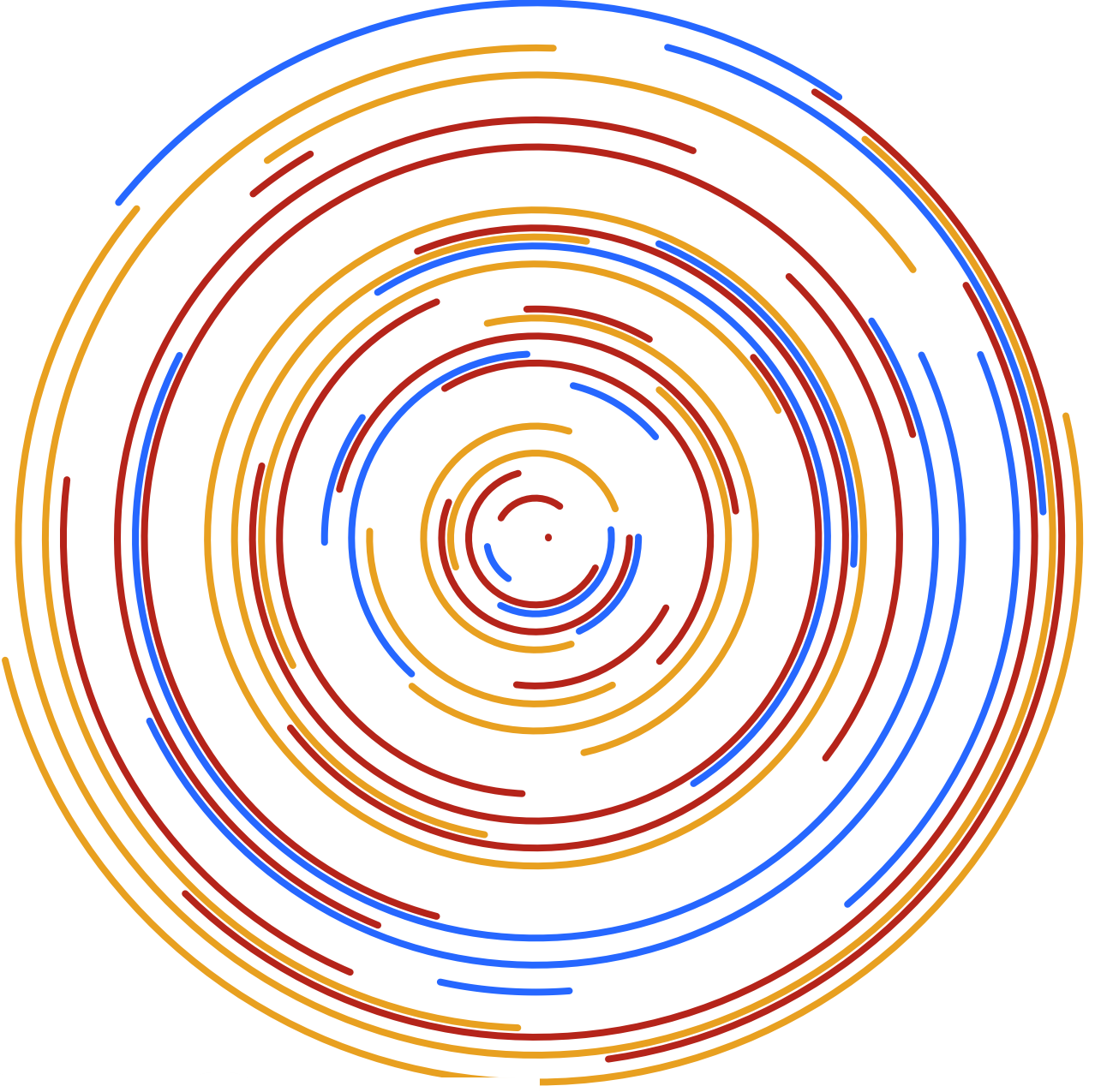


2025 التحرش الجنسي في الإعلام



نظرة عامة إقليمية
المنطقة العربية

جدول المحتويات

04 المنطقة العربية

05 السياق

07 الاستطلاع

08 تجارب التعرّض للتحرش الجنسي

09 الإبلاغ ومعوّقاته

12 الإجراءات التنظيمية

14 شهادة حالات تحرّش جنسي

15 الجناة وديناميكيات السلطة

16 التصرّوات

18 التدريب والسياسات

التحرش الجنسي في الإعلام

هذا البحث هو ثمرة تعاون بين مؤسسة «WAN-IFRA Women in News» و«BBC Media Action» وجامعة سيتي سانت جورج التابعة لجامعة لندن. وقد تم إعداده بفضل الدعم المقدم من الوكالة السويدية للتنمية الدولية (SIDA)، والوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي (NORAD)، ووزارة الخارجية والكومنولث والتنمية البريطانية (UK FCDO) في إطار برنامج «وسائل الإعلام التي تخدم المصلحة العامة وبيئات المعلومات السليمة» (PIMHIE). ونحن ممتنون لزملائنا/ زميلاتنا وشركائنا/ شريكاتنا في البلدان الـ 21 التي شملتها الدراسة على دعمهم في توزيع الاستبيان على المشاركين/ات.

«Women in News» هو برنامج لتنمية وسائل الإعلام تابع للمؤسسة العالمية لناشري الأخبار (WAN-IFRA). وتتمثل مهمته في سد الفجوة الجندرية في وسائل الإعلام الإخبارية. وهي تعمل مع 80 مؤسسة إعلامية من 17 دولة في أفريقيا والشرق الأوسط وجنوب شرق آسيا.

«بي بي سي ميديا أكشن» هي المؤسسة الخيرية الدولية التابعة لهيئة الإذاعة البريطانية (BBC). وبالتعاون مع شركائنا، نصل إلى أكثر من 100 مليون شخص محتاج حول العالم، في أكثر من 30 دولة و50 لغة. ونعمل على توفير وسائل إعلام محايدة ومؤثرة وموثوقة للأشخاص المحتاجين حتى يتمكنوا من اتخاذ خيارات مستنيرة لتغيير حياتهم.

تتمثل مهمة سيتي سانت جورج، جامعة لندن، في إجراء أبحاث رائدة عالمياً حول العدالة الاجتماعية العالمية والشمولية في الصحافة، والتي تعود بفوائد دائمة على هذا القطاع من خلال قسم الصحافة التابع لها. نتعاون مع الصحفيين/ات ومراكز الفكر والمنظمات غير الحكومية وصانعي السياسات لاستكشاف كيفية إعادة تصور الصحافة الأخلاقية التي تخدم المصلحة العامة وحمايتها للأجيال القادمة.

الباحثة الرئيسية: الدكتورة ليندسي بلوميل.

مديرة البحث: مولي شيمهاندا.

مديرتا التحرير: إلين ليفستيدت وفاليريا بيراسو.

الدعم التحريري: نادين غوري.

الدعم البحثي: سوفيبي أومري، نيم غوبتا، كيو رانشا، زينب نعمة، شيلا شيمفامبا

الاتصالات: فرح وائل، كارولين ويلر، أتيندريا غوبتا

تطوير الموقع الإلكتروني والتصميم الجرافيكي: إديت جينجي

محررة النصوص: لورنا فراي

المنطقة العربية

هذا التقرير هو جزء من دراسة دولية أُجريت عام 2025 حول التحرش الجنسي في بيئات العمل الإعلامي، تتناول تجارب التحرش الجنسي بين النساء والرجال والأشخاص بهويات جندرية غير نمطية من الإعلاميين/ات عبر 21 دولة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، والمنطقة العربية، وجنوب شرق آسيا، وأوكرانيا.¹

”

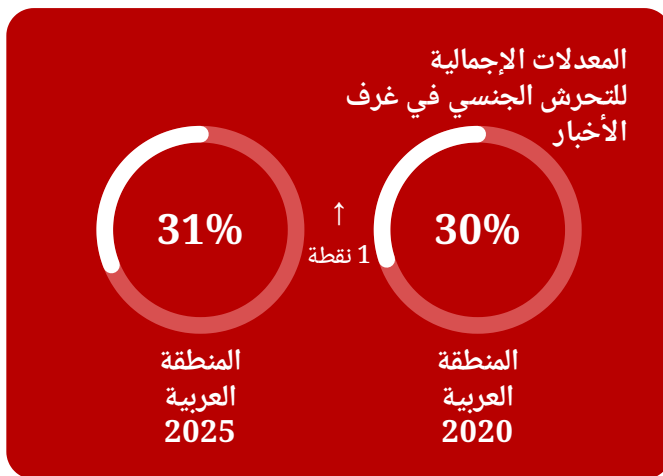
”تقدّمت إحدى الزميلات بشكوى تتعلّق بتعرّضها للتحرّش الجنسي من مديرها المباشر. لكنّ الشكوى طُمست، قبل أن تُدفع الزميلة إلى تقديم استقالتها. في مؤسستنا، يجري الحديث شفهيًا عن التحرش وأهمية الإبلاغ عنه، لكن على أرض الواقع، يتم معاقبة الضحية نفسها.”

— منتجة ومديرة محتوى رقمي، 35-44 عامًا، الأردن**

أُجريت هذه الدراسة من قبل المؤسسة العالمية لناشري الأخبار (WAN-IFRA)، برنامج "النساء في الأخبار" (WIN)، بالشراكة مع جامعة سيتي سانت جورج، التابعة لجامعة لندن، ومنظمة بي بي سي ميديا إكشن. وهي أكبر دراسة من نوعها تركز على أبحاث سابقة أُجريت عام 2020، وكشفت عن وجود فجوات مستمرة في الأدلة المتعلقة بالتحرش الجنسي في بيئات العمل الإعلامي.

يؤكّد هذا التقرير نظرة إقليمية شاملة عن كيفية اختبار ظاهرة التحرش الجنسي داخل المؤسسات الإعلامية في المنطقة العربية، وذلك في البلدان الأربعة التي شملها الاستطلاع: مصر والأردن ولبنان وفلسطين.² ويتناول التقرير مدى تكرار الإبلاغ عن هذه الحوادث، وكيفية تعاظم أصحاب العمل مع الشكاوى المرتبطة بهذا السلوك في بيئة العمل. كما يستعرض الفوارق في الشعور بالأمان والمساواة تبعًا للنوع الاجتماعي والموقع الوظيفي داخل الهرمية التحريرية، بالإضافة إلى جوانب أخرى تتصل بالثقافة المؤسسية.

وتُظهر نتائج الاستطلاع في المنطقة العربية أن معدل التعرّض للتحرش الجنسي في أماكن العمل بلغ 31% عام 2025. وهو معدل يكاد يطابق نسبة عام 2020 البالغة 30%، ما يشير إلى غياب أي تحسّن ملموس مقارنةً بالاستطلاع السابق عام 2020.³



¹ تُعرّف هذه الدراسة التحرش الجنسي بأنه "سلوك غير مرغوب فيه ومسيء ذو طابع جنسي ينتهك كرامة الشخص ويجعله يشعر بالإهانة أو الإذلال أو التهريب أو التهديد". للاطلاع على تعريفات الأنواع المحددة من التحرش الجنسي، يُرجى مراجعة صفحة المنهجية.

² تُعرّف أيضًا بالأراضي الفلسطينية. ونستخدم في هذا التقرير «فلسطين» كترجمة للبلد اتساقًا مع الاستطلاعات السابقة.

³ يُحتسب معدّل انتشار التحرش الجنسي في أي بلد أو منطقة استنادًا إلى متوسط النسب المئوية للمستجيبين/ المستجيبات في تلك المنطقة الذين/ اللواتي أفادوا بتعرّضهم للتحرش اللفظي أو الإلكتروني أو الجسدي و/أو للاغتصاب أثناء دوام العمل.

السياق

في أنحاء المنطقة العربية، شهدت السنوات الخمس التي أعقبت استطلاع عام 2020 حول التحرش الجنسي في المؤسسات الإعلامية اضطرابات سياسية ونزاعات مستمرة في البلدان المشمولة بالاستطلاع، ولا سيما في فلسطين ولبنان. وقد ألفت هذه الظروف بظلالها على طبيعة عمل الصحفيين/ات، الذين باتوا يزاولون/ن مهنتهم/ن وسط تصاعد المخاطر الخارجية، كما أثرت تلك الأحوال في كيفية اختبار ظاهرة التحرش الجنسي والتعامل معها، بل وأدت أحياناً إلى تراجعها على سَلَم الأولويات.

في عام 2020، سجّل لبنان محطةً تشريعية بارزة مع إقرار القانون رقم 205، الذي جرّم التحرش الجنسي للمرة الأولى. ويقدم القانون تعريفاً واسعاً لهذه الجريمة، ويتضمن أحكاماً لحماية الناجين/ات والشهود على حدّ سواء، ووضع آليات للتعويض، وتنفيذ حملات للتوعية. غير أنّ تطبيق هذا الإطار القانوني لا يزال محدوداً وغير متكافئ، بفعل ضعف الوعي العام، والتأخر في تفعيل خدمات دعم الناجين/ات، إلى جانب ثغرات في مجالي الوقاية والحماية في بيئة العمل. وقد تطلّرت هذه التحديات القانونية والبنوية في سياق بيئة عمل تتزايد فيها القيود المفروضة على الصحفيين/ات، وذلك تحت وطأة النزاعات المزمّنة.

في فلسطين، يُمارَس العمل الإعلامي في ظلّ استمرار النزاع، واتساع نطاق النزوح، وتفاقم انعدام الأمن. ومنذ عام 2023، أدّى حجم الدمار في غزة إلى ارتفاع كبير في المخاطر التي يواجهها الصحفيون/ات، مع تسجيل أعدادٍ مرتفعة من العاملين في المجال الإعلامي الذين قُتلوا، إلى جانب استمرار القيود المفروضة على الوصول الإعلامي عقب وقف إطلاق النار في أكتوبر/تشرين الأول 2025. وتنعكس تبعات الاحتلال الإسرائيلي على مختلف جوانب الحياة، وهي تُثقل كاهل النساء والفتيات بشكلٍ غير متناسب.

تؤدي ازدواجية الهياكل الحاكمة بين الضفة الغربية وقطاع غزة إلى تعذر تطبيق معايير عمل وحماية موحدة في الأراضي الفلسطينية، بما في ذلك ما يتصل بمكافحة التحرش الجنسي. وعلى الرغم من وجود أطر قانونية فلسطينية وأردنية ذات صلة، خلصت مبادرة يوروميد النسوية - المرصد الإقليمي للمجتمع المدني المعني بالعنف ضد النساء والفتيات (EFI-RCSO) إلى عدم وجود تشريع شامل ينظم العنف القائم على النوع الاجتماعي في فلسطين. كما تواجه الجهود التي تبذلها وزارة شؤون المرأة والمنظمات غير الحكومية للتصدي للتحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي قيوداً شديدة في ظلّ الظروف الراهنة.

في مختلف أنحاء المنطقة العربية، شهد الخطاب العام حول التحرش الجنسي في بيئة العمل تطوراً ملحوظاً منذ عام 2020، مدفوعاً بالحملات الرقمية وبالقضايا البارزة التي حظيت باهتمام واسع. غير أنّه، في البلدان المشمولة بالاستطلاع، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين نصوص القوانين والتجارب الفعلية للناس. إذ

في الوقت نفسه، سلّطت سلسلة من القضايا البارزة والإصلاحات القانونية والحملات الرقمية في المنطقة الضوء على ظاهرة التحرش الجنسي في المؤسسات الإعلامية. وفي الواقع، شكّل عام 2020 نقطة تحوّل في التعامل مع قضية التحرش الجنسي، إذ عكست الشهادات الرقمية، والكشف العلني عن المتورطين/ات، والمطالب الجماعية التي رفعتها الصحفيات، انتقالاً من الصمت إلى تنامي في التدقيق والمساءلة.

في مصر، شكّلت إحدى حالات التبليغ الرقمي الواسعة الانتشار عام 2020 حافزاً لاندلاع حركة "#MeToo" في البلاد، إذ تشجّعت الناجيات من التحرش الجنسي في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الإعلامي، على كسر الصمت. وبرزت المخاطر التي تواجهها الصحفيات في ما كشفته قضية صحفية مصرية أفادت بتعرّضها لاعتداءات جنسية على يد ضباط السجن خلال فترة احتجازها بين عامي 2020 و2021، على خلفية اتهامات تتعلق بنشر أخبار كاذبة وإساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

ترافقت هذه التطوّرات في مصر مع إصلاحاتٍ على الصعيد التشريعي، إذ أقرّ البرلمان في عام 2020 تعديلاتٍ على قانون الإجراءات الجنائية تتيح إخفاء هوية الناجين/ات من التحرش والاعتداء الجنسيين. وفي عام 2021، شدّدت مصر عقوبة التحرش الجنسي من خلال رفعها إلى مستوى الجنائية، فيما أقرّت أحكام قانون العمل لسنة 2025 بشكلٍ صريح بالتحرش والتنمر في بيئة العمل، بما في ذلك داخل القطاع الإعلامي.

في الأردن، تحقّق التحوّل في التعامل مع التحرش الجنسي في بيئة العمل بشكل تدريجي. وتشير الأدلة المتاحة إلى مستويات مرتفعة من التحرش الجنسي داخل بيئات العمل. وفي عامي 2022 و2023، أدخلت تعديلات على قانون العمل تضمّنت فرض غرامات مالية على أصحاب العمل، ومنحت الموظفين/ات الحق في ترك وظائفهم/ن دون إشعار مسبق في حالات التحرش أو الاعتداء الجنسي، مع الحفاظ على كامل حقوقهم التعويضية. وقد رحّبت منظمات المجتمع المدني بهذه التعديلات، لكنها اعتبرتها غير كافية. لاحقاً، أطلقت وزارة العمل منصة "حماية" الإلكترونية، التي تتيح تقديم الشكاوى بشكل سري أو علني. ومع ذلك، تستمر الفجوات بين النصوص القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي والواقع المعيشي للأفراد، لا سيما على مستوى التنفيذ والمساءلة.

انطلاقاً من الوقاية والتوعية. ففي الفترة 2020-2025، قامت المؤسسة العالمية لناشري الأخبار (WAN-IFRA)، برنامج "النساء في الأخبار" (WIN) بتقديم تدريباتٍ لأكثر من 2000 عاملة وعامل في القطاع الإعلامي على مستوى العالم لتعزيز فهمهم/ن للتحرش الجنسي، بما في ذلك في مصر والأردن ولبنان وفلسطين. وشملت هذه التدريبات تعريفاً بطبيعة التحرش الجنسي وأماكن وقوعه، وسبل معالجته والوقاية منه داخل بيئة العمل وخارجها على حدٍ سواء. كما قدّمت الجلسات إرشاداتٍ عملية حول الإبلاغ عن الحوادث وإدارتها، إلى جانب دعم تطوير السياسات المؤسسية، لا سيّما لدى أقسام الموارد البشرية وفرق الإدارة العليا. وفي الحالات التي كانت فيها سياسات التحرش الجنسي قائمة أصلاً، قدّمت مؤسسة WAN-IFRA WIN دعمًا إضافيًا حول سبل تعميم هذه السياسات بفعالية.

يبقى تطبيق هذه القوانين متباينًا، ونادرًا ما تتحقق المساءلة الفعلية. كما أنّ السياقات الأوسع التي تؤطر العمل الإعلامي — من عدم الاستقرار السياسي والنزاعات إلى اختلالات القوة المتجذّرة — تحدّ من الأثر العملي للإصلاحات القانونية. ومع أنّ الأطر التشريعية الصارمة تُعدّ أساسية في تحديد السلوك غير المقبول، وتوضيح التزامات أصحاب العمل، وتهيئة شروط المساءلة، فإن الحقوق المكتوبة، كما تؤكّد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، لا بدّ أن تتحوّل إلى واقع ملموس في الممارسة. ولا يزال هذا التحوّل بعيد المنال، لا سيّما بالنسبة للنساء وكل الأشخاص بهويات جندرية غير نمطية العاملين/ات في مجال الإعلام.⁴

بالتوازي مع التغييرات القانونية، برز تركيزٌ متزايد على تحسينات عملية للتصدّي للتحرش الجنسي في قطاع الإعلام في المنطقة،

⁴ اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 في يونيو/حزيران 2019، وهي أول معاهدة دولية تُقرّ بحق الجميع في عالم خالٍ من العنف والتحرش في بيئات العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي.

الاستطلاع

تتضمن العينة العربية إجابات 481 من العاملين والعاملات في القطاع الإعلامي عبر أربع دول هي: مصر (220)، فلسطين (114)، الأردن (78) ولبنان (53)، إضافة إلى 16 مشاركًا ومشاركة يعملون في دول أخرى من المنطقة.⁵ ويعرض الشكل 1-أ التوزيع بحسب النوع الاجتماعي للمستجيبين والمستجيبات، بما في ذلك الأفراد بهويات جندرية غير نمطية والأفراد الذين يفضلون/ن تعريف هويتهم/ن الجندرية بأنفسهم/ن.⁶ أما الشكل 1-ب، فيعرض توزيع المشاركين والمشاركات بحسب المستوى الوظيفي.

تجارب التعرّض للتحرش الجنسي

الشكل 1أ: البيانات الديموغرافية للمشاركين/ات حسب الهوية الجندرية
الأساس: جميع المشاركين/ات. n = 481. جميع النسب المئوية مُقرّبة إلى أقرب عدد صحيح.



الشكل 1ب: المشاركون/ات حسب المستوى الوظيفي



⁵ لفرض هذه الدراسة، وزّع استطلاع عبر الإنترنت يتألف من 33 سؤالاً مغلقاً وسؤالاً مفتوحاً واحد. وقد أتاح هذا السؤال الأخير للمشاركين/ات إمكانية تقديم تعليقات إضافية، وشكّل مصدر الاقتباسات الواردة في هذا التقرير.

كما كان بإمكان المشاركين/ات تخطي أي سؤال إذا رغبوا/ن في ذلك. وقامت شبكات الإعلام الإقليمية التابعة لكل من WIN وبي بي سي ميديا أكشن بتوزيع الاستطلاعات، حيث سعت كل شبكة إلى تحقيق توازن في المشاركين/ات من حيث النوع الاجتماعي والوظيفة ونوع المؤسسة الإعلامية. وتختلف معدلات الاستجابة وأحجام العينات من بلد إلى آخر.

ونظرًا لحساسية الموضوع، وفر فريق البحث للمشاركين/ات إمكانية الوصول إلى موارد الدعم المناسبة في بلدانهم/ن. وتم التعامل مع البيانات وفقًا لسياسة الخصوصية الخاصة بجامعة سيتي سانت جورج، التابعة لجامعة لندن، والمعايير الدولية لحماية البيانات. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة صفحة المنهجية.

⁶ يشمل المجموع الأفراد غير المطابقين للمعايير الجندرية والأفراد الذين يفضلون تعريف هويتهم الجندرية بأنفسهم. لا تتوفّر بالعادة بيانات مفصلة لهؤلاء الأشخاص على مستوى الدول أو المناطق. للاطلاع على الاتجاهات الخاصة بهذه الفئات، يُرجى الرجوع إلى التقرير العالمي.

تجارب التعرّض للتحرّش الجنسي

الفجوة بين الجنسين هنا أقل مقارنة بالتحرّش الجنسي اللفظي، فإنّ المستجيبات في هذه المنطقة ما زلن أكثر عرضة له بنحو 1.7 مرة مقارنة بزملائهن الذكور.

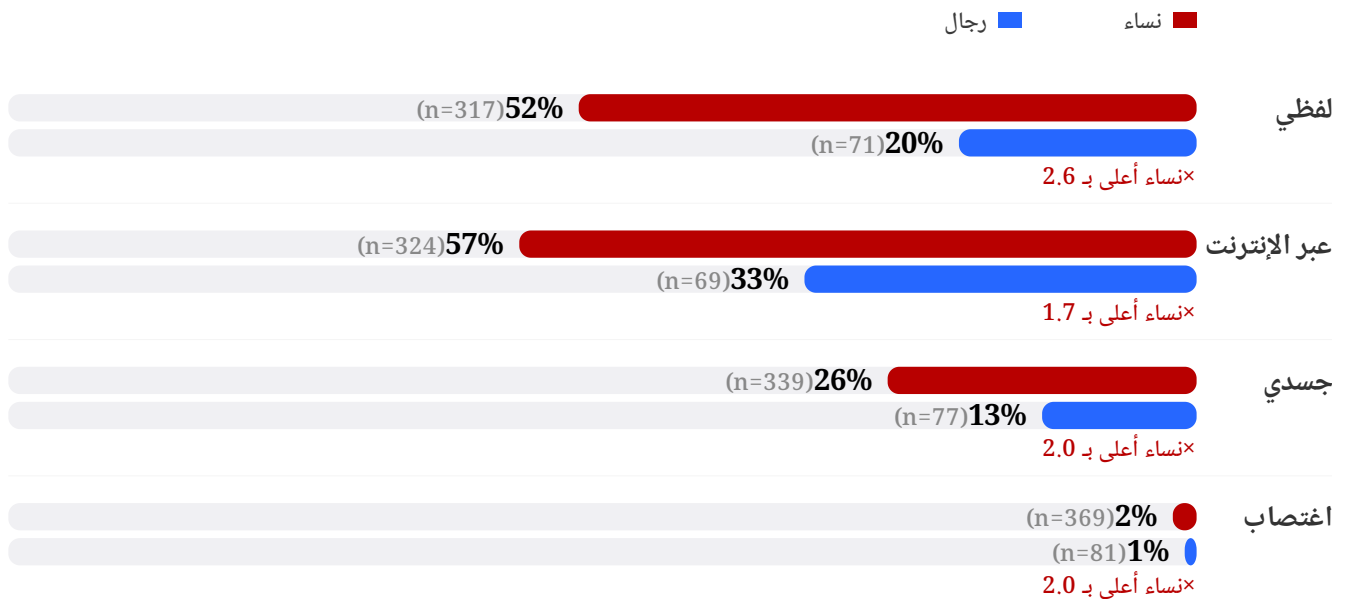
أما التحرّش الجنسي الجسدي فهو أقل شيوعاً، لكنه لا يزال ملحوظاً في المنطقة، إذ أفادت 26% من المستجيبات بتعرّضهن له، مقابل 13% من المستجيبين الذكور. وبصورة مشابهة لأنماط التحرّش الجنسي الأخرى في بيئة العمل، تُظهر النتائج أنّ النساء أكثر عرضة لهذا النوع بمقدار الضعف مقارنة بالرجال.

وتبقى حوادث الاغتصاب أقل انتشاراً، إذ أفادت 2% من المستجيبات (ثمانى مشاركات) و1% من المستجيبين الذكور (مشارك واحد) بتعرّضهم للاغتصاب في أثناء العمل.

في مختلف أنحاء المنطقة العربية، تُظهر نتائج استطلاع عام 2025 أنّ التحرّش الجنسي اللفظي يُعدّ شكلاً من أشكال التحرّش الجنسي واسع الانتشار داخل أماكن العمل الإعلامية، إذ أفادت 52% من المستجيبات بتعرّضهن له، مقارنةً بـ 20% من المستجيبين الذكور (انظر الشكل 2). ويعني ذلك أنّ احتمال تعرّض النساء لهذا النوع من التحرّش يفوق نظراءهن الرجال بنحو 2,6 مرة.

ورغم أنّ التحرّش الجنسي اللفظي يُعدّ عالمياً الشكل الأكثر شيوعاً من أشكال التحرّش الجنسي في بيئة العمل، فإنّ التحرّش الجنسي الإلكتروني يُسجّل بوصفه النوع الأكثر شيوعاً في منطقة العالم العربي. وقد أبلغت 57% من النساء و33% من الرجال في العيّنة عن تعرّضهم لهذا النوع من التحرّش. وعلى الرغم من أنّ

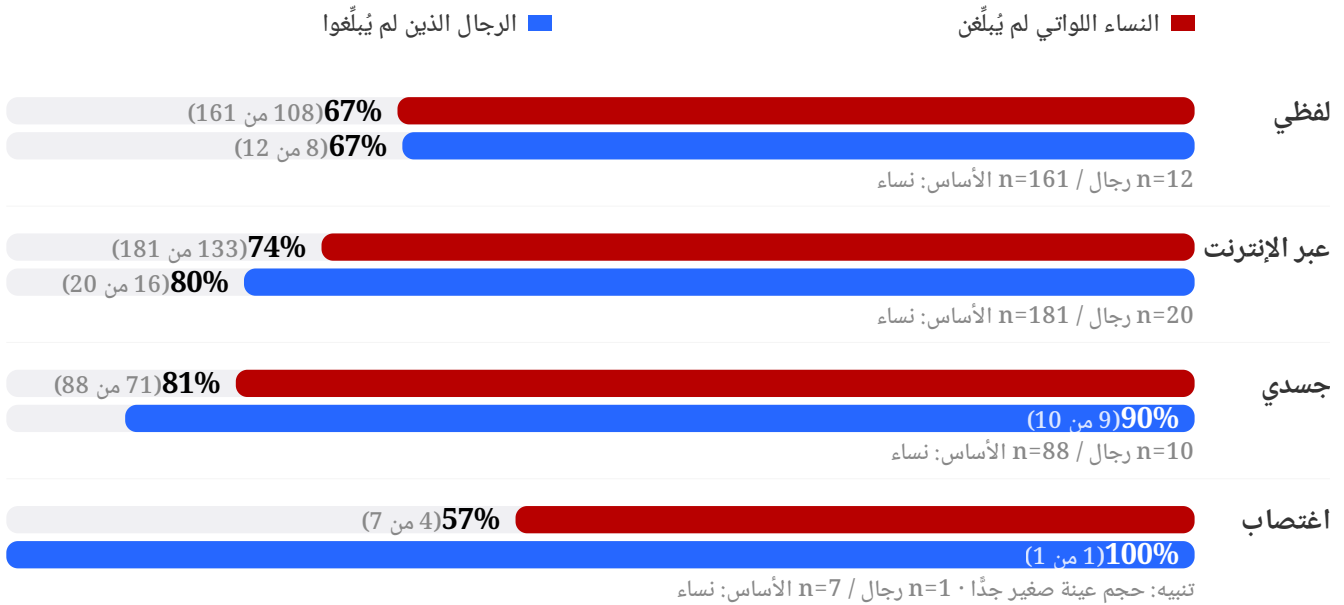
الشكل 2: التجربة بحسب نوع التحرش الجنسي والنوع الاجتماعي



الإبلاغ ومعوّقاته

سأل الاستطلاع المشاركين والمشاركات الذين أشاروا إلى تعرّضهم/ن للتحرش الجنسي في مكان العمل عمّا إذا كانوا/ن قد أبلغوا/ن مؤسساتهم/ن بالحادثة، وما إذا كان أصحاب العمل قد اتخذوا أي إجراءات نتيجة لذلك.

الشكل 3أ: لم يُبلغوا، حسب نوع التحرش الجنسي
جميع النسب المئوية مُقَرَّبَة إلى أقرب عدد صحيح.



المستجيبين/ات لسبب عدم إبلاغ أصحاب عملهم عن جميع أنواع التحرش الجنسي التي تعرّضوا إليها.

غياب آليات واضحة لتقديم الشكاوى – 26%

الاعتقاد بأن التجربة ليست ذات أهمية كبيرة – 19%

المخاوف من انعكاسات سلبية على المسار المهني – 13%

عبر جميع أنواع التحرش الجنسي، يبرز غياب آليات واضحة لتقديم الشكاوى بوصفه العائق الأكثر شيوعًا أمام الإبلاغ (انظر الشكل 4). وقد ذكر هذا السبب في 26% من الحالات عند تفسير المستجيبين/ات لسبب عدم إبلاغ أصحاب عملهم عن جميع أنواع التحرش الجنسي التي تعرّضوا إليها.

وتظهر فروق واضحة بين الجنسين في أسباب عدم إبلاغ أصحاب العمل عن حالات التحرش الجنسي التي تعرّض لها المستجيبون/ات. إذ يميل الرجال إلى التقليل من شأن تجاربهم مع التحرش الجنسي، حيث أفاد 31% من المستجيبين الذكور بأنهم لم يُبلغوا عن التحرش اللفظي لأنهم لم يعتبروه أمرًا مهمًا، مقارنةً بـ 16% من النساء، مع تكرار النمط نفسه عبر أنواع التحرش الأخرى. في المقابل، تُبدي النساء مخاوف أكبر تتعلق بالعواقب المهنية للإبلاغ عن التحرش الجنسي، إذ ذكرت 14% منهن أن الخشية من التأثير

سجل عدم الإبلاغ مستويات مرتفعة عبر مختلف أشكال التحرش الجنسي، مدفوعًا بتداخل مجموعة من العوائق البنيوية ومخاطر مرتبطة ببيئة العمل (انظر الشكلين 3أ و3ب). ما يقارب 66% من المستجيبين/ات الذين تعرّضوا للتحرش الجنسي اللفظي لم يُبلغوا مؤسساتهم عن ذلك. وبالمثل، لم يُقدّم 74% من المستجيبين/ات الذين تعرّضوا للتحرش الجنسي الإلكتروني على الإبلاغ الرسمي عن تجاربهم، فيما لم يُبلغ 80% من المستجيبين/ات عن حالات التحرش الجسدي التي تعرّضوا لها. وتُظهر أنماط الإبلاغ المتعلقة بالاغتصاب تباينًا، غير أنّ صغر حجم العينة يجعل من الصعب استخلاص استنتاجات حاسمة.

تميل معدلات الإبلاغ عن حوادث التحرش في مكان العمل إلى الارتفاع مع ازدياد مستوى الأقدمية الوظيفية، إذ تسجل مستويات أعلى لدى المستجيبين/ات في مناصب الإدارة العليا والقيادة، رغم أنّ حجم هذه الفئة في العينة يبقى أصغر. في المقابل، لا يزال معدل عدم الإبلاغ مرتفعًا في صفوف الموظفين/ات العامين والمديرين/ات في المستوى المتوسط، حيث يتراوح بين نحو 70% و85% عبر معظم أشكال التحرش.

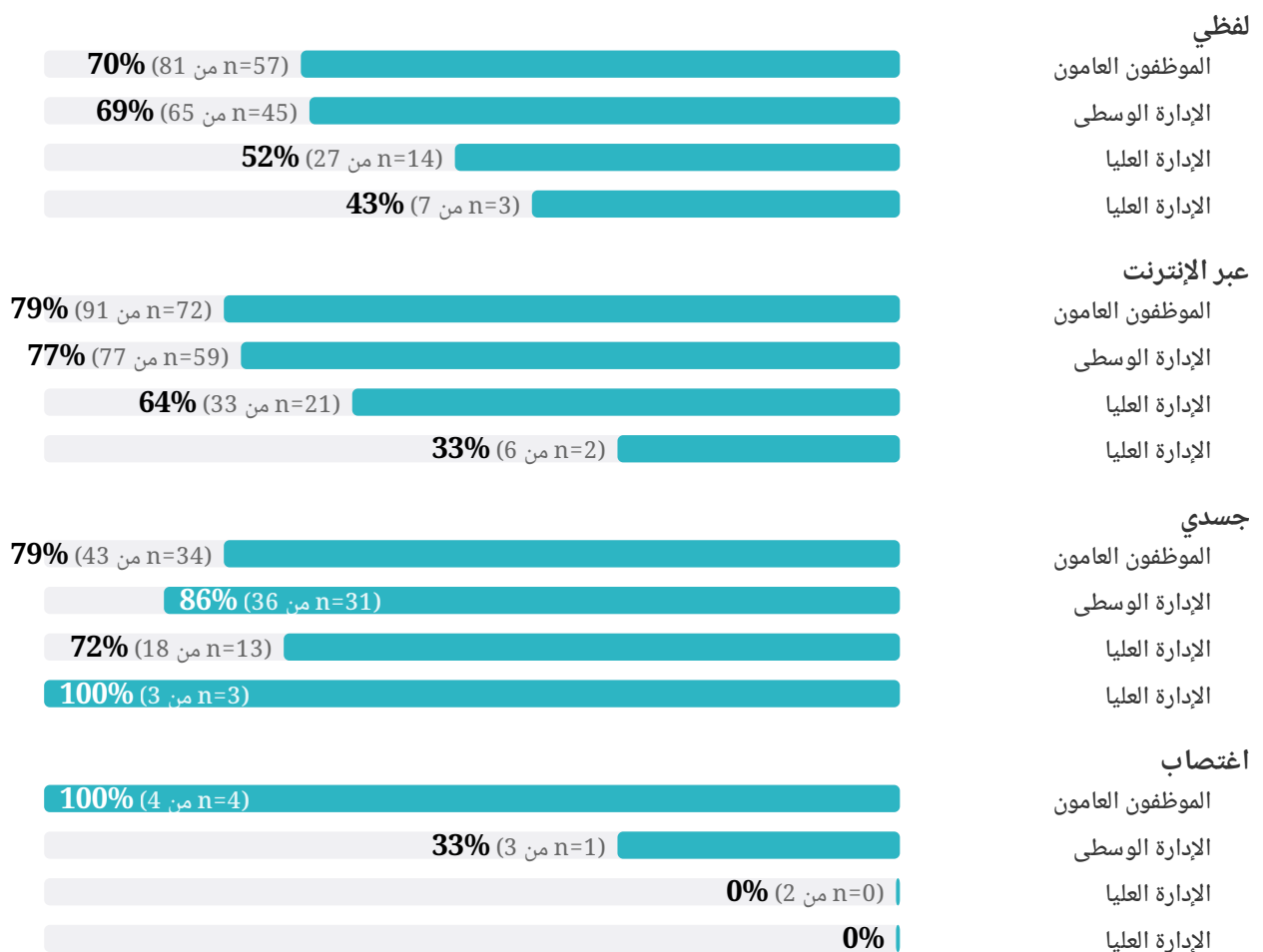
عبر جميع أنواع التحرش الجنسي، يبرز غياب آليات واضحة لتقديم الشكاوى بوصفه العائق الأكثر شيوعًا أمام الإبلاغ (انظر الشكل 4). وقد ذكر هذا السبب في 26% من الحالات عند تفسير

السلي على عملهن حالت دون الإبلاغ عن التحرش الجنسي اللفظي، مقارنةً بـ 6% من المستجيبين الذكور.

أبرز معوقات الإبلاغ لدى أصحاب العمل



الشكل 3 ب: لم يُبلغوا، حسب المستوى الوظيفي



الشكل 4: أبرز أسباب عدم الإبلاغ

عدم وجود آليات للإبلاغ 26% n=169	اعتقاد أن التجربة لم تكن بالأمر المهم 19% n=122	مخاوف بشأن التأثير السلبي... على المسار 13% n=87
المخاوف من عدم تصديقها 9% n=56	الخوف من انتقام الجاني 8% n=53	الخوف من خسارة الوظيفة 8% n=53

”

“في بعض الأحيان تنولى المرأة التي تعرضت للتحرش [الجنسي] التعامل مع الأمر، ويتم حل المسألة دون اللجوء إلى المؤسسة نفسها لحل المشكلة.”

محركة في مجال الصحافة المطبوعة، تتراوح أعمارها بين 35 و44 عامًا، فلسطين

الإجراءات التنظيمية

تفاوتت استجابات المؤسسات لحالات التحرش الجنسي المبلغ عنها عبر بيئات العمل الإعلامي في المنطقة العربية، حيث إن نسبة كبيرة منها لم تتخذ أي إجراء (انظر/ي الشكين 15 و5ب).

عندما اتخذ أصحاب العمل إجراءات، كانت الإجراءات التأديبية، مثل توجيه الإنذارات أو حتى فصل الجاني، هي الأكثر شيوعاً، حيث شكلت 33% و24% من الإجراءات في المتوسط، على التوالي. وجاء تقديم الدعم النفسي أو المهني للناجي/الناجية في المرتبة الثالثة ضمن أكثر الإجراءات شيوعاً، وذلك في 15% من الحالات.

يُظهر ذلك أن الإبلاغ عن التحرش الجنسي لا يؤدي بشكل ثابت إلى اتخاذ إجراءات مؤسسية، مما قد يُشير إلى نقص في الهياكل أو السياسات الداخلية للتعامل مع هذه المسألة، فضلاً عن وجود ثقافات مؤسسية تجد صعوبة في التعامل معها بالجدية المطلوبة. ويشير كل ذلك إلى وجود نظام يعمل بصورة غير متسقة، حيث يعتمد اتخاذ الإجراءات في كثير من الأحيان على المستوى الوظيفي وعلى قدرة الناجين/الناجيات على التقدم بالإبلاغ ضمن أنظمة تعاني من أوجه قصور واضحة.

أكثر أنواع الإجراءات التي ذكرها أصحاب العمل في قطاع الإعلام، بوصفها المتوسط عبر مختلف أنواع التحرش الجنسي:

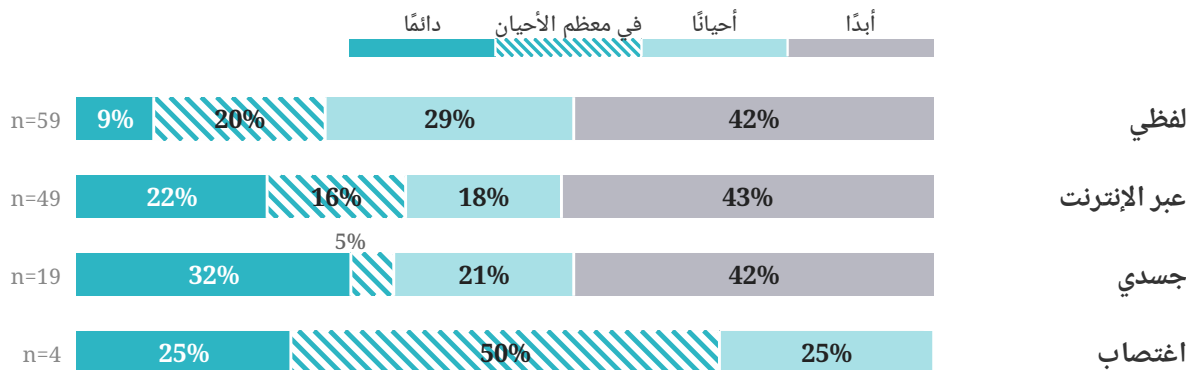
1. تم توجيه إنذار إلى الجاني – 33%
2. تم فصل الجاني عن العمل – 24%
3. تم تقديم الدعم المهني و/أو النفسي للناجي/الناجية – 15%

عبر جميع أنواع التحرش الجنسي، أسفر 41% من الحوادث التي تم الإبلاغ عنها لأصحاب العمل عن عدم اتخاذ أي إجراء من قبلهم، في حين أسفرت النسبة نفسها عن اتخاذ أصحاب العمل إجراءات «أحياناً» أو «في معظم الأحيان». وفي المقابل، أفاد 18% فقط أن أصحاب العمل اتخذوا "دائماً" إجراءات استجابة لحالات التحرش الجنسي المُبلغ عنها.

تستند أنماط الإجراءات التنظيمية بحسب المستوى الوظيفي للأشخاص الذين أبلغوا عن التحرش الجنسي إلى أعداد محدودة من الحالات، كما أن تمثيل المستجيبين الذكور في هذه البيانات ناقص، لا سيما في ما يتعلق بالتحرش الجسدي والاغتصاب. إلا أن التقاعس عن اتخاذ إجراءات لا يزال شائعاً عبر معظم الفئات. وتُظهر البيانات أن الحالات التي يبلغ عنها الموظفون/ات في المستويات الوظيفية العامة هي الأقل احتمالاً لأن تلقى استجابة من أصحاب العمل. ففي حالات التحرش الجنسي اللفظي والإلكتروني والجسدي، أفادت غالبية المستجيبين/ات في هذا المستوى الذين/اللواتي أبلغوا/ن أصحاب عملهم/ن بأن مؤسساتهم/ن "لم تستجب أبداً". أما في المستويات الوظيفية الأعلى، فيبدو أن الاستجابة التنظيمية تتحسن، ولكن ليس بصورة منتظمة أو موثوقة. وحتى بين الإدارة العليا، كانت المؤسسات تتخذ إجراءات "أحياناً" أو "في معظم الأحيان" بوتيرة أكبر من اتخاذها إجراءات "دائماً". أما البيانات المتعلقة بكبار المديرين، فمن الصعب استخلاص استنتاجات واضحة منها، خاصة أن العينة لم تتضمن أي مديرين كبار أبلغوا عن حالات تحرش جسدي أو اغتصاب.

الشكل 15: الإجراءات التي اتخذتها المؤسسات

الأساس: من أبلغوا/ن عن التحرش وأجابوا/ن على سؤال الإجراءات (باستثناء "لا أتذكر"). جميع النسب المئوية مُقرّبة إلى أقرب عدد صحيح.



أكثر أنواع الإجراءات التي ذكرها أصحاب العمل في قطاع الإعلام، بوصفها المتوسط عبر مختلف أنواع التحرش الجنسي

15%

حصل/ت الناجي/ة على الدعم المهني/
أو العاطفي

24%

تم طرد الجاني

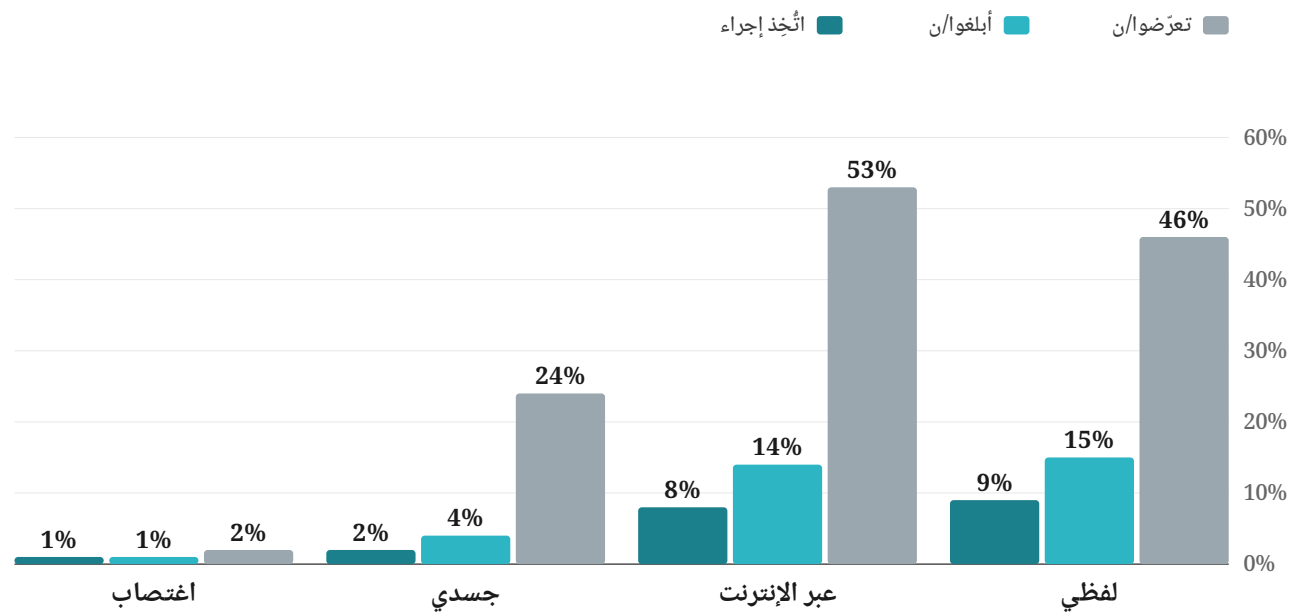
33%

تم تحذير الجاني

الشكل 5: الإجراءات المتخذة، حسب المستوى الوظيفي للمُبلِّغين
الأساس: من أبلغوا/ن عن التحرش وأجابوا/ن على سؤال الإجراءات (باستثناء "لا أتذكر"). جميع النسب المئوية مُقَرَّبة إلى أقرب عدد صحيح.



الشكل 6: مسار الانتقال من الإبلاغ إلى الإجراء
نسبة من تعرّضوا/ن للتحرش الجنسي في كل مرحلة. تعرّضوا/ن للتحرش الجنسي $n = 450$. جميع النسب المئوية مُقرّبة إلى أقرب عدد صحيح.



شهادة حالات تحرش جنسي

سألت الدراسة أيضًا عما إذا كان الإعلاميون أو الإعلاميات قد شهدوا/ن حالات تحرش جنسي طالت زملاءهم/هن في مكان العمل. وأفاد معظم المشاركين/ات في المنطقة العربية (81% من النساء و70% من الرجال) بأنهم/هن لم يشهدوا/ن أبدًا أي تحرش جنسي في العمل.

اختلفت العوائق التي حالت دون إبلاغ أصحاب العمل بحوادث التحرش الجنسي بحسب النوع الاجتماعي. فقد كانت النساء أكثر ميلًا إلى الامتناع عن الإبلاغ بسبب مخاوف تتعلق بالعواقب المحتملة (37% من النساء لم يبلغن، مقابل 19% من الرجال ضمن الفئة نفسها)، بينما كان الرجال أكثر ميلًا إلى التقليل من خطورة الحوادث (44% لدى الرجال، مقابل 7% فقط لدى النساء).

حتى عندما شهد/ت المشاركون/ات حالات تحرش جنسي، لم يبلغ سوى عدد قليل منهم/هن أصحاب العمل، كما جاءت استجابات المؤسسات غير متنسقة (انظر الشكل 7). فقد قام 30% فقط من الشهود الذكور و37% من الشاهدات الإناث بإبلاغ أصحاب العمل عن التحرش الذي شاهدوه/شاهدنها. ولم تُفض سوى نسبة ضئيلة من هذه البلاغات إلى اتخاذ إجراءات من قبل المؤسسات (29% من الرجال و37% من النساء ممن أبلغوا/ن عن حالات تحرش شهدوها/شاهدنها).

الشكل 7: معدلات الشهادة والمتابعة

الأساس: جميع المشاركين/ات (الشهادة)؛ الشهود (الإبلاغ)؛ من أبلغوا/ن (تحرّك صاحب العمل). جميع النسب المئوية مُقربة إلى أقرب عدد صحيح. $n = 481$.

■ نساء ■ رجال

شهدوا/ن تحرشًا

نساء

رجال

من الشهود، أبلغوا/ن

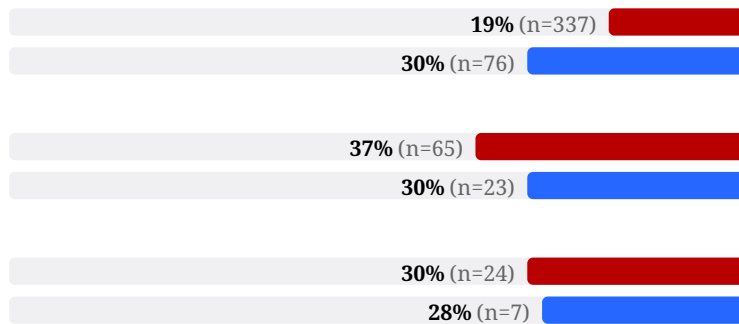
نساء

رجال

من البلاغات، تحرّك صاحب العمل

نساء

رجال



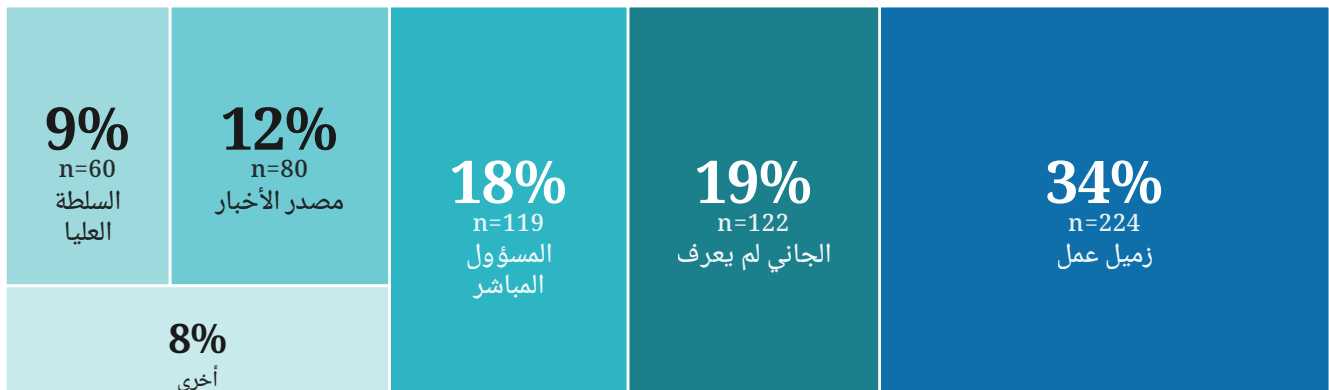
الجنابة وديناميكيات السلطة

عبر جميع أشكال التحرش الجنسي، أشارت المشاركون/ات في الدراسة من المنطقة العربية إلى أن مرتكبي التحرش الجنسي في مكان العمل هم في الغالب زملاء العمل.

الحالات بالمشرفين/ات والمديرين/ات من الإدارة العليا. وعلى الرغم من أن عدد حالات الاغتصاب في العينة محدود، فإن النمط يشير إلى أنها أكثر احتمالاً لأن تشمل أفراداً يشغلون مناصب ذات سلطة - حيث شكل المديرين/ات من الإدارة العليا والإدارة التنفيذية العليا 42% من الجنابة المبلغ عنهم، يليهم المشرفون/ات المباشرين/ات بنسبة 25%.

وتختلف الأنماط باختلاف نوع التحرش. فالتحرش الجنسي اللفظي غالباً ما يكون من قبل زملاء العمل، بينما غالباً ما يكون مرتكبو التحرش الجنسي الإلكتروني غير معروفين للناجي/ة. في المقابل، تشير الأشكال الأكثر خطورة من التحرش الجنسي، بما في ذلك التحرش الجسدي والاغتصاب، بشكل أوضح إلى ديناميكيات السلطة داخل المؤسسات، حيث ارتبط عدد أكبر من

الشكل 8: مرتكبو التحرش الجنسي في مكان العمل
جميع النسب المئوية مُقَرَّبَة إلى أقرب عدد صحيح.



”

”هناك نقص في الوعي لدى الصحفيات بشأن آليات التعامل مع التحرش الجنسي، وهناك حاجة إلى بناء قدراتهن في هذا المجال.”

مديرة أولى للوسائط المتعددة، عمرها بين 45 و54 عاماً، فلسطين

التصورات

استكشف الاستطلاع كيف ينظر الإعلاميون/ات إلى سلامة مكان عملهم/ن وثقافته، وطلب من المشاركين/ات تقييم مدى التزام مؤسساتهم/ن بمعالجة التحرش الجنسي. كما طلب من المشاركين/ات تحديد مستوى موافقتهم/هن على مجموعة من العبارات، بما في ذلك ما إذا كانوا/كنّ يشعرون/ن بالأمان الجسدي والرقمي والعاطفي في العمل، وما إذا كانوا/كنّ يشعرون/ن بأن مؤسساتهم/هن تعامل الرجال والنساء على قدم المساواة، بالإضافة إلى مستوى رضاهم/هن الوظيفي بشكل عام.

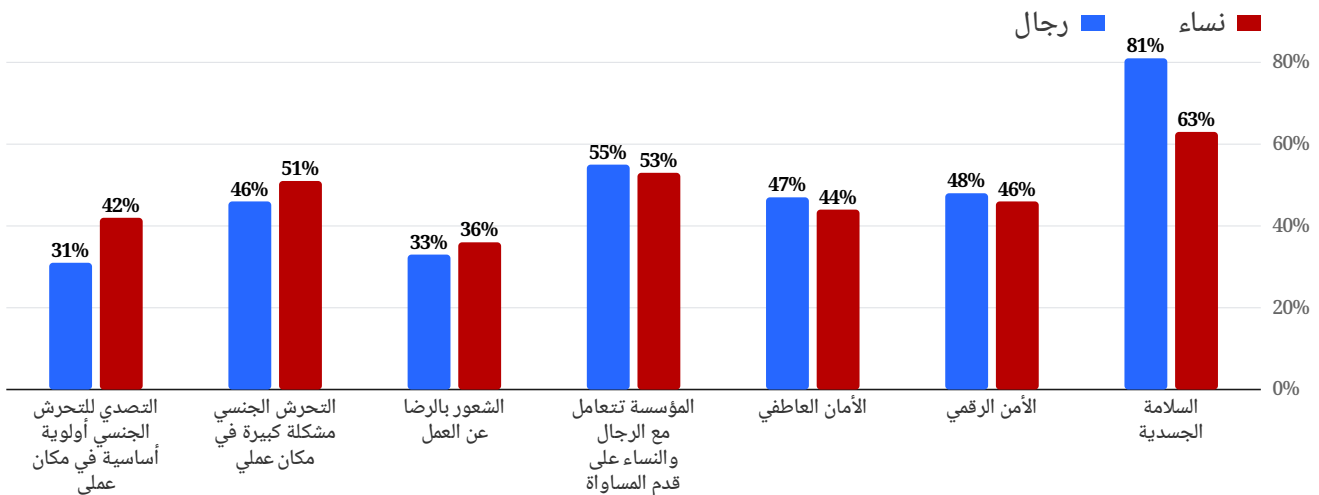
التصورات

عملهن، مما يعكس تعرضهن الأكبر لهذه المشكلة، فضلاً عن وعيهن الأوسع بها بشكل عام. بالمثل، فإن المشاركين/ات الذين/اللواتي يشغلون/يشغلن وظائف ضمن فئة الموظفين/ات العاميين/ات- وهي الفئة الأقل ارتياحاً للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي التي يتعرضون/يتعرضن لها - كانوا/كنّ أكثر ميلاً إلى اعتبار التحرش الجنسي مشكلة خطيرة في مكان عملهم / عملهن مقارنةً بمن يشغلون / يشغلن مناصب قيادية عليا (56% مقابل 40% على التوالي). ويشير ذلك إلى وجود فجوة بين تجارب العاملين/ات في مجال الإعلام مع التحرش الجنسي في العمل وبين كيفية إدراك القضية على مستويات صنع القرار. وقد يعكس ذلك أيضاً الفجوة الجندرية في هياكل المؤسسات الإعلامية، حيث تُشغل المناصب العليا في الغالب من قبل الرجال.

وينعكس هذا الانقسام أيضاً في آرائهم/هن حول مدى أولوية القضية داخل مؤسساتهم/هن. فعلى الرغم من أن 40% من المشاركين/ات يعتقدون/ن أن التحرش الجنسي يمثل أولوية أساسية في أماكن عملهم/ن، يرى كثيرون/ات أنه منخفض الأهمية أو غير ذي أولوية على الإطلاق لدى أصحاب العمل لديهم (بنسب 13% و 16% على التوالي)، مما يشير إلى تفاوت مستويات الالتزام المؤسسي بمعالجة هذه القضية.

تتضح الفروقات بشكل خاص بين الجنسين والمستويات الوظيفية. فالنساء أكثر ميلاً إلى اعتبار التحرش الجنسي مصدر قلق بالغ مرتبط بعملهن، وأولوية أعلى يتم التعامل معها في مكان

الشكل 9: فجوة التصورات حسب النوع الاجتماعي
الأساس: جميع المشاركين/ات (n = 481). جميع النسب المئوية مُقربة إلى أقرب عدد صحيح.



التدريب والسياسات

الاستطلاع

حول هذه القضية (انظر الشكل 10). وعلى الرغم من أن نسبة النساء اللواتي أفدن بتلقيهن تدريباً كانت أعلى قليلاً، فإن النساء ما زلن يتعرضن للتحرش الجنسي بدرجة أكبر ويشعرن بأمان أقل في العمل. ويشير ذلك إلى أن التدريب قد يُحسن من الوعي بالتحرش الجنسي والاستعداد لتسميته والإبلاغ عنه، لكنه لا يترافق بشكل منتظم مع إصلاحات مؤسسية أوسع، أو أنظمة إبلاغ فعّالة، أو تحسينات ملموسة في ثقافة مكان العمل.

وتشير الأدلة المستخلصة من دراسات بحثية أخرى إلى أن التدريب على التحرش الجنسي يكون أكثر فعالية عندما يُنفذ إلى جانب تدخلات أخرى، مثل تشريعات أقوى وتوفير آليات إبلاغ موثوقة وسهلة الوصول في مكان العمل.⁷

يُلاحظ تفاوت في مستوى الوعي بسياسات مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل في المنطقة العربية. فقد أفاد نحو نصف المشاركين/ات بأنهم/ن لم يسمعوا/ن بوجود مثل هذه السياسة في مؤسساتهم/ن، بينما كان ثلثهم/هن على دراية بوجودها لكنهم/لكنهن لم يتلقوا/ يتلقين أي تدريب بشأنها. وأفاد 15% فقط من المشاركين/ات بأنهم/ن على دراية بسياسة مكان عملهم/ن لمكافحة التحرش الجنسي وأنهم/ن تلقوا/تلقين تدريباً بشأنها. ويشير ذلك إلى أن السياسات قد تكون موجودة في كثير من الأحيان من دون أن يتم التواصل بشأنها أو تطبيقها بشكل فعال.

لا تزال مستويات التدريب على التحرش الجنسي منخفضة في مختلف أنحاء المنطقة. فقد أفادت أقلية فقط من المشاركين/ات- 19% من النساء و16% من الرجال- بأنهم/ن تلقوا/تلقين تدريباً

الشكل 10: التدريب المتلقى بشأن التحرش الجنسي

الأساس: جميع المشاركين/ات (n = 481). جميع النسب المئوية مُقرّبة إلى أقرب عدد صحيح.

تلقوا/ن تدريباً بشأن التحرش الجنسي

نساء:

رجال:

دون تدريب

دون تدريب

تلقوا/ن تدريباً

تلقوا/ن تدريباً

19% (n=357)

16% (n=80)

نساء

رجال

⁷ تُظهر الأبحاث أن برامج التدريب القائمة بذاتها، مهما كان تصميمها جيداً، تفشل في إحداث تغيير سلوكي مستدام ما لم تترافق مع تحسينات موازية في آليات الإبلاغ المؤسسية، وتدابير المساءلة، وثقافة مكان العمل. كما تُشير الدراسات إلى أنه حتى عندما قد يُعزز التدريب استعداد الأفراد للإبلاغ عن التحرش الجنسي، فإن معدلات الإبلاغ المؤسسي تظل منخفضة، مما يؤكد الحاجة إلى تطوير أنظمة الإبلاغ. ويصبح هذا الأمر أكثر صعوبة في سياقات أخرى لم تتناولها الدراسات المذكورة أعلاه، حيث قد تؤثر النزاعات والنزوح سلباً بشكل إضافي على تجارب التحرش الجنسي في العمل.