التحرش أو المضايقة أو العنف، وما مدة حفظها؟

ينبغي للبرلمانات أن تحرص على تخصيص موارد مالية وبشرية كافية لضمان التطبيق السليم لكل جوانب السياسة.

وسيكون من الضروري أيضاً رصد تنفيذ السياسة بانتظام عن طريق جمع البيانات، والإبلاغ عن استخدام مختلف الخدمات، وإجراءات معالجة الشكاوى، وأنشطة الإعلام والتدريب. وستساعد هذه البيانات في تقييم ما إذا كانت السياسة تحقق أهدافها وفي توجيه قرارات إدارتها.

ومن ثم، يجب إعطاء الأولوية للسرية وسلامة الأفراد المعنيين. ويمكن الإبلاغ عن استخدام خدمات المساعدة وعدد الشكاوى دون المساس بسرية الأشخاص المعنيين. فعلى سبيل المثال، يمكن الإشارة إلى عدد طلبات المعلومات المرسله وعدد البلاغات المقدمة. ثم يمكن تصنيف البلاغات المقدمة بحسب قبولها أو التحقيق الرسمي فيها أو حلها بطريقة رسمية أو غير رسمية أو إثبات حدوث المضايقات في حالة الطلبات الرسمية.

ويمكن أن تقدّم التقارير أيضاً معلومات عن أنشطة التدريب والإعلام التي أُجريت خلال السنة، بما في ذلك عدد المستفيدين منها موزعين بحسب فئات الموظفين والجنس، فضلاً عن ردود فعل المشاركين.

كندا: بموجب سياسة منع أعمال التحرش والمضايقة والتعامل معها، يحرص مدير الموارد البشرية على تنفيذ السياسة ويقدم تقريراً إحصائياً سنوياً عن الأمور التالية إلى مجلس الاقتصاد الداخلي:

- «عدد الشكاوى المتعلقة بالتحرش والمضايقة وطبيعتها ونتائجها؛

^{٩٤} رسالة من كتبة مجلسي العموم واللوردات إلى الاتحاد البرلماني الدولي، أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

• عدد وطبيعة ونتائج القضايا التي تستلزم اللجوء إلى أساليب بديلة لتسوية المنازعات مثل الوساطة؛

• نتائج عمليات استعراض الشكاوى الأولية والتحقيقات والطعون، فضلاً عن التدابير التصحيحية أو التأديبية المتخذة، بما في ذلك التدابير الموصى بها؛

• عدد الأشخاص المشاركين في جلسات الإعلام والتدريب المتعلقة بالسياسة».^{٩٥}

فنلندا: ينشر البرلمان تقريراً عن الموظفين البرلمانيين كل سنتين وتقريراً عن سلامة الموظفين في العمل كل أربع سنوات. وتشير التقارير إلى عدد حالات التحرش والمضايقة والسلوك غير المقبول المبلغ عنها والمعالجة وفقاً للمبادئ التوجيهية لمكتب البرلمان بشأن منع السلوك غير اللائق والتحرش والمضايقة.^{٩٦}

(ب) تقييم السياسة وتحسينها

الأسئلة

- هل تحقق السياسة الأهداف المنشودة منها أم يتعين إدخال تغييرات عليها؟
- ما هي المدة الفاصلة بين دخول السياسة حيز التنفيذ وتقييم البرلمان لها؟ وبأي وتيرة بعد ذلك؟
- من سيجري التقييم؟ وما عناصر التقييم؟
- كيف تساعد الآلية المعمول بها في تحقيق الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؟ هل تساهم هذه الآلية في إزكاء وعي البرلمان بشأن هذه المسألة؟

ينبغي أيضاً تقييم فعالية السياسة وتأثيرها على المدى البعيد. ويمكن للسلطات البرلمانية أن توكل هذا التقييم إلى فريق العمل المسؤول عن التعامل مع حالات التحرش والمضايقة والعنف في البرلمان أو إلى خبراء خارجيين. وسيسعى التقييم إلى التحقق مما إذا كانت الأهداف التي وضعها البرلمان عند اعتماد السياسة قد حُققَت أم يجري تحقيقها.

وسيكون تحليل البيانات والمعلومات المجمعة عن طريق الرصد المنهجي مفيداً جداً في هذه العملية. وستتيح الدراسات الاستقصائية الجديدة المجهولة الهوية للعاملين في البرلمان (انظر القسم الخاص بجمع البيانات والأدلة في إطار الخطوة ١) تحليل ما إذا كانت الإجراءات التي اتخذها البرلمان بموجب هذه السياسة على مدى فترة زمنية معينة قد أدت إلى منع الأفعال الجنسية وأفعال التحرش والمضايقة والعنف ضد المرأة والاستجابة للحالات المحتملة التي ظهرت. وينبغي أن تنظر بوجه خاص فيما إذا كانت الخدمات والإجراءات الموضوعة لمعالجة الشكاوى توفر الحماية والمساعدة الكافيتين للضحايا وتُحاسب الجناة. وينبغي أن تكون البيانات الأساسية المجمعة في بداية وضع السياسة جزءاً من العملية. وسيستخدمها البرلمان في تتبع أوجه التقدم والتراجع مع مرور الوقت، والإبلاغ عنها.

وفي بعض الحالات، يمكن للتقييم أن يلقي الضوء على النتائج الإيجابية أو السلبية غير المتوقعة، ويحدد الحالات والممارسات المحددة أو المعايير الثقافية التي يمكن أن تزيد من مخاطر التحرش والمضايقة والعنف - أو أن يشير إلى الحاجة إلى توفير تدريب إضافي على جوانب معينة. ويمكن للتقييم أيضاً أن يسعى إلى تحديد كيفية تغيير هذه السياسة لبيئة العمل وسلوك الأفراد العاملين في البرلمان.

٩٥ انظر الحاشية ٣٨.

٩٦ انظر الحاشية ٤٢.



وأخيراً، سيستفيد البرلمان من إبراز نتائج تنفيذ السياسة وتبادل الخبرات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة مع البرلمانات الأخرى ومع الاتحاد البرلماني الدولي. ومن خلال المشاركة النشطة في هذه التبادلات، يمكن للبرلمانات أن تؤكد مكانتها كمؤسسات تعمل على تحسين المعرفة في هذا المجال، وأن تكون قدوة يحتذى بها، وتساعد في إنهاء أفعال التحيز الجنسي والتحرش والمضايقة والعنف المنهجية ضد المرأة في البرلمان وفي كل مناحي الحياة.

آلاف النساء يحضرن مسيرات حاشدة في جميع أنحاء الأرجنتين تحت شعار Ni Una Menos («لا واحدة أقل») للاحتجاج على العنف وقتل الإناث، بوينس آيرس، الأرجنتين، حزيران/يونيو ٢٠١٩.

NurPhoto / Carol Smiljan ©

الملحق ١

جميع التعاريف الموجودة في الوثائق التقنية الوجيهة

إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة (١٩٩٣) ٩٧

العنف ضد المرأة

يعني «العنف ضد المرأة» أي فعل من أفعال العنف القائم على الجنس يؤدي، أو يرجح أن يؤدي، إلى إلحاق ضرر أو معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية بامرأة، بما في ذلك التهديد بارتكاب مثل هذه الأفعال أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة. (المادة ١)

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

العنف ضد المرأة

اعتمدت لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة توصيتين عامتين بشأن العنف ضد المرأة: التوصيتان العامتان ١٩ و ٣٥. وقد ركز مفهوم «العنف ضد المرأة»، كما هو معرّف في التوصية العامة رقم ١٩، على حقيقة أن هذا العنف قائم على الجنس - أي أنه يستهدف امرأة لأنها امرأة - أو يؤثر في النساء أكثر من الرجال. ويشمل ذلك الأفعال التي تلحق ضرراً أو معاناة جسدية أو عقلية أو جنسية، والتهديد بارتكاب تلك الأفعال، والإكراه، وغير ذلك من أشكال الحرمان من الحرية.^{٩٨}

التحرش الجنسي أو المضايقة الجنسية

بالنسبة للجنة، يشمل التحرش الجنسي السلوكيات الجنسية غير المرحب بها مثل الاحتكاك أو المغازلة أو الملاحظات الجنسية أو عرض المواد الإباحية أو طلب خدمات جنسية شفهيّاً أو بالفعل. ويمكن أن يكون هذا السلوك مهيناً وقد يشكل مشكلة تتعلق بالصحة والسلامة؛ ويتحقق التمييز عندما يكون لدى المرأة سبب معقول لاعتقاد أن اعتراضها سيضر بها وبعملها، بما في ذلك بوظيفتها أو ترقيتها، أو عندما يؤدي ذلك إلى إقامة بيئة عمل عدائية.^{٩٩}

منهاج عمل بيجين (١٩٩٥)

يقر منهاج عمل بيجين بأن العنف ضد المرأة، ولا سيما التحرش الجنسي، يشكل إهانة لكرامة العامل ويمنع المرأة من تقديم مساهمة تتناسب مع قدراتها. ويدعو الحكومات إلى «النص في القوانين المحلية على عقوبات جزائية أو مدنية أو عقوبات ترتبط بالعمل أو عقوبات إدارية، و/أو تشديد هذه العقوبات من أجل المعاقبة على الأذى الذي يلحق بالنساء والبنات اللائي يتعرضن لأي شكل من أشكال العنف [...] في مكان العمل [...] والتعويض عن هذا الأذى». (الفقرة ١٢٤(ج))^{١٠٠}

٩٧ انظر الحاشية ٣.

٩٨ لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٣٥ بشأن العنف القائم على الجنس ضد المرأة، التي تحدث التوصية العامة رقم ١٩، ٢٠١٧، <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d/PPRiCAqhKb7yhsldCr0lUtvLRFDjh6/x1pWAeqJn4T68N1uqnZjLbtFua20BK3UeqIB/CyQlg86A6bUD6S2nt0li+ndbh67tt1+O99yEEGWYpmnzM8vDxmwt>

٩٩ لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ١٩ بشأن العنف ضد المرأة، ١٩٩٢، [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_E.pdf)

١٠٠ منظمة العمل الدولية، القضاء على أشكال العنف والتحرش والمضايقة ضد النساء والرجال في عالم العمل، انظر الحاشية ١٠.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على أشكال العنف والتحرش والمضايقة ضد النساء والرجال في عالم العمل (٢٠١٩) ١٠١

العنف والتحرش في عالم العمل (المادة ١(أ))

يشير هذا المصطلح إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

العنف والتحرش على أساس نوع الجنس (المادة ١(ب))

يعني هذا المصطلح العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

وتقر الاتفاقية بأن العنف والتحرش الجنسانيين يؤثران بشكل غير متناسب في النساء والفتيات. وتقر أيضاً بأن اتباع نهج شامل ومتكامل ومراعٍ للاعتبارات الجنسانية - يعالج الأسباب وعوامل الخطر، بما فيها القوالب النمطية الجنسانية، وأشكال التمييز المتعددة والمشاركة، وعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة على الجنس - يكتسي أهمية أساسية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

وفضلاً عن ذلك ووفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية، فإن العنف والمضايقة النفسيين هما أكثر أشكال العنف والمضايقة التي يُبلغ عنها على نطاق واسع في عالم العمل، ويشملان طائفة من الإساءات اللفظية وغير اللفظية وأفعال المضايقة النفسية والتحرش الجنسي والتسلط والتنمر والتهديد. ويمكن أن يشمل ذلك التلاعب بسمعة الشخص وعزله وحجب المعلومات عنه وتكليفه بمهام لا تتناسب مع قدراته وتحديد أهداف وآجال زمنية مستحيلة. ١٠٢

اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافئتهما (اتفاقية اسطنبول) (٢٠١٤) ١٠٣

ينبغي فهم تعبير «العنف ضد المرأة» (المادة ٣) على أنه انتهاك لحقوق الإنسان، وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وأنه يعني كافة أعمال العنف القائمة على النوع، والتي تسبب، أو التي من شأنها أن تسبب، للمرأة أضراراً أو آلاماً بدنية أو جنسية أو نفسية أو اقتصادية، بما فيه التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أكان ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

العنف الجنساني ضد المرأة يعني العنف الذي يستهدف امرأة لأنها امرأة أو يضر بالنساء أكثر من الرجال.

العنف النفسي (المادة ٣٣) هو سلوك متعمد يضر بشكل خطير بالسلامة النفسية لشخص ما بواسطة الإكراه أو التهديد.

التحرش (المادة ٣٤) يعني الاعتماد المتكرر لسلوك مهدد تجاه شخص آخر، إذا كان هذا السلوك مقصوداً، ويجعل الشخص يخشى على سلامته.

العنف البدني (المادة ٣٥) يعني أعمال العنف البدني ضد شخص آخر، إذا ارتكبت عمداً.

١٠١ انظر الحاشية ٤.

١٠٢ منظمة العمل الدولية، القضاء على أشكال العنف والتحرش والمضايقة ضد النساء والرجال في عالم العمل،

انظر الحاشية ١٠.

١٠٣ <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>

العنف الجنسي (المادة ٣٦) يشير إلى جميع أعمال العنف ذات الطابع الجنسي التي ترتكب ضد شخص آخر بدون موافقته، بما في ذلك الاغتصاب أو إكراه شخص ما على ممارسة الجنس مع شخص آخر.

التحرش الجنسي (المادة ٤٠) هو كل سلوك غير مرغوب فيه، لفظي أو غير لفظي أو جسدي، ذي طابع جنسي، غرضه أو نتيجته انتهاك حرمة شخص، خاصة إذا أنتج هذا السلوك محيطاً ترهيبياً أو عدوانياً أو مذلاً أو مهيناً.

التحيز الجنسي: تقترح توصية لجنة وزراء مجلس أوروبا بشأن منع التحيز الجنسي ومكافحته^{١٠٤} أول تعريف للتحيز الجنسي وهو كل فعل أو بادرة أو تمثيل مرئي أو كلمة تُنطق أو تُكتب أو ممارسة أو سلوك يقوم على فكرة أن شخصاً ما أو مجموعة ما أقل شأنًا بسبب جنسهم، ويحدث في الحياة العامة أو الخاصة، سواء عبر الإنترنت أو خارج الإنترنت، ويرمي أو يؤدي إلى أي مما يلي:

- (١) انتهاك الكرامة أو الحقوق الأساسية لشخص أو مجموعة من الأشخاص؛
- (٢) إلحاق أذى أو معاناة بدنية أو جنسية أو نفسية أو اجتماعية اقتصادية بشخص أو مجموعة من الأشخاص؛
- (٣) إقامة بيئة تهريبية أو عدائية أو مهينة أو إذالية؛
- (٤) عرقلة استقلال شخص أو مجموعة من الأشخاص وممارستهم التامة لحقوق الإنسان؛
- (٥) الإبقاء على القوالب النمطية الجنسانية وترسيخها.

اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه والقضاء عليه

(اتفاقية بيليم دو بارا) (١٩٩٤) ١٠٥

العنف ضد المرأة

وهو كل فعل أو سلوك، يقوم على أساس الجنس، ويسبب الوفاة أو الأذى البدني أو الجنسي أو النفسي أو المعاناة للنساء، سواء في الحياة العامة أو الخاصة (المادة ١).

العنف ضد المرأة في الحياة السياسية

في عام ٢٠١٥، اعتمدت آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا إعلان مكافحة المضايقة والعنف ضد المرأة في الحياة السياسية الذي يعرف هذه الظاهرة بأنها كل فعل أو سلوك أو إغفال يقوم على الجنس ويركبه شخص أو مجموعة من أجل تقويض حق المرأة في التمتع بحماية خالية من العنف والمشاركة في الشؤون السياسية والعامة على قدم المساواة مع الرجال، وإلغاء تلك الحقوق، وعرقلة أعمالها، وتقييدها.^{١٠٦}

وفضلاً عن ذلك، اعتمدت الآلية المذكورة آنفاً القانون النموذجي لبلدان الأمريكتين بشأن منع العنف ضد المرأة في الحياة السياسية والمعاقبة عليه والقضاء عليه (٢٠١٧) من أجل المساعدة في مواءمة الأطر القانونية الوطنية مع اتفاقية بيليم دو بارا بشأن مسألة العنف ضد المرأة في الحياة السياسية. ولأغراض تنفيذ هذا القانون، يعني «العنف ضد المرأة في الحياة السياسية» أي فعل أو تصرف أو إغفال قائم على الجنس يرتكبه شخص ما مباشرةً وعن طريق وسيط ويسبب الأذى أو المعاناة لامرأة أو أكثر ويهدف إلى إعاقة أو إبطال الاعتراف بالحقوق السياسية للمرأة والتمتع بها

١٠٤ انظر الحاشية ٥.

١٠٥ <https://www.oas.org/en/mesecvi/docs/BelemDoPara-ENGLISH.pdf>

١٠٦ <http://www.oas.org/en/mesecvi/docs/Declaracion-ENG.pdf>

وممارستها. ويمكن أن يشمل العنف ضد المرأة في الحياة السياسية، على سبيل المثال لا الحصر، العنف البدني أو الجنسي أو النفسي أو المعنوي أو الاقتصادي أو الرمزي (المادة ٣).

ويمكن الرجوع إلى المادة ٦ من القانون النموذجي للاطلاع على قائمة طويلة بمظاهر العنف ضد المرأة في الحياة السياسية.^{١٠٧}

البروتوكول المتعلق بحقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (بروتوكول مابوتو) (٢٠٠٣) ١٠٨

العنف ضد المرأة (المادة ١(ي))

يشير إلى كل الأعمال المرتكبة ضد المرأة التي تسبب أو من شأنها أن تسبب معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية أو ضرر اقتصادي بما في ذلك التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال أو بفرض قيود تعسفية على المرأة أو حرمانها من الحريات الأساسية في الحياة العامة أو الخاصة سواء في أوقات السلم أو في حالة النزاعات أو الحرب.

ويتعين على الدول الأطراف في بروتوكول مابوتو أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان الشفافية في توظيف وترقية المرأة وفصلها، ومكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل والمعاقبة عليها (المادة ١٣(ج)).

^{١٠٧} <http://www.oas.org/en/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-EN.pdf>

^{١٠٨} <https://au.int/en/treaties/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-women-africa>

الملحق ٢

ملخص الأسئلة المستخدمة في دراستي الاتحاد البرلماني الدولي

العنف النفسي

خلال فترة ولايتك البرلمانية/عملك في البرلمان:

- هل تعرضت لتعليقات أو ملاحظات جنسية أو متحيزة جنسياً؟
- هل وجدت يوماً صحيفة أو محطة تلفزيونية تنشر أو تبث صوراً لكن أو تعليقات عليك كانت مسيئة للغاية أو ذات إيحاءات جنسية؟ [سؤال مطروح على النواب فقط]
- هل وجدت يوماً على شبكات التواصل الاجتماعي صوراً لكن أو تعليقات عليك كانت مهينة للغاية أو ذات إيحاءات جنسية؟
- هل تعرضت يوماً للمضايقة أي لسلوك مستمر وتهديدي مثل اهتمام غير مرحب به أو اتصالات شفهية أو أي شكل من أشكال التفاعل أخافتك؟
- هل تلقيت أنتن أو ذويك (أفراد أسرته أو أصدقائك أو غيرهم) يوماً تهديدات؟
- هل تعرضت يوماً للتهديد بفقدان وظيفتك أو منع تقدمك المهني؟ [سؤال مطروح على الموظفين البرلمانيات فقط]

العنف الجسدي

خلال فترة ولايتك البرلمانية/عملك في البرلمان:

- هل سبق أن صفعك أحد أو دفعك أو ضربك أو ألقى عليك شيئاً كان من الممكن أن يؤذيك؟
- هل سبق أن هددك أحد باستخدام سلاح ناري أو أبيض أو غيرهما ضدك أو استخدمه فعلاً ضدك؟
- هل سبق لأحد أن احتجزك ضد إرادتك أو تعرضت للضرب أو الاختطاف؟

العنف الجنسي

خلال فترة ولايتك البرلمانية/عملك في البرلمان:

- التحرش الجنسي: هل تعرضت يوماً لتعليقات مهينة أو مسيئة أو سلوكيات ذات إيحاءات جنسية؟ هل تعرضت لمغازلات جنسية غير لائقة أو طلبات لتقديم خدمات جنسية؟
- الاعتداء الجنسي: هل أرغمت يوماً على القيام بأعمال جنسية أو ممارسة الجنس أو القيام بعمل ذي طبيعة جنسية؟

العنف الاقتصادي

خلال فترة ولايتك البرلمانية/عملك في البرلمان:

- هل حرمت يوماً من أموال يحق لك الحصول عليها (البدلات البرلمانية للنواب أو الرواتب ومكافآت الأداء للموظفين البرلمانيين مثلاً)؟
- هل حرمت يوماً من أي موارد برلمانية (مبانٍ أو حواسيب أو موظفون أو أمن) يحق لك الحصول عليها؟ [سؤال مطروح على النواب فقط]
- هل تعرضت لممتلكاتك يوماً للتلف أو الدمار؟



الاتحاد البرلماني الدولي
من أجل الديمقراطية. من أجل الجميع.

+41 22 919 41 50
+41 22 919 41 60
postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
1218 Le Grand-Saconnex
Geneva – Switzerland
www.ipu.org