

+ بهر هنگار بوونه وهی

ګیچہ لی سیکسی

له نیو ده زګاګانی راګه یانډن

دلیل ارشادي لمناهضة

التحرش الجنسي

في المؤسسات
الاعلامية

2021

Kurdistan Journalist's Syndicate

نقابة صحفیی کوردستان

مجلس النقابة



سەندیكای رۆژنامه نووسانی کوردستان

نه نجوومه ئی سەندیكای

رێبهری به رهنگاریوونهوهی گێچه ئی سیکسی له نیو دهزگاکانی راگه یانندن

سەندیكای رۆژنامه نووسانی کوردستان، پشتیوانی له گشتانندی (رێبهری به رهنگاریوونهوهی گێچه ئی سیکسی له نیو دهزگاکانی راگه یانندن) دهکات، هیوا خوازین ئەم رێبه ره بپیته هاندهر بۆ دارشتنی به نامهو ستراتیز بۆ رووبه روو بوونهوهی گێچه ئی سیکسی له ناو دهزگاکانی میدیای عێراق و هه رێمی کوردستان، ژنانی رۆژنامه نووس له شوینی کارکردنیان کارامه تر ده رک به ئیلتیزامی پیشه بی و یاسایی خۆیان بکه ن، له پێناو خه ملینی باشتری کلتوری ریزگرتن له ما ئی جینده ری و ئاشته وایی کۆمه لایه تی.



نازاد جه مده دهمین

نه قییبی رۆژنامه نووسانی کوردستان

2021/3/10

Email Address: info@kurdjs.com

Web Site: www.kurdjs.com

تله فون: 066 22 94 800

ناوێشان: هه مێلێز - ئازادی - به رامبه ر پارکی ئازادی



ناسنامه‌ی ریپهر

به‌ره‌نگار بوونه‌وه‌ی گیتچه‌لی سیپکسی

له نیو ده‌زگاگانی راگه‌یاندن

ئاماده‌کراوه له‌لایهن ریپکراوی ئینته‌رنیوز

گرافیکی به‌رگ و ناوه‌وه: نالی

تیراژ: 1000 دانه

نۆره‌ی چاپ: یه‌که‌م - 2021

چاپخانه:





"ناوهروۆکی ئەم رۆبەرە لەلایەن سەندیکاى رۆژنامەنوسانى عێراق و هەریمی کوردستانهوه پەسەند کراوه و رەزامەندی و پێشنیاری لەسەر کراوه کە لەلایەن سەرچەم دامودەزگاگانى راگەیاندهوه بەکاربهێنرێ"



"تمت الموافقة على هذا المحتوى من قبل نقابة الصحفيين في كل من العراق وإقليم كردستان ليتم استخدامه من قبل جميع وسائل الإعلام."



"This content has been approved by the Syndicate of Journalist both in Iraq and KRI to be used by all media outlets."

پېرست

- 04 پېشېكى
- 06 ئېم رېبېره بۇ كېيە؟
- 07 بۆچى دەزگاكانى راگەياندن پېويستيان بە رېبېرى بەرەنگار بونوئەھى گېچەلى سېكسىيە؟
- 08 چ، شوپنېك بە شوپنى كار دادەنرېت؟
- 09 گېچەلى سېكسى لە كاردا چيپە ؟
- 10 ئەو ھەلسوكەوتانە چين بە گېچەلى سېكسى دادەنرېن؟
- 12 بەرپرسيارېتى دەزگاي راگەياندن لە بەرەنگار بونوئەھى گېچەلى سېكسىدا
- 15 فەرمانبەران لە دەزگاي راگەياندن پېويستە زانباريان ھەيىت لەسەر:
- 16 چۆنېتى مامەلەكردن لەگەل سكالاكاني گېچەلى سېكسى
- 18 نھېنى (پاراستنى نھېنى)
- 18 رېكارەكاني بەرزەفت
- 19 رېكارەكاني دەرپرېنى مەزلومىيەت
- 21 مافەكانت ۋەك فەرمانبەر (ئافرەت يان پياو)
- 21 لە ھالەتى تووشبوونت بە گېچەلى سېكسى لە كاردا
- 22 ھەوالدانى نا فەرمى
- 24 ھەوالدانى فەرمى
- 26 ئەو پالېشتىيە چيپە كە پېويستە دەزگاكە
- پېشكەش بە فەرمانبەرى (ئافرەت يان پياو) ى بكات؟
- 27 خۆپارېزى لە گېچەلى سېكسى لە دەزگاكاني راگەياندندا
- 28 سەرچاۋەكان



یاسای کاری عیراقی ژماره (۳۷) بۆ سالی (۲۰۱۰) پیناسهی گچهلی سیکیسی دهکات بهوهی که بریتیه: له ههلسوکهو تیکی جهستهی یان زارهکی که سروشتیکی سیکیسی هه بیته، یان هر ههلسوکهو تیکی تر له سهر بنه مای (سیکس) بیته و کار له کهرامهتی ئافرهتان و پیاوان بکات، بۆ ئابروو و ناماقول و ئیهانه بهخش بیته بۆ ئهو کهسهی که له گهلی ئهجام دهریته و قهبولی نهکات و رهتی بکاتهوه، با ئهو کاره به - ئاشکرا یان نا ئاشکرا بیته - کاریگهری هه بیته له سهر بریاره تیکی په یوه نهار به کار و پیشهی ئهم کهسه. مادهی ژماره (۱۰) له یاسای کاری عیراقی گچهلی سیکیسی قهدهغه دهکات له زووی به کارهێنان و پیشه دا، چ له ئاستی گهران به دوا یان، راهێنانی پیشهی یان، به کارخستن یان، مه رجهکان وهه لومه رجهکانی کارکردن بیته. ههروهها ئهم برگه په گشت ئهو ههلسوکهو تانه قهدهغه دهکات که ده بیته هو ی دروست کردنی ژینگه تیکی تۆقینه ر، یان دوژمنکارانه و ئیهانه کردن بۆ ئه وکهسهی که دوو چاری ئهم جوړه هه ل سوکه وه ده بیته.

رێکه وتننامه ی ریکزراوی کاری نیو دهوله تی سه باره ت به له ناو بردنی توند و تیژی گچهلی له کارکردن دا بۆ سالی ۲۰۱۹، پیناسهی ئهم دیارده یه دهکات بهوهی بریتیه: له « کۆمه له ههلسوکهو تیک و پراکتیزه تیکی قهبول نهکراو، یان هه رشتیکی په یوه ست به م کاره». جا ئه گه ر یه ک جار، یان چه ند جار یک رووبدات و ئامنجی دروست کردن، یان گه یشتن به ئازار گه یاندنی جهسته ی، یان دهروونی، یان سیکیسی، یان ئابووری بیته، ئهمه گچهل له سهر بنه مای جوړی کۆمه لایه تی (جیندر) له خو ده گریته. له گه ل ئه وهی ماده ی یاسای هه یه بۆ به رهنگار بوونه وهی ئهم دیارده یه، به لأم گچهل به یه کیک له وه به رهستانه ی که رووبه رووی ئافرهتان ده بیته له شوینی کارکردن ده مپنه ته وه. زۆریک تووشی نارحه تی ده بن له

لايهن بهر پوهه بهر هكانيان وهاوله كانيان، يان نهو كه سانهى كه مامه ليهان له گهل ده كهن.

زور پك له ده زگاكاني راگه ياندن سياسه تيكى روونيان نيه له ناساندنى هم ديارديه به فرمان بهر هكانيان، يان نهو ريكاريانهى كه پتويسته نه جامى بدن لهو كاتهى كه دوو چارى نارحه تى ده بن، شان به شانى لاوازي له كارا بوونى نهو ياسا و ريسايانه له ده زگاكاني راگه ياندن. هو كاري په كه م بو باس نه كردنى حاله تى له م جوړه بري تيه له ناشنا نه بوونى زور پك له نافرته تان به مافه دستوريه كانيان و ياساكاني كار كردن، ههروه ها زور پك له نافرته تان به باشى ده زانن بڅ دهنگ بن وسكالا له سهر هم بابته نه كهن. به هوى كلتوورى كو مه لگا، زور پكيشيان دوو دلن به هوى دابونه ريت هوه.

له بهر هم هو كارانه ريكخراوى (ئينتر نيوز) له ريگه ي پر وژه ي (اصواتنا) به هاوبه شى له گهل ريكخراوى (اوان)، بو هو شيارى وپه رپيدانى توانسته كان، هه لسا به كار كردن له سهر هم ديارديه له ريگه ي بهر پوه بردنى ده يه ها كو بوونه وه له گشت ناوچه كاني عيراق، هم كو بوونه وانه چه ندين روزه نه مه وان وشاره زايانى بوارى ياسايى وده زگاكاني راگه ياندن وچالاكوانان وكومسيونى بالاي مافه كاني مروث و ريكخراوه كاني كو مه لگه ي مه دنى له خو گرتبوو، نه مه ش بو گفتوو گو كردن له سهر پرهنسيه نه خلاقيه كاني ده زگاكاني راگه ياندن سه باره ت به چونه تى سكاللا كردن (هه ولدان) له سهر توندو و تيرى له سهر بنه ماي جوړى كو مه لايه تى (چيندهر)، كه بهرام بهر راگه ياندكارانى نافرته نه جامده در پت، ههروه ها چاره سهر كردنى نهو نارحه تيانه ي كه دوو چارى ده بنه وه له ده زگاكاني راگه ياندن، كو ي كاري گه رى نه مانه له سهر نافرته تانى فرمان بهر. دوا به دواى هم گفتو گو يانه نامانچا پك گه لاله بوو، كه بري تى بوو له پيشنياز پك بو ناماده كردنى هم ري به ره بو بهرنگار بوونه وه ي گيچه ل له ده زگاكاني راگه ياندن.





ئەم رېبەرە بۆ كېيە

ئەم رېبەرە ئامادەكراوہ بۆ ھەرىكە
لە خاۋن كار و فەرمانبەرانی (ئافرەت
يان پياو) لە دەزگاکانی راگەياندا، ئەم
نامیلکەبە دەست یار دەبیت لە:

- تیگەپشتنی پابەنبوونە پیشەییە و یاسایەکان بۆ پاراستنی فەرمانبەرانی (ئافرەت یان پياو) لە گێچەلی سیکسی لەکاردا.
- زانینی چۆنیتی دەست نیشان کردنی گێچەلی سیکسی .
- باشتربوونی توانست بۆ دەست نیشان کردنی ئەو فەرمانبەرانی (ئافرەت یان پياو) کە دووچاری گێچەلی سیکسی دەبن.
- دانانی سیاسەتی ریکخستن، کە باپەخ بە گێچەلی سیکسی دەدات.
- پەرەپێدانی ریکاری خو پاریزی بۆ بەرپەرچدانەوہی گێچەلی سیکسی لە نێو دەزگاکاندا.
- پەرە پێدانی ریکاریەکانی مامەلە کردن لەگەڵ سکالاکانی گێچەلی سیکسی.
- دانانی ستراتژیەتی تایبەت بە پیشکەش کردنی پالپشتی ئەو فەرمانبەرانی (ئافرەت یان پياو) کە دووچاری گێچەلی سیکسی دەبن.



بۆ چی دهزگاکانی راگه یاندن پتویستیان به بهرهنگار بوونهوهی گیچهلی سیکسی ههیه؟

لهکاتی مامهله کردن له گهله گیچهلی سیکسی له شوینی کارکردندا، گرنه خاوهن کار به روونی تیگات له کاریگهری گیچهلی سیکسی لهسه قوربانیان و دهزگا و کومهلگا به گشتی. سهراوهکانی لیکۆلینهوه ئاماژه بهوه دهکن، که گیچهلی سیکسی کاریگهریهکی نهزینی لهسه تهنروستی قوربانیان ههیه، ئهم بابتهش کومهلیک شت له خو دهگریت، وهک دابهزینی ئاستی رهزانهدی پیشه و بهرهم هینان وپاشهکش له ئهدای کار دا، شان بهشانی ئهو مهترسیانهی که پهیوهندیان به تهنروستییهوه ههیه، وهک بهرزبوونهوهی ئاستی گرزی دروست بوونی ههست کردن به ئیهانهکردن و ریزگرتن له خود دا. بویه پتویسته خاوهن کار بزانیته که دووچاری زیان دهیته به هوگی گیچهلی سیکسیهوه، نمونهی ئهم زیانانهش بهرزبوونهوهی ریزهی گۆرانی فهرمانهران وکهمبوونهوهی ئاستی بهرهم هینان و خهراپی ناو و ناتۆر و بهرزبوونهوهی خهرجیه یاساییهکان. لهگهله ههموو ئهمانهشدا چارهسهرنهکردنی رووداوهکانی گیچهلی سیکسی رهنگه بیته هوگی زیاتر کردن و بهرزکردنهوهی ئاستی ئهو بهرهبسته کومهلایهتی وکلتووریانهی که رۆلی ئافهت له کهرتی تایبته سنووردار دهکن. له حالتهی نهبوونی سیاسهتیکی ریکخستن، که پاپشتی ئافهت بکات له شوینی کاردا و بیاریزیت له ههلسوکهوتی جیاکاری گیچهلی سیکسی و بابتهی تری، وهک، فهراهم کردنی یارمهتی بۆ قوربانیان، بیرۆکهی باس نهکردن وههلبژاردنی بیدهنگی رهگ دابکویتی بهرامبه به گیچهلی سیکسی. گرنه ئهو کهسانهی که دهکونه بازنهی پارستنهوه دهستنیشان بکرین لهسه بنهمای سیاسیهتی بهرهنگار بوونهوهی گیچهلی سیکسی که دهزگا پهیرهوهی دهکات، ئهمهش فهرمانهران و راهینراوان و خو بهخشان وداوکارانی کار له خو دهگریت.



چ شوپنیک به «شوپنی کارکردن دادهنریت»؟

لهکاتی دانانی سیاسیهتی بهرهنگاریوونهوی گپچهلی سیکسی له شوپنی کارکردن، گرنکه پیناسهی سنوری شوپنی کار بکریت و دیاری بکریت، نهو سنورهی که نوسینگهکانی کارکردن تیدهپهرینیت. رهنگه شوپنی کار هر پانتاییک له خو بگریت که پیشهکان و ئهرکهکانی پهیوهست به کاری تیایدا جیبهجی دهکریت. شوپنی کارکردن، بریتیه لهو شوپنهی که تیایدا فرمانبهر کاری خوئی له بارودوخی (کوئنتیکستی) دهزگی راگیانندن نهجام دهات. شوپنی کار ئهمانه له خو دهگریت:

+ پانتاییهکانی نیو دهزگا: نوسینگهکان، یان ژوررهکانی ههوال، یان شوپنی سازکردنی ناوهروکی میدیایی.

+ پانتاییهکانی دهرهوی دهزگا: مهیدانی کارکردن له دهرهوی دهزگا، لهکاتی نهجام دانی لیکوئینهوه و چاوپیکهوتن.

+ پانتاییهکانی نیو ئینتهرنیت: هر پیگهیکی دیجتال که بهکاربهینریت بو نهجام دانی پهیوهندی له نیوان فرمانبهران لهگهل کهسانی تر وپهیوهندار بیت به کاردا.

+ نهو بونه کوهمهلاپهتیانهی که دهزگا ریکی دهخات.



گڇهڻي سيڪسي له ڪار دا چيپه؟

گڇهڻي سيڪسي هه لسو ڪه وٽيڪي
شهره ناگڙانهي نه ويست و
نه خواز اوه ڪه سروشتيڪي
سيڪسي هه يه، ڪه رامه تي ڪه سي
به رام بهر پڙشيل دهڪات و هه ست
به ٽيهانه و ترسان و توقان دن
دهڪات. ده ڪرپٽ پياوان و ٽافره تان
روو به روي گڇهڻي سيڪسي بين
به شيوه ڪي يه ڪسان له شوپني
ڪاردا، له گهڻ ٽه وهش دا ٽافره تان
زياتر دوو چاري ده بن، به گشتي ٽه و
ڪه سهي ڪه گڇهڻ ٽه انجام ده دات
سهر پهر شتپاره يا خود به ريو به بهر،
يان هاوهڻ و هاوري ڪاره .
له گهڻ ٽه مانه شدا ڪه ساني تر ڪه
فه رمان بهر نين وهڪ، ميوان، يان
ٽه و ڪه سانهي ڪه چاوپيڪه و تنيان
له گهڻ ٽه انجام ده درپٽ ٽه ڪاره
ٽه انجام بدن. گڇهڻي سيڪسي
چهندين شيواز له خو ده گريٽ.
رهنگه بو جاريڪ يان زياتر روو بدات،
نا راسته و خو، يان راسته و خو بيت،
له بهر ٽه مهش به ٽاساني
دهستنيشان ده ڪرپٽ
يان، به شاراهي
ده ميٽه وه
وٽه ستم ده بيت
له دهستنيشان
کردندا.



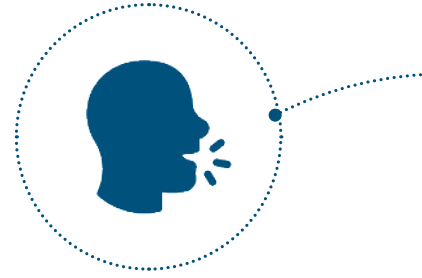
ئەو ھەلسوگەوتانە چین کە بە گۆچەلی سێکسی دادەنرێن

ئەم لیستەى خوارووە چەند نمونەکن بۆ ئەم ھەلسوگەوتانە، بەلام گشتگیر نییە چونکە دەکریت ھەر حالەتیک ۋەھەلسوگەوتیکی سێکسی کە پیشوای لێکراو و گونجاو نەبێت لە لایەن کەسى بەرامبەر بە گۆچەلی سێکسی لە قەلەم بدریت:

- دەستدریژی یان ھەوڵدان بۆ دەستدریژی سێکسی.
- ماچ کردنی کەسى بەرامبەر بەبێ رەزامەندی خۆی.
- دەست لێدانی نەخوارزاو، یان دەست بازی و دەستبردن بۆ شوینی ھەستیاری بەرامبەر.
- دەست لێدانی نەخوارزاو بۆ جەستەى کەسى بەرامبەر.
- شیلانی نەخوارزاو بۆ شان و ملی کەسى بەرامبەر.
- گرتنی دەستی کەسێکی تر بەبێ رەزامەندی خۆی، یان داواکردنی شتیکی نەخوارزاو بەنیەتێکی سێکسی.

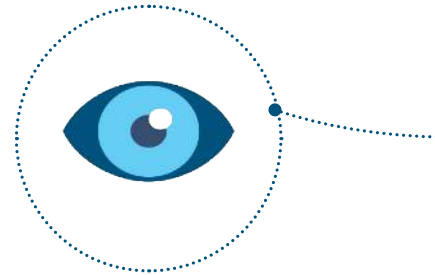


1 ھەلسوگەوتە جەستەییەکان



2 هه‌لسوکه‌وته زاره‌کیه‌کان

- ناردنی کورته نامه وئیمیل و نامه ونوسینی پۆستی نه‌خواراو له پێگه‌کانی سۆشیه‌ل میدیا، یان په‌یوه‌ندی تهل‌فۆنی (هه‌ر نامه‌یک که سروشتی سی‌کس ئاسا بێت).
- نووسینی کۆمپنی تایبته‌تی و که‌سی له‌سه‌ر جل و به‌رگ و شپۆز و روخساری که‌سی به‌رامبه‌ر.
- مدح و سه‌نا و پێهه‌ل‌دانی تایبته‌تی و که‌سی، وه‌ک فیکه‌ لێدانیک که سروشتیکی سی‌کسی هه‌بێت.
- پرسیارکردن له‌ بابته‌تی تایبته‌ت (شه‌خسی) که نه‌خواراو بێت وه‌ک: ژیا‌نی تایبته‌ت، یان میژووی کۆمه‌لایتی و سی‌کسی که‌سی به‌رامبه‌ر.
- پرسیا‌ری نه‌خواراو له‌سه‌ر ئارزوه‌ سی‌کسیه‌کان.
- گالته‌کردنی نه‌خواراو له‌ رێگه‌ی نوکته، به‌تایبته‌تی که سروشتی سی‌کسی هه‌بێت.
- چیرۆکی سی‌کسی نه‌خواراو.
- ناردنی نوکته‌ی سی‌کسی له‌رێگه‌ی ئیمیل، یان هۆکاره‌کانی په‌یوه‌ندی کۆمه‌لایه‌تی (سۆشیل میدیا).



3 هه‌لسوکه‌وتی نازاره‌کیه‌کان

- پێشیلکردنی پانتایی که‌سی (چه‌ند جارێک).
- سه‌یرکردنی که‌سی به‌رامبه‌ر له‌سه‌رووی تاخواره‌وه‌ی جه‌سته‌ی.
- سه‌یرکردنی چر (تیرامان).
- ئاماژه‌ی جه‌سته‌ی (سروشتیکی سی‌کسی) هه‌بێت.
- ده‌ربیرین له‌رێگه‌ی ده‌م و چاو (به‌شیک له‌ زمانی جه‌سته) که سروشتیکی سی‌کسی هه‌بێت، وه‌ک (چاو نوقاندن و لێسه‌نه‌وه‌ی لێو و ماچ ناردن).
- دواکه‌وتن و شوپین که‌وتنی که‌سیک.
- ناردنی دیاری تایبته‌تی نه‌خواراو.
- خسته‌نه‌ رووی پۆسته‌ر و سالنامه، یان هه‌رشتیکی که سروشتیکی سی‌کسی هه‌بێت.
- سه‌یرکردنی بابته‌تی پۆرن به‌ شپۆه‌یکی ئاشکرا.



بەرپر سیاریه تی دهزگاکانی راگه یاندن بۆ بهر هنگار بوونه وهی گیچه لی سیکیسی

+ ئهرکی سهرشانی دهزگاکانی راگه یاندنه که ژینگه یکی کارکردنی خالی له سهر گیچه لی سیکیسی بۆ فهرمانبه رانی فهراهه م بکات، ئه مهش وهک بهرپر سیاری و پابه ندبووتیکی یاسایی. گیچه لی سیکیسی مافی که سه کان له یه کسانانی جینده ری و ژیان و سه ره خووی مافی پراکتیزه کردنی ههر پیشه بهک له گه لیشیدا پیشه ی روژنامه گه ری پیشیل دهکات. بۆ ئه م مه به سه پیویسته سیاست و ریکاره یهکانی تایهت به دهزگای روژنامه گه ری و په یوه سهت به گیچه لی سیکیسی پشت بهشتییت به یاسا نیشتمانییهکان ئه مهش بۆ پاراستنی فهرمانبه رانی له گیچه لی. دهزگا بهرپر سیاریتی یاسایی هه لده گریت له سهر روودانی کرداری گیچه لی سیکیسی، بۆ ئه م مه به سه پیویسته ههر دهزگاییکی راگه یاندن سیاسییه تیکی هه بیته بۆ بهر په رچدانه وه و بهر هنگار بوونه وهی گیچه لی، پیویسته ئه م سیاسه ته ریکاره کان و میکانیزمهکانی هه والدان و سه کالآ تو ماکردن له خو بگریت، شانه شانی سزاکان و میکانیزمهکانی پاراستن، زهرووره ئه م سیاسه ته روون بیته و زانراو بیته له لایه ن فهرمانبه رانی نیو دهزگای راگه یاندنه وه.



- + دانانی ریکاری خود پاریزی بۆ رېگری له روودانی گېچەلی سېکسی.
- + دانانی ریکاری گونجاو بۇ مامەلەکردن لەگەڵ کەیسەکانی گېچەلی له نیو دەزگا بەشیوەیکى پيشهیی وبهپیی یاسا.



ئەركى سەرشانى دەزگای
 راگەیاندنە کە ئەم کارانە ئەنجام
 بدات بۆ دُنیا بوون لەوهی کە
 گېچەلی سېکسی لەنیوی دا
 روونادات لەرېگەیی:

سیاسەتی بەرەنگار بوونەوهی گېچەلی سېکسی، بریتیه له کۆمەلە پیناسەیهک و ریکارییک وههنگاوی کرداری وورد بۆ یارمەتیدانی دەزگای راگەیاندن بۆ خود پاراستن له حالەتەکانی گېچەلی سېکسی و چارەسەرکردنیان.سیاسیەتی گېچەلی سېکسی سوودی تری ههیه، بۆ نمونە روونکردنەوهی ئەوکردارانەهی بە گېچەلی سېکسی دادەنرێن، شانبهشانی روونکردنەوهی عاقیبهت و ئەنجامی ئەو کردارە، ئەمەش خۆی لەخۆیدا، رەنگە ببیتە بەرپەرچادانەوێکی کاریگەر وکارا.

رەنگە فهراهه مکردنی ریکاری روون ببیتە دەستیار و یارمەتی دەریک بۆ فهرومانبهران لەسەر تۆمارکردنی سکالا وههولدان. بۆ ئەم مەبەستە پۆیستە ئەم سیاسەتە بەزمانیکى ئاسان و وساده بخریتە روو. باشتر وایه کە له لایەن پارێزەری دەزگا پێداچوونەوهی بۆ ئەنجام بدریت بۆ دُنیا بوون له ریک و پیکى لەرووی یاسایی و گونجانی لەگەڵ تیکستی نیشتمانی. لەگەڵ ئەوشدا پۆیستە گشت فهرومانبهران(ئافرهتان و پیاوان) هۆشیاربکړینهوه له نیو دەزگای میدیایی، بە ههبوونی ئەم رېبەرە لەسەرەتای دەست بەکاربوونیان ولهکاتی کارکردنیان تیايدا.

پښوېسته ئهم سياسيته ئهم برگه و بهندانه له خوځږيت:



- پابه نډبوون به بنه مای لځوځونه بوون به رامبه ر به گڼچه لې سيکسي.
- بنه مای ياسايي بو سياسيته به رهنگار بوونه وهی گڼچه لې سيکسي.
- لايه نه په يوه نډاره کان.
- پلانی جيبه جيکړدن.
- پښاسه ی ياسايي بو دسته واژه ی (گڼچه لې سيکسي) و (شوینی کارکردن) يا خود هر دسته واژه يه کی په يوه نډدار.
- خستنه رووی (نموونه) بو هر هه لسوکه و ټيک که به گڼچه لې سيکسي داد بنر ټيت.
- مافه کانی فهران به ر (له گه ليشی دا مافی گومان ليکراو بو ره تکر دنه وه).
- به ر پرسياريه تيه کانی به ر پوه به ر.
- نه ټینی (پاراستنی نه ټینی).
- ئه و که سه ی يان ئه و بو رده ی که به ر پر سه له مامه له کردن له گه ل
- حاله ته کانی گڼچه لې سيکسي.
- ريکار يکان و نه جامه کانی به ر زه فت.
- تيه له چوونه وه.
- داوکاریه ناراسته کان.
- پالپشتی.
- چو ټیټی خستنه رووی دوکیومینت و به لگه بينراوه کان له ژووری هه وال و
- نوسينگه و پانتايه گشتيه کان.
- دانانی به نډیک له گرڼبه ستی فهران به ران: پښوېسته به نډیکی تايه ت له
- گرڼبه ستی فهران به ر دابنر ټيت، که ئهم که سه پابه نډ بکات به سياسيته ی
- ده زگا له مهر گڼچه لې سيکسيه وه. پښوېسته ده زگا پابه نډی پرهنسيپی لځوځوش
- نه بوون بيټ له و بواره و له ژينگه ی کارکردندا.

پۆیسته فه‌رمانبه‌ری نیو ده‌زگا بزانیته‌که:

زانیا‌ری و زانی‌نی له‌سه‌ر سیاسیه‌تی تایبه‌تی ده‌زگای راگه‌یاندن بۆ به‌ره‌نگار بوونه‌وه‌ی گێچه‌لی سێکسی یارمه‌تی ده‌دات بۆ ده‌ست نیشان کردنی هه‌لسوکه‌وتی دروست و نادروست، ره‌نگه‌ ئه‌مه‌ش بیه‌ته‌که‌مکرده‌وه‌ی حا‌له‌ته‌کانی گێچه‌لی سێکسی، چونکه‌ هه‌بوونی هه‌نگاوی روون و دیاریکراو، شان به‌شانی ئامراز و هوک‌اری پارستن ده‌یه‌ته‌ هوک‌اریک بۆ یارمه‌تیدانی فه‌رمانبه‌ران بۆ هه‌ول‌دان و تو‌مارکردنی سکالا له‌ حا‌له‌تی گرفتاربوونیان به‌م نارحه‌تیه‌ ئه‌مه‌ش رێگری ده‌کات له‌ گێچه‌لی سێکسی له‌ نیو ئه‌و ده‌زگایه‌ی که‌ کاری تێدا ده‌کات. بۆ ئه‌م مه‌به‌سته‌ پۆیسته‌ فه‌رمانبه‌ر هوک‌شیا‌ری هه‌یه‌ت له‌سه‌ر:

- گێچه‌لی سێکسی له‌ کار دا چیه‌ .
- مافه‌کانی وه‌ک فه‌رمانبه‌ر.
- ئه‌و عاقیبه‌ته‌ی که‌ چاوه‌ری هه‌ردوو لا ده‌کات (چی ده‌یه‌ت).
- ده‌زگا سیاسه‌تی لیخۆش نه‌بوون په‌یره‌و ده‌کات له‌ که‌یسه‌کانی گێچه‌لی سێکسی.
- ئه‌و سیاسه‌ت و ریکاره‌ په‌یروکراوکان کامانه‌ن بۆ مامه‌له‌ کردن له‌ گه‌ل حا‌له‌ته‌کانی گێچه‌لی سێکسی.
- چۆنی‌تی پیکشه‌ش کردنی سکالا له‌ حا‌له‌تی توشبوون به‌ گێچه‌لی سێکسی (که‌سێک خۆی تووش یه‌ت) یان که‌سی تر له‌ نیو ده‌زگا.

به‌رزکردنه‌وه‌ی هوک‌شیا‌ری له‌ نیو کارمه‌ندانی ده‌زگای راگه‌یاندن:

- 1 خستنه‌ به‌رده‌ستی کو‌پیه‌ک له‌ سیاسه‌تی به‌ره‌نگاربوونه‌وه‌ی گێچه‌لی سێکسی بۆ گشت فه‌رمانبه‌رانی ئیستا و تازه‌ له‌ نیو ده‌زگا دا.
- 2 راهی‌نان و مه‌شق‌پیکردنی گشت فه‌رمانبه‌رانی ئیستا و تازه‌ له‌سه‌ر سیاسه‌تی به‌ره‌نگاربوونه‌وه‌ی گێچه‌لی سێکسی له‌ نیو ده‌زگا.
- 3 ریک‌خستنی راهی‌نان بۆ هوک‌شیا‌ر کردنه‌وه‌ له‌سه‌ر چه‌مکه‌کانی گێچه‌لی سێکسی- شوینی کار.



+ چۆنیتى

مامەلە كردن لەگەڵ كەيسەكانى گىچەل

دەزگای راگەياندن پىوېستى بە پرەنسىپ و رىكارى روون ھەيە بۆ مامەلە كردن لەگەڵ ھالەتەكانى گىچەل سىكسى، ئەمانەى خواروھ چەند خاڵىكن كە پىوېستە بە ھەند وەرگىرپن:



1 چارەسەرکردنى گشت سكالادكان بەشپۆھەيەكى جىدى: پىوېستە گشت سكالادكانى گىچەل سىكسى بە جىدى وەرگىرپت و بەزووترين كات مامەلەى لەگەڵ بكرپت.

2 گشت رىگا فەرمى و نافەرمىەكان پەسەند بكرپت بۆ پىشكەش كردنى سكالاد، پىوستە فەرمانبەران بژاردەى سكالادى فەرمى و نافەرمىان ھەيىت، ھەلبەتە ھەنگاوەكان و ئەنجامەكانى ئەم دووانەش جيا دەيىت. بۆيە دەزگا پىوېستى بەرىكارى جيا ھەيە بۆ ھەرىكەتەكان.

3 فەراھەم كردنى پرەنسىپى ھەوالدەرى ناديار لە نىو دەزگای راگەياندن: رەنگە دەزگا مىكانزمىكى ھەيىت بۆ ئاگادارکردنەوھ و ھەوالدانى ناديار لەسەر سەرپىچىيە كان. ئەمەش بۆ رىگە دان بە فەرمانبەر بۆ دەست نیشان كردنى نارەحەتى سىكسى بەبى دەرخستنى ناسنامەى خۆى لەگەڵ ئەمەشدا، ئەنجام دانى لىكۆلینەوھى گونجاو پىوېست بەوھ دەكات ناسنامەى گشت لایەك بناسرپت.

4 دەستنیشانکردنى كەسىك: پىوېستە تىمىك، يان كەسىكى دياركراو، دەست نیشان بكرپن بۆ مامەلەكردن لەگەڵ ھالەتەكانى گىچەل سىكسى و لىكۆلینەوھ، باشتر وایە ئەم كەسە لەبەشى سەرچاوە مروپىيەكان بىت و زانيار ھەيىت لەسەر ياساى نىشتمانى كار و بەشدارى بكات لەسەر راھىنانى تاپەت سەبارەت بە چۆنەتى مامەلەكردن لەگەڵ ھالەتەكانى گىچەل سىكسى و چارەسەرکردنى كىشەكان.

رېځگه به ترساندن و هره شه لېکړدن و هېچ جوړه
تولسه ندنه ويهک نادرېت دژ به و فرمانبره (پياو
يان ثافرهت) که سکالا يان زانيارى پېشکه شه دکات،
بو پالېشتى کردن له سکالا، دهزگا نه و رېکارپانه
دهگرېته بهر که گوونجاون بو رېځگه گرتن له
تولسه کردنه و بهرنگار بوونه و به پېى سپايه ته کان.

5 له هندنېک حالته دا پېويستى به يارمه تى که سيکى شارزا هه يه:
رهنگه پېويست بکات وزه روور بېت يارمه تى ده رکى له که سيکى
به نه زموون وه رېگيرېت، نه مهش بو زامېن کردنى نه نجام دانى
لېکولېنه وه پکى دادپهروه رانه و بابه تيان و پاک له سهر بابه ته که.

6 ناگادار کردنه وهى پوليس له سهر گېچهلې سيکسى: مافى قوربانپه،
نه گهر هه ستى کرد سکالا کهى دادپهروه رى بو بهرجه سته نه کردوه،
پوليس ناگادار بکاته وه و هانا بو دادگا ببات نه مهش بو گه يشتن
به دادپهروه رى، به تايپه تى له وه حالته تانه ي که ده ست درېژه
سيکسى که سهخت بېت وه حالته تى (لاقه کردن). رهنگه که سى
رزگار بوو پېويستى به يارمه تى پزېشکى خېرا هه بېت. به پېى
سروشتى رووداوه که دهزگا ديارى دهکات ناخو پېويستى به راوېژ و
پالېشتى ياساى هه يه يان، نه رکى دهزگايه هاوکارى ته واوى هه
لېکولېنه وه پکى بکات که پوليس نه نجامى ده دات.

7 ره چا کردنى بژارده ي راگرتنى کاتى له کارکردندا: رهنگه له حالته
ترسناکه کانى گېچهلې سيکسى پېويست بکات که فرمانبر
به شيوه پکى کاتى له کار کردن رابگيرېت، نه مش تا دهزگا و پوليس
لېکولېنه و نه نجام بدن (نه مه خوى له خوېدا رېکارپکى کارکردنه
نه وهک بهرزه فت کردن).

8 روونکردنه وهى رېکارپه په سندرکراوه کان له سپاسه ته که دا: پېويسته
سپاسه تى بهرنگار بوونه وهى گېچهلې سيکسى، چو نېتتى هه ولدان
و مامه له کردن له گهل سکالا له سهر نه م بابه ته له خو بگرېت. نه م
خاله گرنگه بو فرمانبران و بهرپوه بهران بو دوور که وتنه له هه
نارونيهک له سهر چه مکى نه م رېکارپانه.

+ نهیڼی وپاراستنی



نهیڼی و پاراستنی پرهنسیپکی تهخلاقیه له کهپسهکانی گچپهلی سیکسیدا، ههروها به پابه‌ندوونپکی یاسای داده‌نریت و به‌شیکه له تهخلاقیاتو کارکردن. ثامانج و مه‌به‌ست له نهیڼی، پاراستنی که‌سه په‌یوه‌نداره‌کانه له کهپسهکانی گچپهلی سیکسی له‌گه‌ل‌ئو زانیاریانه‌ی که له‌سه‌ر بابه‌ته‌که ده‌ی درکینن، به‌شپوه‌یک که‌ته‌نها که‌سانی په‌یوه‌ندار له‌نیو دوزگا ده‌ستیان پپده‌گات. پرهنسیپو پاراستنی نهیڼی گشت‌ئو که‌سانه ده‌پاریزیت که دووچارو گچپه‌لی ده‌بن (شاهپده‌کان و گومانلیک‌راو و به‌شی سهرچاوه مروییه‌کان). هه‌روه‌ها ئم پرهنسیپه هانی هه‌ول‌دان له‌سه‌ر گچپه‌لی سیکسی ده‌دات، چونکه متمان‌ه بونیاد ده‌نیت له‌سه‌ر

رپکاریه‌کانی به‌رزه‌فتکردن

له‌حاله‌تی چه‌سپاندن و دوو‌پات بوونه‌وه‌ی روودانی گچپه‌لی سیکسی، پپو‌سته له‌سه‌ر لیکول‌هر/ لیژنه، کو‌مه‌له رپکاریکی به‌رزه‌فتکردن و به‌رگرن، جیبه‌جیکردنی بخنه ته‌ستوی به‌شی سهرچاوه مروییه‌کان، به‌شپوه‌یک که هات‌ه‌ریب بیت له‌گه‌ل سیاسیه‌تی ناوه‌خوی دوزگا سه‌باره‌ت به‌گچپه‌لی.

له‌کات و ساتی لیکول‌ینه‌وه‌دا داوکاریه‌کانی قوربانی به‌ه‌ند و ه‌رده‌گیریت و بریار له‌سه‌ر سروشت و جو‌ری رپکاریه‌کانی به‌رزه‌فت ده‌ده‌ریت به‌پپی سه‌ختی حاله‌ته‌که. هه‌روها پپو‌سته سه‌یری رپکاری پپشو‌تر بک‌ریت (ته‌گه‌ر و ه‌رگیرابیت دژ به‌گچپه‌لی) ته‌مه‌ش (ته‌گه‌ر هه‌بوو)، شان به‌شانی فاکت‌ه‌ره‌کانی تر، به‌پپی سیایه‌ته‌کانی دوزگا.

ده‌ک‌ریت سیاسه‌ته‌کانی دوزگا سه‌باره‌ت به‌به‌رزه‌فت کردن ته‌مانه‌ی خوارمه‌ه له‌خو بگ‌ریت (بو نمونه):

- ناگادارکردنه‌وه‌ی زاره‌کی، یان نووسراو.
- ده‌رکردن.
- راگرتن له‌کارکردن.
- دابه‌زاندنی پله‌ی وه‌زیفی.
- پپژاردنی داریی.
- که‌م کردنه‌وه‌ی مووچه (کرئ).



©DORIGALINE



رهنگه ههنديک جار حالتهی گيچهلې سيکسي نهوهنده ترسناک بڼت، که پيوست بکات کهسی تاوانبار دهمودهست دهربرکړت. لهگهل نهوهش دا، باشتروا په ژینگهی کارکردن چاودپړی بکړت بو دلنیاوون له بهرپوهوونی کاری روژانه بهشپوهيکی ناسایي و سروشتی. شان بهشانی پاراستنی قوربانی له تولسهندنهوه. پيوسته بهشی سهراچاوه مروپیهکان قهربووی نهو کهسانه بکاتهوه که دهنه قوربانی گيچهلې سيکسي و دووچاری زهرهمندی دهنهوه وهک بيتهشبوون له پله بهرزکردنهوه، یان دابهزاندي پله، یان له دستدانی مووچه وکړی یاخوود گواستنهوهی بهزور، یان کوټا پيھيتانی گريپهستی کارکردن، نهمانهش بهپي نهو سياسهتهی گيچهلې سيکسيهی که دهزگا پهیرهوهی دهکات.

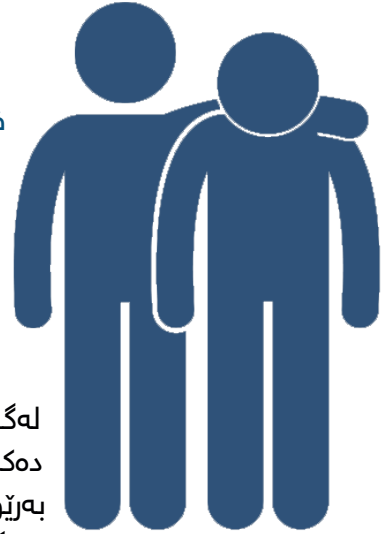


ريکاريهکانی سکالاکردن ودهبرینی مهزلومیهت:

نهرکی سره شانی دهزگی راگهیاننده ميکانيزمهکانی سکالا و ههوالدان دباری بکات لهسهر بنهمای نهو سياسهتهی که پهیرهوهی دهکات، نه کارهش وا لهو فهزمانبهرا نه دهکات که دهنه قوربانی گيچهلې سيکسي پهنا بو سکالا و ههوالدان ببن، جا چ نه ههوالدانه به شپوهی فهرمی، یان نا فهرمی بڼت. به پي سياسهتهی دهزگا. له خواروه ريموونی زياتر دهخینه روو لهسهر چونهی سازکردنی ميکانيزمی گونجاو بو سکالا لهنیو دهزگادا، نه مش بو روون کردنهوهی ريكاريهکانی سکالاکردن:

رووبهروبوونهوه بهر له سکالا، رهنگه نهو فهزمانبهرمی (نافرهت / پياو) که دووچاری گيچهلې سيکسي دهپت له شوپنی کارکردنیدا ناروزوی نهوه بکات که بهشپوهيکی راستهوخو لهگهل تاوانبار بابهتهکه چارهسهر بکات، نه مهش له ريگهی ناگادار کردنهوهی بهشپوهکی زارهکی، یان نووسراو (پي بليت که کارهکی قهبوول کراوا نيه وپيوسته بوستت). له ههردوو باردا گرنه وردکاری رووبهروونهوهکه و نهجامهکانی دوکيومپنت بکړن. پيوسته خاوهن کارهکان لهوه تي بگن که رووبهروبوونهوه له ههموو حالتيک دا نهجام نادرېت، بهتايپهتی لهو حالتهانی که تهرارزوی هيز يهکسان نيه له نيوان ههردوو لا (بو نمونه له وحالتهانی که گيچهلکار سهپهريشتار، یان بهرپوهبريپت)، یان له وحالتهانی که قوربانی ترسی ههپت له ليکتهوتهکانی سکالاکی. بويه بزاردی ههلبزاردنی ميکانيزمی سکالا، لای قوربانیه.

ناشنا بوون به (زانینی) سياسهتهکان، پيوسته دهزگان دلنیاين لهوهی که فهزمانبهرکانيان بهروونی له ميکانيزمی ههوالدان و سکالا له نيو دهزگا تي دهگن، گرنه نه ميکانيزمه به ريکوپيکی روون بکړيتهوه لهکاتی راهيتانهکان، یاخود له کاتی دامهزراندن، یان له نيوهروکی بابهته ميديايه ناوهوخويهکاندا. بهتايپهتی نهو بابهتهانی که جهخت دهکهنهوه لهسهر سياسيهتی نا لیبووردهی ولي خو ش نهبوون بهرامبهر گيچهلې سيکسي.



فهرمانبهری پسیپۆر (شارهزا)، دهکریت فهرمانبهری راهینراو و دیاریکراو بۆ چارهسهکردنی حالتهکانی گێچهلی دیاری بکریت، ئەمەش بەمەبهستی دلنایابوون لهوهی که قوربانانی هانا بۆ ریکارهکانی سکالاکردنی پهرووکراو لهسیاسهتی دهزگا سهبارت به گێچهلی سیکسی دهبات. ههروهها بۆ ئەوهی فهرمانبهر دیاری کراوا زانیاری ببخشیت لهسهه وردهکاری ریکاربهکان، وگفتووگۆ بکات لهگهڵ قوربانانی لهسهه ههنگاوهکانی داهاوو وئهنجامهکان. دهکریت ئەم فهرمانبهره له بهشی سههراوه مروییهکان، یان بهرپوههرییت، یان ههه فهرمانبهریکی تری دیاری کراو لهلایهن دهزگاوه.

چوارچێوهی کات، بههۆی کاریگهری گێچهڵ لهسهه قوربانیهکان و حالتهی دهروونیان، باشتتر وایه دهزگا چوارچێوهیکی زهمهنی دیاری بکات، بۆ سکالاکردن و ههولدان. دهکریت دهزگا بیروۆکهی ههولدان و ئاگادارکردنهوهی دهم و دهست هاندات، چونکه ئەم پرهنسیپه دهست یار دهییت بۆ رووبهروونهوهی دهست بهجێ و دهم و ودهست، لهگهڵ ئەوهش دا پێویسته ئاگادارکردنهوه و ههولدان له ههموو کاتییک به جیدی وهبرگیریت و بهپێی بنهمای سیاسهتهکانی دهزگا مامهلهی لهگهڵ بکریت.

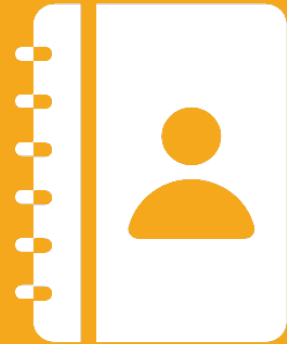
شاهیدهکان، لهههندییک حالتهدا رهنگه لایهنی سیههم ههوال بدات، یان سکالاکردن بکات له سهه حالتهیکی گێچهلی سیکسی، لێرهدا پێویسته فهرمانبهری دیاری کراو ئاگاداری قوربانیهکه بکات و داوی چاوپێکهوتنی لێ بکات. پێویسته لهسهه وردهکاری زیاتر لهسهه رووداوهکه کۆ بکاتهوه و قوربانیهکه هۆشیار بکاتهوه لهسهه سیاسیهتی تایبهتی دهزگا لهمهه گێچهلی سیکسی، ههروهها ئەرکی سههشانی ئەو کهسهیه که زانیاری به قوربانیهکه بدات لهسهه ریکاریه پهسندکراوهکانی دهزگا سهبارهت به سکالاکردن.

دهرنهخستنی ناسنامه، دهکریت بریار بدریت له سهه هێشتنهوهی ناسنامهی ههوالدهه بهنهیانی، ئەم بریارهش لهسهه داوکاری ههوالدهه دهییت، یان بۆ پاراستنی، جا چ ئەم ههوالدههه خودی قوربانیهکه، یان لایهنی سیههم بیت.

”

مافهكانت وهك فهرمانبهر
(ئافرهت يان پياو) له حالتهى
گيچهل سىكسى له كار دا چييه؟

گيچهل سىكسى كارىكى ترسناكه
و ناكريپت گالتهى له گهل دا
بكريپت له لايهن فهرمانبهران، يان
له لايهن خاوهن كارهوه.



هر فهرمانبهرىك
(ئافرهت يان پياو)
مافى ياساى ههيه
له كار كردن له
ژينگهيهكى خالى له
گيچهل سىكسى
بهدر له جوړه
كوملهلايه تيهكهى
(جيندهركهى).

ئه گهر هه وائلت دا له سهر گيچهل سىكسى مافهكانت
ئهمانهن:

- + مافى مانه وه به ناديارى (نهينى بوون).
- + مافى پاراستن له توله، به هووى ههول دانت له سهر
گيچهل سىكسى له كاردا.
- + مافى تيهه لچوونه وه له هر برپارپك.
- + مافى هه بوونى نوينهر (پاريزهر) له هر ليكولينه وه پك، يان
له دادگا.

- + ئه گهر هاتوو تو مه تبار بووبيت به گيچهل سىكسى مافى:
- + مافى رت كردنه وهى ئه و تو مه تانهى ده درپته پالته وه.
- + مافى خستنه رووى روودا وه كان له ره وانگهى خوته وه.
- + مافى تيهه لچوونه وه له هر برپارپك.
- + مافى برىكارپتى و نوينه رايه تى ياساى له هر
ليكولينه وه پك، يان له دادگا.
- + مافى هيشتنه وهى تو ماري پيشه ببيت به خاوپنى، ئه گهر
گيچهل سىكسى كه له سهرت تو مار نه كرا.

ههولدان (ئاگادارکردنهوهی) نا فهرمی:

په نا بۆ ههولدانى نافهرمى دهبرديت لهو حالهتانهى كه گيچهل سڤسكسيهكه ترسناك نيه، يان له حالهتانهى ههبوونى ئهگهريك كه گيچهل كار ههلسوكهوتى بگوريت دوواى رووبهرووكردنهوى به كهتنهكهى. زورتيك له جاران ههولدانى نافهرمى گفتوگويك له نيوان ههردوو لا دروست دهكات، ئامانجيش لهم گفتوگويه راگرتنى ههلسوكهوتى شهرانگيزانه ونهخواراوه. زورتيكيش له جاران ههولدانى نافهرمى ريكاريهكانى ليكوولينهوه له حالهتانهى گيچهل سوك له خو ناگريت. دهكريت له ريگهى ههولدانى نافهرمى گرفتتهكان به ئهركيكي كه متر چارهسهر بكرت وژينگهى كار كردن خالى بكات له گيچهل سڤسكى، ئهمهش بهمهرجى وهستاندن ههلسوكهوتى شهرانگيزانه. ههولدانى نافهرمى نايته هوى توماركردنى كردارهكه له توامارى پيشهى گيچهل كارهكه بويه لهئهجام دا هيچ جوهره ريكاريكي بهرزهفت ئهجام نادرت. دهكريت ئهو فهرمانبهرايهى (ئافرهت

يان پياو) كه دووچارى گيچهل سڤسكى دهبن پهنا بۆ ههولدانى نافهرمى ببن ئهگهر نهيان ويست

تپهرن، يان ئهگهر ويستيان چارهسهر يكي

گرفتكه بدوزهوه، يان لهبهر ههر

بيت، ئهمهش له ريگهى ئاگادارکردنهوهى

سهرچاوه مروپيهكان له حالهتانهى ئهوكات

پتويسته لهسهر دهزگا روون كردنهوه

بخاته روو لهسهر ميكانيزمهكانى ههولدانى

نافهرمى بهشيوه يكي وورد و لهسهر چونيى بهرهنگار

بوونهوهى گيچهل سڤسكى، له ژير روشناى ئهمهشدا،

بهشى سهرچاوه مروپيهكان ريكاريهكانى خو و ههردهگريت بۆ

چارهسهر كردنى حالهتانهى. پتويستيشه لهسهر ئهم بهشه هاوهبهشى ئهو

ميكانيزمه بكات لهگهلا كهسى بهرامبهر. دهكريت ئهم ميكانيزمه شتيكى وا

بيت، وهك دهست نيشانكردنى كهسيكى تايهت بۆ ههولدان وئاگادارکردنهوه له

نيو دهزگا دا، ئهو كهسهش له لايهن خويعوه بهشى سهرچاوه مروپيهكان ئاراسته

دهكات به وهرگرتنى ئهو ههنگاوانهى كه كهيسهكهى پي چارسهر دهكريت. له

ههنديك حالهت دا بژاردهى ئاگادار كردنهوهى بهريوه بهر گونجاو نايبت، بهتايبتى

لهو حالهتانهى كه خو لا يهتيك بيت (تاوانبار بيت) به گيچهل، ئهم حالهتانهش

زور روو دهكات. بويه پتويسته دهزگا فهرمانبهريك، يان دووانى ههبيت - به پي

قهبارهكهى - بهرپرسياربن له ههوال و سكاللا وهرگرتن لهسهر گيچهل له بهشى

سهرچاوه مروپيهكان.





لهکاتی سکالا کردنی نافهرمی، پئویسته لهسەر فهرمانبهری دیاری کراو له وهگرنتی ههوال و ئاگاداری، ئهم ریکاریانه پهیرهو بکات:

- دۆکیومینت کردنی رووداو هکه له لایه نی په یوه ندره وه به گشت ورده کاریه کانی، ئهمهش له ریگه ی فۆرمیکی به تاییهت ئاماده کراوه وه بۆ حاله ته کانی هه ولدانی نافهرمی، پئویسته له م فۆرمه ئاماژه به میژوو و کات و شوینی رووداو هکه بگریت له گه ل هه ر وورده کاریکی تر که پئویست و گرتنگ بیت. وههروها پئویسته، مه بهست و ئامنج له هه ولدانه که بۆ قوربانیه که به ته واوتی روون وزانراو بیت.
- لایه نی راسپری دراوی په یوه ندره گه ل گه ل قوربانیه که بکات له سەر ئه و ریکاریانه ی که رهنگه ئاراسته ی مامه له که ی پیدایه پروات.
- پئویسته لایه نی په یوه ندره به هه ولدان، ئه و ریکاریانه جیبه جی بکات که پئویستن بۆ چاره سه رکردنی بابه ته که، رهنگه ئهمهش ئاسانکاری بۆ دروست کردنی گه ل گه ل راسته وخۆ له نیوان هه ردوولا له خو بگریت، و ئه گه هاتوو رووبه رونه وه ی راسته وخۆ ئه نجام نه درا ده کریت له ریگه ی نیوه ند گریه وه ئهم کاره بگریت، ئهمهش بۆ گه یشتن به چاره سه ری.
- پئویسته لایه نی په یوه ندره به هه ولدان، ئاگاداری گه ل گه ل بکاته وه که سکالای له سه ره و سپاسه تی ده زگا که ی له سه ر گه ل گه ل سیکیسی بۆ راشه بکات. شان به شان ی ریکاریه کانی هه ولدان.
- پئویسته لایه نی په یوه ندره به هه ولدان ده رفه تی بکات به گومانلی کراو (تاوانبار) که دیدگه و بۆچونی خو ی روون بکاته وه له سه ر رووداو ه که.
- پئویسته لایه نی په یوه ندره به هه ولدان، ناسنامه ی نه ینی هه ری بک له قوربانی و گه ل کار بپاریت له گه ل ورده کاریکان.
- پئویسته لایه نی په یوه ندره به هه ولدان، به دوادا چوون بۆ ئه نجامه کان و پشقه چوونه کان له هه ل سوکه وتی تاوانبار به رامبه ر به قوربانی بکات.
- پئویسته لایه نی په یوه ندره به هه ولدان، راپۆرتی خو ی بخاته به رده ست ده زگا، له گه ل راسپارده کانی بۆ پاراستنی قوربانی له تۆله.

رهنگه پئویستی هه بیت بۆ چاودیری کردنی ژینگه ی کارکردن بۆ ماوه یه ک، ئهمهش بۆ جیبه جی کردنی ئه و بریارانه ی که وه رگراون، بۆ دنیای بوون له وه ی که قوربانیه که دوو چاری هه چ جو ره توله سه نده وه یه ک نابیت. رهنگه له زۆر حاله ت دا هه ولدانی نافهرمی گونجاو نه بیت بۆ چاره سه رکردنی گه ل گه ل سیکیسی، به تاییه تی ئه گه ر هاتوو گه ل گه ل کاره که به ریوه به ر، یان سه ره شتیاری قوربانیه که بیت.



ههولدانى فهرمى:

سكالای فهرمى ئاراستهى دهزگای میدیایى دهكریٲ ئهگهر هاتوو سكالای نافهرمى سوود و ئهجامى نهبوو له وهستاندنى گٲچهلى سٲكسى، یان ئهگهر كهسهكه ئارهزووى ههبوو له گرتنهبرى ههنگاوى جیدى بهرامبهه به گٲچهلكارهكه، لهم حالتهدا گشت بهلگهكان پارٲزراو دهبن به شٲوازیكى نهٲنى وله كاتى پشت راستبوونهوى رهفارهكهى ئامازه به گٲچهلكاریكه دهكریٲ له تۆماری پیشهییكه. سكالای فهرمى لیكۆلینهوى لهسهه ئهجام دهكریٲ له لایهن زیاتر له كهسٲكهوه له نٲو دهزگا. دهكریٲ ئهم سكالā فهرمیه عاقیبهت و ئهجامى جیدى لهسهه گٲچهل كارهكه ههٲیٲ بهٲى رادهى ترسناكى كردهكهى. ٲیویسته ههولدان لهسهه گٲچهلى سٲكسى ومیکانیزمهكانى به وروودهكاریهوه روون بكرینهوه له سیاسهتى ناوهخۆى دهزگا و گهشتناندنى بۆ بكریٲ له نٲو فهرمانبههران دا (ئافرهت و ٲیاو). ههندٲك جار ٲیویست ناكات قوربانیاں گٲچهلى سٲكسى به كهناله نافهرمیهكاندا ٲٲهرن بهه له كهناله فهرمیهكان. لهگهل تۆماركردنى سكالای فهرمى له بهشى سههراوه مرۆییهكان لهدهزگادا لهلایهن فهرمانبهرى تایبهتمههئو سكالایه به سكالایكى فهرمى وپابههئو كراو دادهنرٲت. دهكریٲ راپۆرتى فهرمى راستهوخۆ لهلایهن قوربانیهوه بههزبكرٲتهوه یان بنٲردرٲت بۆ فهرمانبهرى دهستنیشان كراو له بهشى سههراوه مرۆییهكان. ٲیویسته لهسهه بهشى سههراوه مرۆییهكان دهست بهجى ولهگهل ساتى ٲشكهش كردنى ئهم سكالایه لیكۆلینهوه ئهجام بدات، یان لیژنهٲكى لیكۆلینهوى ناوهخۆى دهست نیشان بكات له بهشهكهى، یان له فهرمانبههرانى دهزگا. گرنهه بالآنسى نٲوان رهگهزهكان لهم لیژنهیه پارٲزاو بیٲ.



لهگه‌ل دەست پیکردنی لیکۆلینهوه، لیژنهکه، یان ئەو کەسە لیکۆلینهوه ئەنجام دەدات پێویستی بە مانە دەبێت:

- داوەت کردنی قوربانی گێچەلی، بۆ ئەنجامدانی چاوپێکەوتن لهگه‌لی دا.
- داوەت کردنی گومان لیکراو بۆ ئەنجامدانی چاوپێکەوتن لهگه‌لی دا.
- خستنه رووی بۆ چوونه‌کان له‌سه‌ر رووداوه‌که، له‌ لایه‌ن هه‌ریه‌ک له‌ قوربانی و گومان لیکراوه‌وه.
- روون کردنه‌وه‌ی ئەو سیاسه‌تانه‌ی که‌ ده‌زگا په‌یره‌وه‌ی ده‌کات له‌سه‌ر گێچەلی بۆ هه‌ریک له‌ قوربانی و گومان لیکراو له‌گه‌ل راڤه‌ کردنی چۆنیتتی به‌رپۆه‌ چوونی لیکۆلینهوه.
- ده‌ستنیشان کردنی راستی گێچەلیه‌که.
- نوسینی راپۆرتیک له‌سه‌ر رووداوه‌که و خستنه‌رووی پێشنیازه‌کان له‌سه‌ر ریکاریه‌کانی چاره‌سه‌رکردنی بابه‌ته‌که وچۆنیتتی گه‌یشتن به‌ داد په‌روه‌ری بۆ قوربانیه‌که.
- ئاگادار کردنه‌وه‌ی هه‌ردوو لا له‌سه‌ر ئەنجامی لیکۆلینهوه.
- ده‌ستبه‌رکردنی جێبه‌جێکردنی راسپارده‌کان.
- پاراستنی نه‌یئنی به‌ درێژای پرۆسه‌ی لیکۆلینهوه.
- دلنیا‌بوون له‌ پاراستنی قوربانی گێچەلی سێکسی له‌ هه‌ر ده‌رهاو‌پشتیک و ئەنجامیک وه‌ک تۆله، له‌ئه‌گه‌ری روودانی.

له‌ حاله‌تیک دا ئەگه‌ر لیژنه‌ی لیکۆلینهوه نه‌گه‌یشت به‌ بریاریک له‌ سه‌ر روودان یان روونه‌دانی گێچەلیه‌که، پێویسته له‌سه‌ر لیکۆله‌ره‌وه‌کان پێشنیازی خۆیان به‌رز بکه‌نه‌وه له‌ سه‌ر ئەو ریکاریانه‌ی که‌ زه‌روره‌ وه‌ر‌بگیرین بۆ به‌رده‌وامی و باش رۆیشتنی کار. ئەم پێشنیازانه‌ به‌پێی سروشتی هه‌ر حاله‌تیک ده‌بێت، بۆ نمونه ئەگه‌ر هه‌ردوولا هاوه‌ل‌ بوون له‌ به‌شیک دا، ره‌نگه‌ ده‌زگا بریار بدات قوربانیه‌که بۆ به‌شیک تر بگوازته‌وه ئەمه‌ش بۆ ئەوه‌ی دوو‌چاری هه‌ست کردن به‌ نامورت‌احی نه‌بێت له‌ رێگه‌ی به‌رکه‌وتنی رۆژانه به‌ گومان لیکراو. هه‌روه‌ها ره‌نگه‌ ده‌زگا بریار بدات که‌ چاودێری هه‌لسووکه‌تی گومان لیکراو بکات بۆ ماوه‌یک دیارکراو بۆ هێشتنه‌وه‌ی ژینگه‌ی کارکردن به‌ئارامی. له‌ حاله‌تیک دا ئەگه‌ر قوربانی هه‌ستی به‌ داد په‌روه‌ری نه‌کرد له‌م پرۆسه‌یه، یان ئەگه‌ر هاتوو ئەو ریکاریانه‌ی که‌ دژ به‌ تاوانبار وه‌رگیرا گونجاو نه‌بوو (به‌رای قوربانیه‌که) به‌تایبه‌تی له‌ حاله‌ته‌کانی ده‌ست درێژی سه‌خت، یان ئەگه‌ر قوربانیه‌که رازی نه‌بوو له‌سه‌ر چۆنیتتی مامه‌له‌کردنی ده‌زگا له‌گه‌ل ئەو سکالا‌یه‌ی که‌ پێش که‌شی کردوو، ئەو کات ده‌توانیت په‌نا بۆ داد گا ببات ورێکاره‌ یاسیه‌کان په‌یرو بکات تا به‌ پێی یاسا مامه‌له‌ی له‌گه‌ل بکریت. دادگا ئەم جۆره‌ تاوانه سێکسی وده‌ست درێژیانه‌ی که‌ په‌یوه‌ندیان به‌ لاقه‌کردنه‌وه هه‌یه ئاراسته‌ی دادگا کارکانی عێراقی ده‌کات، ئەوکات مامه‌له‌ی سزای جینائی له‌گه‌ل ده‌کریت وله‌حاله‌تی چه‌سپاندی تاوکه‌نه‌که سزاکه به‌ گرتن وه‌بند ده‌بێت.



ئەو پالپشتىە چىيە كە پۆيۈستە پېشكەش بە فەرمانبەر(ئافرەت يان پياو) بكرېت لە لاين دەزگاوه؟



گېچەلى سېكسى تەنھا كەيسېكى ياساين، يان جىنائى نىە، رەنگە كارىگەرپە سۆزدارى وجەستەى وپپشەيەكانى ئەم كرده لەسەر كەسەكە دوچارى نارەحتى زۆر و درېژخانى بكات ئەمەش (لە زۆربەى حالەتەكان دا)، لەوانەيە ئەو كەسەى دووچارى گېچەلى سېكسى دەبېت پۆيۈستى بە شىۋازېك لە شىۋازەكانى پالپشتى ھەبېت، ئەو خۆى بەتەنيا دەزائېت چ جۆرە پالپشتىكى پۆيۈستە و بۆ ماوھى چەند. رادەى ئەو پالپشتىيەى كە بەو فەرمانبەرە (ئافرەت يان پياو) دەدرېت (كە دووچارى گېچەلى سېكسى دەبېت) بەندە بە و سەرچاوانەى كە دەزگا فەرھەمى دەكات، لەگەل ئەوش دا ھەندېك جۆر لە پالپشتى خەرجى زۆرى ناوېت، پالپشتى پېشەى ئەمانە لە خۆ دەگرېت:

- ✓ مۆلەتى بە موچەو و بچ موچە.
- ✓ كاركردن بە نيو دەوام، يان بۆ ماوھەپەكى كورتر.
- ✓ ھاوبەشى لەكار.
- ✓ كاركردن لەمالەوھ.
- ✓ رېنمايېكردن.
- ✓ لە حالەتېك دا ئەگەر دەزگا سەرچاوهى زياترى ھەبېت، دەكرېت خزمەت
- ✓ گوزارى پالپشتى زياتر وگشتگيرتر فەرھەم بكات، وەك:
- پېشكەش كردهى راوېژ.
- چاودېرى پزېشكى.
- نوېنەرەپەتى يان راوېژى ياساين.



خۆ پارێزی له گێچه‌لی له ده‌زگا‌کانی را‌گه‌یاندن

له‌به‌ر ئه‌وه‌ی رووداو‌ه‌کانی گێچه‌لی سی‌کسی گ‌ران ئه‌وه‌ستیت له‌سه‌ر ده‌زگا‌کان و‌فه‌رمان‌به‌ران (به‌ش‌په‌ی‌ک‌ی یه‌ک‌سان). پ‌ی‌وسته‌ په‌ره‌ به‌ که‌لتور‌یک‌ بۆ به‌ه‌یز‌کردنی ژینگه‌یک‌ی ئ‌ارام و‌میکانیزمی ده‌ست ت‌ی‌وه‌ردان و‌ راه‌ینان له‌ به‌رنگار‌بوونه‌وه‌ی گێچه‌لی سی‌کسی به‌دریت.

ده‌کریت ده‌زگا‌کانی را‌گه‌یاندن کو‌شش ب‌که‌ن بۆ خۆ پارێزی له‌ گێچه‌لی. ئه‌مانه‌ی خواره‌وه‌ چ‌ه‌ند پ‌یشنیا‌ری‌کن بۆ ئه‌م مه‌به‌سته‌:

- هه‌له‌سه‌نگان‌دن بۆ ت‌ی‌گه‌یه‌شتنی فه‌رمان‌به‌ران له‌ سه‌ر گێچه‌لی سی‌کسی به‌ ش‌په‌ی‌ک‌ی روون له‌ شوپنی کاردا: ره‌نگه‌ ئه‌مه‌ش پ‌ی‌ویستی به‌ ئه‌نجام‌دانی ر‌اپرسی هه‌بیت له‌ ئاستی ده‌زگا‌ دا، ئه‌مه‌ش یارمه‌تی خاوه‌ن کاره‌کان ده‌دات بۆ هه‌له‌سه‌نگان‌دن ت‌ی‌گه‌یه‌شتنی فه‌رمان‌به‌ران بۆ ئه‌و کردارانه‌ی که‌ ره‌نگه‌ به‌ گێچه‌لی سی‌کسی دابنریت له‌ شوپنی کارکردن، له‌گه‌ڵ ر‌یک‌خستنی خولی راه‌ینان به‌پ‌ی‌ پ‌یداویستی فه‌رمان‌به‌ران.
- روون کردنه‌وه‌ی سیاسه‌تی ده‌زگا‌ (به‌روونی) له‌مه‌ر گێچه‌لی سی‌کسی: ئه‌مه‌ش له‌ قو‌ناغی دامه‌زراندن و‌ بیرخستنه‌وه‌ی وه‌رزنی بۆ فه‌رمان‌به‌ران له‌ ن‌ی‌و ده‌زگا‌ دا. هه‌روه‌ها ده‌زگا‌کان هه‌له‌سن به‌ ئه‌نجام‌دانی که‌مپین بۆ به‌رزکردنه‌وه‌ی ئاستی هۆشیا‌ری له‌ پ‌یناسه‌کردنی گێچه‌لی سی‌کسی و‌ نموونه‌ به‌پ‌ننه‌وه‌ بۆ یارمه‌تیدانی فه‌رمان‌به‌ران له‌ ده‌ست ن‌ی‌شان‌کردنی کردارکه‌ به‌ ش‌په‌ی‌ک‌ی باش تر له‌ کاتی روودانی دا.
- ج‌ی‌به‌ج‌یک‌کردنی خولی ر‌یک‌خراو له‌سه‌ر گێچه‌لی سی‌کسی: ئه‌مه‌ش له‌ر‌ی‌گه‌ی ر‌یک‌خستنی راه‌ینان له‌سه‌ر گێچه‌لی سی‌کسی بۆ فه‌رمان‌به‌ران و‌ کارمه‌ندانی ده‌زگا‌ به‌ش‌په‌ی‌ک‌ی سالانه، ده‌کریت ده‌زگا‌ هانا بۆ شاره‌زایان ببات له‌ بواری راه‌ینان سه‌باره‌ت به‌ گێچه‌لی سی‌کسی یاخو داوای یارمه‌تی له‌ ر‌یک‌خراوه‌کانی کو‌مه‌له‌گه‌ی مه‌دنی په‌یوه‌ندار به‌و بواره‌ بکات.
- ئاماده‌کردنی ر‌اپو‌رتی سالانه له‌سه‌ر گێچه‌لی سی‌کسی له‌ شوپنی کاردا: ده‌کریت ده‌زگا‌ ر‌اپو‌رت‌یک‌ی سالانه ده‌رب‌کات که‌ ت‌ی‌ایدا ئاماژه‌ به‌ حا‌له‌ته‌کانی گێچه‌لی سی‌کسی تو‌مار کراوا بکات، له‌هه‌مان کات دا ده‌کریت له‌م ر‌اپو‌رت ئاماژه‌ به‌ سه‌رکه‌وته‌کانی ده‌زگا‌ له‌ چاره‌سه‌رکردنی حا‌له‌ته‌کانی گێچه‌لی سی‌کسی تو‌مارکراو بکریت، ئه‌مه‌ش بۆ جه‌خت کردنه‌وه‌ له‌سه‌ر جدیه‌تی ده‌زگا‌ له‌ چاره‌سه‌رکردنی گێچه‌لی. هه‌روه‌ها ده‌کریت ر‌اپو‌رت‌ه‌ ئاماره‌کانی گێچه‌لی سی‌کسی له‌ شوپنی کاردا و‌ کاریگه‌ره‌کانی له‌سه‌ر قوربانیه‌کان له‌ خۆ بگریت. گونجاوه‌ که‌ سیاسیه‌تی ده‌زگا‌ له‌مه‌ر گێچه‌لی سی‌کسی هاو‌پ‌چی ئه‌م ر‌اپو‌رت‌ه‌ بکریت.
- پ‌ی‌ویسته‌ ده‌زگا‌ میکانیزمی روونی هه‌بیت له‌ سیاسه‌تی به‌ره‌نگار‌بوونه‌وه‌ گێچه‌لی له‌ پ‌الپشتی کردنی قوربانیان کات‌یک‌ هانا بۆ دادگا‌ ده‌بن، وه‌ک فه‌راهه‌م‌کردنی دو‌کیومینت و‌به‌له‌گه‌ی به‌رده‌ست بۆ پ‌الپشتی که‌یسه‌که‌ ور‌ی‌گه‌ نه‌گرتن له‌ شاه‌پ‌ده‌کان بۆ پ‌یشک‌ه‌ش کرنی و‌ته‌کانیان و‌ پارستیان له‌ هه‌ره‌شه‌ و‌ تو‌له‌ له‌ لایه‌نی تاوان‌باره‌وه‌، یان هه‌ر ناره‌حه‌ت‌یک‌ی تر که‌ ره‌نگه‌ دوو‌چاری ب‌بنه‌وه‌ له‌ ئه‌نجامی ئه‌م کاره‌دا.



سەرچاوهكان

1. گيچهل سيكسي له زينگهي كاري عيرافي - رهغهد قاسم، ليكولر وچالاکواني مهدهني- بهغدا - سهنتهري بهيان بو ديراسات وويلاندانان. <https://www.bayancenter.org/2019/02/5132>
2. راپورتی سالانه لهسەر سياسهتهكان وپروسهكان وريكارپهكاني ريخراوي (FAO) بو خو پاريزي له گيچهل وگيچهل سيكسي وخهراپ بهكارهيناني دهسلات، له نيويشي دا ليكولينهوهكي دياريكيراوي سيكسي لهسەر رهزامهندي فهزمانبهران - خوولي سهد و شيست وسپههم - روما - 6 2 - كانوني يهكهم 2019. <http://www.fao.org/3/nb183ar/nb183ar.pdf>
3. دوکيومينتي بنهماکاني ههلسوکهوت بو ريگري له گيچهل، له نيويشي دا گيچهل سيكسي له بوتهکاني نهتهوه يهگگرتووهکان. <https://www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct-ar.pdf>
4. گيچهل سيكسي له ميديا. http://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/Sexual%20Harassment%20Handbook_AR_V4_FINAL.pdf
5. چارهسهرکردني گيچهل سيكسي له شويني کارکردن له لوبنان <https://womeninleadership.hivos.org/assets/2020/03/%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D9%80%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%80%D9%91%D8%B1%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%A%D9%86%D8%B3%D9%80%D9%8A-.pdf>





دليل ارشادي لمناهضة

التحرش الجنسي

في المؤسسات الاعلامية



2021

Kurdistan Journalist's Syndicate

نقابة صحفیی كوردستان
مجلس النقابة



سه نديكاي رۆژنامه نووسانی كوردستان
نه نجوومه نى سه نديكا

الدليل الإرشادي لمناهضة التحرش الجنسي في المؤسسات الاعلامية

تدعم نقابة صحفیی كوردستان بقوة، وتقيم عالیا لتعميم (الدليل الإرشادي لمناهضة التحرش الجنسي في المؤسسات الاعلامية) نأمل أن يساهم هذا المشروع في تعزيز البرامج والإستراتيجيات المناهضة للتحرش الجنسي في المؤسسات والمركز الاعلامية، سواء في العراق، أو في إقليم كوردستان، دعما للصحفيات في أماكن العمل، وفي سبيل أن تُدرك بشكل افضل الالتزامات المهنية والحقوق الدستورية والقانونية للصحفيات، ومن أجل حمايتهن من الممارسات التمييزية. على طريق خلق ثقافة مجتمعية راسخة تحترم حقوق الجندر، والسلم المجتمعي.



ازاد حمدامين
نقيب صحفیی كوردستان
2021/3/10

Email Address: info@kurdjs.com

Web Site: www.kurdjs.com

تلهفون: 066 22 94 800

ناویشان: ههولیر - نازادی - بهرامبەر پارگی نازادی.



NO . :
DATE : / /

العدد : ١٤٤
التاريخ : ٢٠٢١/٩/٢٠

إلى / منظمة أوان للتوعية وتنمية القدرات/ الديوانية

م / الدليل الإرشادي

نهرينك الطير نحمانا ..

كتباكم العدد ١ في ٢٠٢١/١٥ اطلعنا على الدليل الإرشادي الخاص
بمناهضة التحرش الجنسي في المؤسسات الإعلامية ولامانع لدى نقابتنا
من توزيعه على المؤسسات الإعلامية لغرض الاسترشاد بما ورد فيه من
أفكار ومقترحات تحد من تلك الظاهرة معبرين عن شكرنا لمبادراتكم التي
تصب في الصالح العام .

مع التقدير.



خالد جاسم

النائب الأول

أمين السر / وكالة

Iraqi Journalists Syndicate



نسخة منه إلى:

- مكتب السيد النقيب
- أمانة السر
- الإدارة



دليل ارشادي لمناهضة التحرش الجنسي
في المؤسسات الاعلامية

من اعداد انتر نيوز

تصميم: نالى

العدد: 1000

الطبعة الاولى 2021

المطبعة:

رقم الايداع:



الفهرس

المقدمة	32
لمن هذا الدليل	34
لماذا تحتاج المؤسسات الاعلامية	35
لمواجهة التحرش الجنسي؟	
ما الذي يعتبر "مكان العمل"؟	36
ما هو التحرش الجنسي في العمل؟	37
ما التصرفات التي تعتبر تحرشا جنسيا؟	38
مسئولية المؤسسة الاعلامية تجاه مكافحة التحرش	40
يحتاج الموظفون في المؤسسة الاعلامية إلى معرفة:	43
كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي؟	44
السرية	46
التدابير التأديبية	46
اجراءات التظلم	47
ما هي حقوقك كموظف / ة في	49
حالة التحرش الجنسي في العمل؟	
التبليغ غير الرسمي	50
التبليغ الرسمي	52
ما هو الدعم الذي يجب تقديمه للموظفين / ات من قبل المؤسسة الاعلامية؟	54
الوقاية من التحرش في المؤسسات الاعلامية	55
المصادر	56



المقدمة

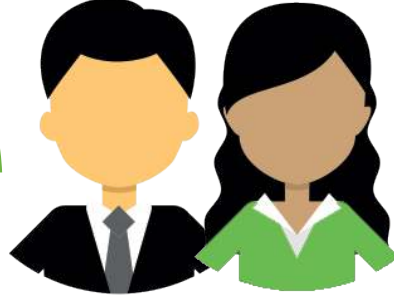
من أهم التحديات التي تواجهها المرأة في بيئة العمل هي التعرض للتحرش والابتزاز الذي يجعلها بين خيارين أسهلها صعب: إما السكوت والرضوخ، وإما ترك العمل. إن التحرش الجنسي في العمل هو أحد أشكال التمييز الجنسي غير القانوني، إذ يعرف قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) التحرش الجنسي بأنه: "أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس، ويمس كرامة النساء والرجال، ويكون غير مرغوب وغير معقول، ومهيناً لمن يتلقاه؛ ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك -صراحةً أو ضمناً؛ لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته. وتحظر المادة ١٠ من قانون العمل العراق «التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل، أو التدريب المهني، أو التشغيل، أو شروط وظروف العمل. كما يحظر أي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية، أو معادية، أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك».

وعرّفت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل لعام ٢٠١٩ التحرش بأنه: "مجموعة السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أم تكررت، تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل التحرش على أساس النوع الاجتماعي". وعلى الرغم من وجود مواد قانونية لمكافحة التحرش في قانون العمل إلا أن التحرش يعدُّ أحد المعوقات التي تواجه النساء في بيئة العمل، إذ يتعرض الكثير منهن إلى مضايقات من قبل المدير، أو الزملاء، أو العملاء الذي يتم التعامل معهم. ان الكثير من المؤسسات الاعلامية تفتقر سياسة واضحة تعرف

الموظفين بحقوقهم وما الإجراءات التي يجب اتباعها عند تعرضهم لمضايقات. وهناك ضعف حقيقي في تفعيل القوانين والتعليمات في المؤسسات الاعلامية. ويعود السبب الرئيس لعدم الإفصاح عن مثل هكذا حالات إلى عدم اطلاع المرأة بحقوقها الدستورية والقانونية التي تخصها في العمل كما إن الكثير من النساء يفضلن الصمت على الإبلاغ بسبب ثقافة المجتمع وبسبب تحفظ الكثير منهن بسبب العادات والتقاليد .

وعليه قامت منظمة انترنيوز من خلال مشروع اصواتنا وبالشراكة مع منظمة أوان للتوعية وتنمية القدرات بالعمل على هذه الظاهرة وتنفيذ عشرة طاوالت مستديرة في جميع انحاء العراق شملت اعلاميين واهصاء قانونيين ومؤسسات اعلامية ونقابية وناشطين ومن مفوضية حقوق الانسان المستقلة ومنظمات مجتمع مدني لتشجيع النقاش حول المبادئ التوجيهية الأخلاقية لوسائل الإعلام حول كيفية الإبلاغ عن العنف القائم على اساس النوع الاجتماعي ضد الاعلاميات ومعالجة المضايقات لهن في المؤسسات الاعلامية وتأثيرها على الموظفين ومناقشة العنف والمخاطر التي تواجهها الصحفيات في وسائل الإعلام وبالنتيجة كضرورة ملحة للتوصيات التي طرحت تم اعداد هذا الدليل لمناهضة التحرش في المؤسسات الإعلامية.





من هذا الدليل

تم تصميم هذا الدليل لكل من أصحاب العمل والموظفين/ات في وسائل الإعلام حيث سيساعد هذا الدليل على :

- فهم الالتزامات المهنية والقانونية لحماية الموظفين / ات من التحرش الجنسي في العمل
- معرفة كيفية تحديد التحرش الجنسي في المؤسسة
- التمكن من تحديد الموظفين/ات الأكثر عرضة للتحرش الجنسي
- وضع سياسة تنظيمية تعنى بالتحرش الجنسي
- تطوير الاجراءات الوقائية للتصدي للتحرش الجنسي داخل المؤسسة
- تطوير إجراءات التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي
- وضع استراتيجيات لتقديم الدعم للموظفين/ات الذين/ اللواتي تعرضوا/نَ للتحرش الجنسي



لماذا تحتاج المؤسسات الاعلامية لمواجهة التحرش الجنسي؟

عند التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل من المهم أن يفهم أصحاب العمل أثر التحرش الجنسي على الضحايا والمؤسسة والمجتمع ككل.

تشير المراجع البحثية إلى أن التحرش الجنسي له تأثير سلبي على صحة الضحية بما في ذلك انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية وتراجع الأداء والمخاطر الصحية الناجمة عن ارتفاع مستويات التوتر ومشاعر الإذلال وتدني احترام الذات وبالتالي فإن أصحاب العمل يعانون من خسائر ناتجة عن التحرش الجنسي بما في ذلك معدلات تغير الموظفين وانخفاض الإنتاجية والسمعة السيئة والتكاليف القانونية المحتملة. إضافة إلى ما سبق أن عدم معالجة حوادث التحرش الجنسي في مكان العمل قد يساهم في زيادة الحواجز التي تحول دون وصول النساء إلى سوق العمل بالإضافة إلى الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تحد من دور المرأة في القطاع الخاص والافتقار إلى سياسات تنظيمية تدعم المرأة في مكان العمل وتحميها من الممارسات التمييزية والتحرش الجنسي وغيرها. كما أن عدم تقديم الدعم للضحايا لمواجهة التحرش الجنسي يكرس إلقاء اللوم على الضحية ويساهم في تعزيز ثقافة الصمت إزاء التحرش. ومن من المهم أيضاً تحديد الشخص الذي يخضع للحماية بموجب سياسة التحرش الجنسي التي تتبعها المؤسسة ويشمل ذلك الموظفين والمتدربين والمتطوعين والمتقدمين للوظائف.



ما الذي يعتبر «مكان العمل»؟

عند وضع سياسات للمواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل من المهم تعريف حدود مكان العمل الذي يمتد إلى ما وراء المكتب. قد يتضمن مكان العمل أي مساحة تنفذ فيها الوظائف والمهام المتعلقة بالعمل. ومكان العمل هو أي مكان يقوم فيه الموظف بعمله في سياق وسائل الإعلام ، يشمل "مكان العمل" ما يلي:

+ المساحات داخل المؤسسة: المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع انشاء المحتوى

+ المساحات خارج المؤسسة: في الميدان خلال إجراء البحوث والمقابلات

+ المساحات عبر الإنترنت: أي منصة رقمية يستخدمها الموظفون للتواصل مع الآخرين فيما يتعلق بعملهم

+ الأحداث المتعلقة بالعمل: المؤتمرات ورحلات العمل وجلسات التدريب

+ الأحداث الاجتماعية التي تنظمها المؤسسة الاعلامية.



ما هو التحرش الجنسي في العمل؟

التحرش الجنسي هو تصرف عدائي وغير مرغوب به ذو طبيعة جنسية ينتهك كرامة الشخص ويشعرهم بالإهانة أو الترهيب أو التهديد. يمكن أن يكون النساء والرجال على حد سواء عرضة لفعل التحرش الجنسي في العمل بالرغم من أن النساء عادة ما يكن أكثر عرضة للتحرش , وعادة من يقوم بالتحرش أما من المشرفين أو المدراء أو زملاء العمل والأقران بالإضافة الى الأشخاص غير الموظفين مثل الضيوف والأشخاص الذين تجرى معهم المقابلات. يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة. يمكن أن يحدث مرة واحدة أو أن يتكرر كما يمكن أن يكون صريحا مما يجعل التعرف عليه سهلا أو مخفيا مما يجعل التعرف عليه أكثر صعوبة.

ما التصرفات

التي تعتبر تحرشا جنسيا

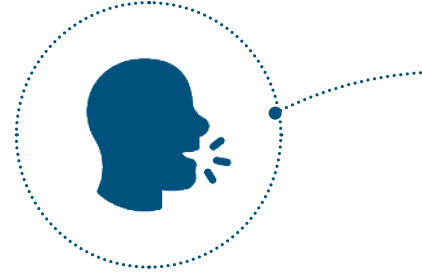
قائمة الأمثلة هذه ليست شاملة فأى تصرف جنسي غير مرحب به ويجده الشخص الآخر مسيئا يمكن اعتباره تحرشا جنسيا.

- الاعتداء او محاولة الاعتداء الجنسي - وهو اعتداء جسدي ذو طابع جنسي، ويتضمّن اللّمس الجنسي أو الاغتصاب.
- تقبيل شخص آخر بدون موافقته.
- اللمس غير المرغوب به أو تحسس أو مداعبة الأعضاء الحميمة لشخص آخر.
- اللمس غير المرغوب به لجسد شخص آخر.
- تدليك عنق غير مرغوب به.
- الامساك غير المرغوب به ليد شخص آخر او الطلب غير المرغوب به لنوايا جنسية.



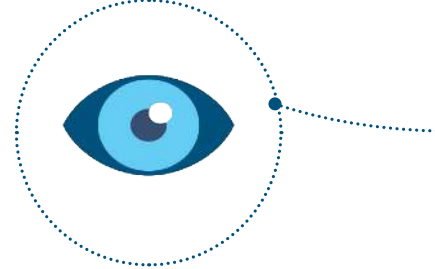
1 التصرفات الجسدية

- الرسائل النصية غير المرغوب بها ورسائل البريد الإلكتروني والرسائل والمنشورات على مواقع التواصل الاجتماعي والمكالمات الهاتفية أو أية رسائل أخرى ذات طبيعة جنسية.
- ملاحظات ذات إيحاءات جنسية.
- تعليقات شخصية وفضولية حول ملابس شخص آخر ومظهره الجسدي.
- اصدار أصوات تقبيل.
- المجاملات الفضولية بما في ذلك التصفير ذو طابع جنسي.
- أسئلة شخصية غير مرغوب بها عن حياة شخص آخر أو تاريخه الاجتماعي أو الجنسي.
- أسئلة غير مرغوب بها حول النزوات الجنسية.
- مزاح غير مرغوب به من خلال الدعابات ذات الطبيعة الجنسية.
- القصص الجنسية غير مرغوب بها.
- ارسال دعابات جنسية عبر البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي.



2 التصرفات اللفظية

- الاختراق المتكرر للمساحة الشخصية.
- النظر لشخص آخر من الأعلى الى الأسفل.
- التحديق.
- الإيماءات الجسدية ذات الطابع الجنسي.
- تعابير الوجه ذات الطابع الجنسي مثل الغمزة أو لعق الشفاه أو التقبيل عن بعد.
- ملاحقة شخص آخر أو تتبّعه.
- سد الطريق أمام شخص آخر.
- الهدايا الشخصية غير المرغوب بها.
- عرض ملصقات أو تقويمات سنوية أو أشياء ذات طابع جنسي.
- مشاهدة المواد الإباحية علنا.



3 التصرفات غير اللفظية



مسئولية

المؤسسة الاعلامية تجاه مكافحة التحرش

من واجبات المؤسسة الاعلامية أن تقدم لموظفيها بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي كالتزام قانوني. ينتهك التحرش الجنسي حق الناس بالمساواة الجندرية والحياة والحرية ، كما ينتهك الحق في ممارسة أي مهنة بما في ذلك مهنة الصحافة. لذلك على السياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة والتي تُعنى بالتحرش الجنسي ان تستند على القوانين الوطنية في حماية موظفيها من التحرش , فالمؤسسة تتحمل المسؤولية القانونية عن فعل التحرش الجنسي الذي يحدث داخل المؤسسة الاعلامية لذلك يجب أن تكون لكل مؤسسة اعلامية سياسات رادعة لمكافحة التحرش تتضمن اجراءات الابلاغ واليات تقديم الشكاوى ونوع العقوبات واليات الوقاية وتكون تلك السياسات واضحة ومعروفة للموظفين داخل المؤسسة الاعلامية .





- + وضع تدابير وقائية لتفادي حدوث التحرش الجنسي
- + وضع اجراءات مناسبة للتعامل مع قضايا التحرش الجنسي داخل المؤسسة مهنيا ووفقا للقانون

”

لذلك يقع على عاتق المؤسسة الاعلامية القيام بكل ما يمكن القيام به للتأكد من أن أفعال التحرش الجنسي لا تحدث في داخل المؤسسة من خلال:

إن سياسة التحرش الجنسي هي مجموعة من التعريفات والاجراءات والخطوات العملية والمفصلة لمساعدة المؤسسات الإعلامية على الوقاية من حالات التحرش الجنسي ومعالجتها. هناك فوائد أخرى لسياسة مناهضة التحرش الجنسي الجيدة وهي توضيح ما يتضمّنه فعل التحرش الجنسي فضلاً عن عواقبه مما قد يكون رادعاً فعلاً، كما أن توفير الحماية والإجراءات الواضحة قد يساعد الموظفين على الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي. يجب أن تكون سياسة مناهضة التحرش الجنسي وثيقة مكتوبة ويجب تقديمها بلغة بسيطة وسهلة الاستخدام . من المستحسن أن يراجعها محامي المؤسسة للتأكد من أنها سليمة من الناحية القانونية ومناسبة في السياق الوطني. وعليه يستوجب تنوير جميع موظفي وموظفات المؤسسات الاعلامية بوجود هذا الدليل حال التحاقهم بالمؤسسة واثناء عملهم فيها .

يجب أن تتضمن هذه السياسة بنوداً أو فقرات متعلقة بما يلي:



- الالتزام بسياسة عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي
- الأساس القانوني لسياسة مناهضة التحرش الجنسي
- الأطراف المعني
- خطة التنفيذ
- التعريفات القانونية لمصطلحات (التحرش الجنسي) و (مكان العمل) وأي مصطلحات ذات صلة
- أمثلة حول التصرفات التي تُعتبر تحرشاً جنسياً
- حقوق الموظف (بما في ذلك حق المتهم في الرد)
- مسؤوليات المدير
- السريّة
- الشخص أو الهيئة المسؤولة عن التعامل مع حالات التحرش الجنسي
- إجراءات الشكاوى: غير الرسمية، الرسمية
- النتائج والتدابير التأديبية
- الاستئناف
- الادعاءات الكاذبة
- الدعم
- عرض المستندات والمواد البصرية في غرفة الأخبار والمكاتب والمساحات العامة
- إدراج بند يُعنى بالتحرش الجنسي في عقود الموظفين، حيث يجب أن تتضمن العقود بند خاص بالتزام الموظف بسياسة المؤسسة في مناهضة التحرش الجنسي وسياسة المؤسسة في عدم التسامح تجاه التحرش الجنسي داخل بيئة العمل.

يحتاج الموظفون في المؤسسة الاعلامية إلى معرفة :



معرفة السياسة الخاصة بالمؤسسة لمناهضة التحرش الجنسي سيساعد الموظفين على تحديد الفرق بين السلوك الملائم والسلوك غير الملائم، والذي من المحتمل أن يقلل من حالات التحرش الجنسي ، حيث تشجع الخطوات الواضحة ووسائل الحماية الموضوعية الموظفين على تقديم الشكاوى في حال تعرضوا للمضايقات والحد من التحرش الجنسي في المؤسسة التي يعملون بها ، لذلك على الموظفين أن يكونوا على دراية ب :

- ما هو التحرش الجنسي في العمل
- حقوقهم كموظفين
- ما هي النتائج المحتملة لكلا الطرفين.
- أن المؤسسة ملتزمة بسياسة عدم التسامح في قضايا التحرش
- ما هي السياسات والاجراءات المتبعة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي
- كيفية تقديم شكوى في حال تعرضوا هم أو شخص آخر للتحرش الجنسي داخل المؤسسة

رفع مستوى الوعي بين العاملين في المؤسسات الاعلامية يكون من خلال:



1 تزويد جميع الموظفين الحاليين والجدد بنسخ من سياسة مناهضة التحرش الجنسي.

1

2 تجريب جميع الموظفين الحاليين والجدد على سياسة مناهضة التحرش الجنسي في المؤسسة.

2

3 تنظيم تدريب التوعية حول ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل.

3



كيفية +

التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي



تحتاج المؤسسة إلى مبادئ وإجراءات واضحة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي. فيما يلي بعض النقاط الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار:

1 معالجة جميع الشكاوى بشكل جدي: يجب أن تؤخذ شكاوى التحرش الجنسي على محمل الجد ويجب التعامل معها بأسرع وقت ممكن.

2 اعتماد كل من الإجراءات الرسمية وغير الرسمية لتقديم الشكاوى: يجب أن يكون للموظفين الخيار في تقديم شكوى رسمية أو غير رسمية. تختلف الخطوات والنتائج بينهما، لذلك تحتاج المؤسسة إلى إجراءات مختلفة لكل منهما.

3 إتاحة خيار التبليغ المجهول في المؤسسة الإعلامية: من المحتمل أن تكون لدى المؤسسة آلية للإبلاغ عن المخالفات من قبل مجهول. وذلك للسماح للموظفين بالكشف عن المضايقات الجنسية دون الكشف عن هويتهم. ومع ذلك لإجراء التحقيق المناسب سوف تحتاج إلى معرفة هويات جميع الأطراف.

4 تعيين شخص محدد: ستحتاج إلى شخص أو فريق محدد للتعامل مع حالات التحرش الجنسي والتحقيق بها. من الأفضل أن يكون هذا الشخص من قسم الموارد البشرية ولديه معرفة جيدة بقوانين العمل الوطنية. ومن المفيد أيضًا أن يشارك هذا الشخص بتدريب متخصص في التعامل مع قضايا التحرش الجنسي وحل النزاعات.

يمنع التهديد او التخويف او اي شكل اخر من اشكال الانتقام
ضد الموظف الذي يقدم شكوى او يقدم معلومات تدعم
شكوى وتتخذ المؤسسة ما يلزم من سياسات واجراءات ملائمة
لمنع الانتقام والتصدي له وفقا للانظمة والقواعد المطبقة في
المؤسسة

5 الاستعانة بمساعد أو خبير في بعض الحالات : قد يكون من الضروري الاستعانة بمساعدة خارجية أو شخص ذو خبرة لضمان إجراء تحقيق عادل ونزيه وموضوعي.

6 تبليغ الشرطة عن الاعتداء الجنسي : من حق الضحية في حال أنها لم تحصل على العدالة المنشودة من الشكوى إبلاغ الشرطة بذلك واللجوء الى القضاء لإنصافها وخاصة في حال تعرضها لاعتداء جنسي جسيم)هما في ذلك الاغتصاب(يجب إبلاغ الشرطة بذلك . قد يحتاج الناجي من الاعتداء إلى عناية طبية فورية. يجب أن تتعاون المؤسسة بشكل كامل مع أي تحقيق تقوم به الشرطة. ستحتاج حينها إلى تحديد ما إذا كانت المؤسسة بحاجة إلى طلب المشورة القانونية أو الدعم.

7 النظر في خيار الإيقاف المؤقت عن العمل : في الحالات الأكثر خطورة من التحرش الجنسي ، بما في ذلك الاعتداء الجنسي ، قد يكون من الضروري تعليق عمل الموظفين بدوام كامل بينما تقوم المؤسسة أو الشرطة بالتحقيق (هذا تدبير عملي وليس تأديبي).

8 توضيح الإجراءات في السياسة المعتمدة : يجب أن تتضمن سياسة مناهضة التحرش الجنسي كيفية التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي داخل المؤسسة. هذا الأمر مهم للموظفين والمدراء لتجنب أي التباس حول ماهية هذه الاجراءات.

السرية +



تُعتَبَر السرية في قضايا التحرش الجنسي مبدأً أخلاقياً، كما تُعتَبَر التزاماً قانونياً وجزءاً من أخلاقيات المهنة.

تهدف السرية الى حماية الأشخاص المعنيين في قضايا التحرش الجنسي والمعلومات التي يفصحون عنها، بحيث لا يمكن الوصول الى هذه المعلومات الا من قبل الأشخاص المعتمدين من قبل المؤسسة.

يحمي مبدأ السرية كل الأشخاص المعنيين من بينهم الشخص الذي تعرّض للتحرش والشهود والشخص المتهم وقسم الموارد البشرية. يشجع مبدأ السرية أيضاً التبليغ عن حالات التحرش الجنسي اذ أنه يبني الثقة للحفاظ على السرية يجب التأكد من أن أنظمة حفظ المعلومات في المؤسسة آمنة .

التدابير التأديبية +

عند إثبات حدوث التحرش الجنسي، يتعين على المحقق / اللجنة اتخاذ الإجراءات التأديبية وإيصال تنفيذها لإدارة الموارد البشرية، بما يتماشى مع سياسة المؤسسة الداخلية حول التحرش. وتقرّر طبيعة الإجراءات التأديبية بناءً على شدة الحالة ومع مراعاة طلبات الضحية أثناء التحقيق، وبالاستناد إلى الإجراءات التأديبية السابقة التي يمكن أن تكون قد اتخذت ضد التحرش، وعوامل أخرى تبعاً لسياسة المؤسسة .

يمكن أن تشمل التدابير التأديبية على سبيل المثال لا الحصر:

• الإنذار اللفظي أو المكتوب

• الفصل

• الإيقاف عن العمل

• تخفيض الرتبة الوظيفية

• غرامة مالية

• خفض الأجر



COE/COLAH/11



قد تكون بعض حالات التحرش الجنسي خطيرة جداً ما يحتم اتخاذ قرار بإقالة الجاني على الفور. كما يستحسن اتخاذ تدابير لمراقبة بيئة العمل وضمان سير المهام اليومية بشكل طبيعي مع حماية الضحية من الانتقام. يتعيّن على إدارة الموارد البشرية تعويض الموظفين الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي عن أي خسائر مروا بها نتيجة لهذا التحرش والابتزاز كالحرمان من الترقية أو تخفيض رتبة الموظف أو فقدان الأجر أو الراتب أو النقل القسري أو إنهاء عقد العمل ووفقاً لسياسة التحرش التي تتبعها المؤسسة.



إجراءات التظلم

يتعين على المؤسسات الاعلامية تحديد آليات للتبليغ عن التحرش الجنسي بموجب السياسة التي تتبعها المؤسسة، والتي من خلالها يمكن للموظفين الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي إما اللجوء إلى التبليغ الرسمي أو التبليغ غير الرسمي وفقاً لسياسة المؤسسة .

نقدم أدناه مزيداً من الإرشادات حول كيفية إنشاء آليات التبليغ داخل المؤسسة يلخص إجراءات التظلم لمزيد من الوضوح

المواجهة قبل التبليغ، قد يرغب الموظف/ة الذي/ التي ت/ يتعرض للتحرش الجنسي في أماكن العمل بمعالجة القضية مباشرة مع الجاني من خلال إعلامه إما شفهيّاً أو كتابياً بأن الفعل غير مقبول وغير مرغوب به ويجب أن يتوقف , في كلتا الحالتين من المهم توثيق تفاصيل المواجهة ونتائجها , ولكن يتعيّن على أصحاب العمل أن يفهموا أن المواجهة لا تكون ممكنة في بعض الحالات خصوصاً حين تكون ديناميكيات القوة غير متساوية بين الطرفين) أي في الحالات التي يكون فيها مرتكب التحرش هو المشرف أو المدير (وعندما تخاف الضحية من انعكاسات التبليغ وبالتالي يترك الخيار للضحية حول الية الإبلاغ .

معرفة السياسات على المؤسسات الاعلامية التأكد من أن الموظفين يفهمون آليات التبليغ المتوفرة داخل المؤسسة، من الضروري توضيح هذه الآليات بشكل مفهوم أثناء التدريبات أو عند التوظيف أو في المواد الإعلامية الداخلية التي تسلط الضوء على سياسة المؤسسة غير المتسامحة مع التحرش الجنسي.

موظفون مختصون بهدف التأكد من معرفة الضحايا بإجراءات التظلم المتبعة وسياسة المؤسسة حول التحرش الجنسي ، يمكن اللجوء إلى موظفين مدربين ومعينين لمعالجة حالات التحرش، يمكن للضحايا اللجوء إلى هؤلاء الموظفين وتزويدهم بتفاصيل حول الحادث والبحث عن مزيد من التفاصيل حول سياسة المؤسسة المتبعة في هذا الصدد ومناقشة النتائج إضافة إلى الخطوات التالية التي ينبغي اتخاذها. يمكن للموظف المعين أن يكون موظفاً للموارد البشرية أو مديراً أو موظفاً من اختيار المؤسسة .



إطار زمن بالنظر إلى تأثير التحرش على الضحايا وانعكاسه على حالتهم المعنوية ، يفضل أن تضع المؤسسة إطاراً زمنياً محدداً للتبليغ ، يمكن للمؤسسات تشجيع التبليغ الفوري عن الحوادث ، لأن ذلك يساعد المؤسسة في مواجهتها على الفور، ومع ذلك فإن التبليغ يجب أن يؤخذ على محمل الجد في أي وقت كان، وأن يجري التعامل معه وفقاً لسياسة المؤسسة .

الشهود في بعض الحالات قد يشهد طرف ثالث على حادثة التحرش و يبليغ عن الموضوع، عند تلقي الشكوى على الموظفون المعين طلب اللقاء مع الضحية لجمع مزيد من التفاصيل حول الحادثة ، وإبلاغ الضحية بسياسة المؤسسة الخاصة بالتحرش الجنسي، وتقديم المزيد من التفاصيل حول إجراءات التظلم المعتمدة.

عدم الكشف عن الهوية يمكن اتخاذ القرار بالحفاظ على سرية هوية الشخص الذي يبلغ عن حادثة التحرش الجنسي كجهول ، سواء كان المبلّغ هو الضحية أو طرف ثالث ويتخذ هذا القرار سواء لحماية المبلّغ من الانتقام أو بناءً على طلبه.

”

ما هي حقوقك كموظف / ة في حالة التحرش الجنسي في العمل

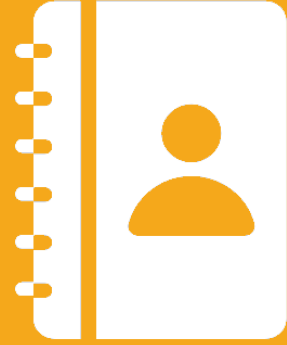
يعد التحرش الجنسي في العمل أمراً خطيراً ولا ينبغي الاستخفاف به من قبل الموظف أو من قبل صاحب العمل.

إذا أبلغت عن فعل التحرش الجنسي، لديك :

- + الحق في السرية
- + الحق في الحماية من الانتقام بسبب إبلاغك عن التحرش الجنسي في العمل
- + الحق في استئناف أي قرار
- + الحق في أن تُمثَّل خلال أي تحقيق أو دعوى قضائية

إذا كنت متهماً بالتحرش الجنسي، لديك :

- + الحق في الرد على الاتهامات الموجهة ضدك
- + الحق في عرض الأحداث من وجهة نظرك
- + الحق في استئناف أي قرار
- + الحق في أن تُمثَّل خلال أي تحقيق أو دعوى قضائية.
- + الحق في الحفاظ على سجلك المهني نظيفاً في حال عدم ثبوت فعل التحرش عليك.



لدى كل موظف/ة الحق القانوني في العمل في بيئة خالية من التحرش الجنسي، بغض النظر عن النوع الاجتماعي

التبليغ غير الرسمي:

تميل الشكوى غير الرسمية في حالات التحرش الجنسي الأقل شدة أو عندما يكون من المحتمل أن يغيّر المتحرّش سلوكه إذا تمت مواجهته بذلك. غالبًا ما تُنتج الشكوى غير الرسمية حواراً بين الشخص الذي يتعرض للتحرش الجنسي والمتحرّش. الهدف منها هو وقف السلوك العدائي غير المرغوب به عادةً لا تتضمّن الشكوى غير الرسمية إجراء تحقيق في حالات التحرش الأقل شدة، يمكن لإجراءات الشكاوى غير الرسمية أن تحل المشكلة بمجهود أقل ويمكن أن تجعل بيئة العمل خالية من التحرش الجنسي شرط أن يتوقف السلوك العدائي. لا تنتج الشكوى غير الرسمية وجوب ذكر فعل التحرش على سجل المتحرّش المهني بالتالي لا تُنتج الشكوى غير الرسمية أية إجراءات تأديبية. يمكن للموظفين / ات الذين يقعون ضحايا للتحرش الجنسي اللجوء إلى قنوات غير رسمية للتبليغ إن لم يرغبوا بالمرور بقنوات رسمية أو لرغبتهم بإيجاد حلّ أو تسوية بشكل غير رسمي أو لأسباب أخرى. وذلك عن طريق ابلاغ الموارد البشرية بحالة التحرش عندها يتعيّن على المؤسسة إيضاح آليات التبليغ غير الرسمي بشكل مفضل في سياستها حول مكافحة التحرش الجنسي والتي على ضوئها تتخذ الموارد البشرية إجراءاتها في معالجة القضية وأن تشارك هذه الآليات مع الموظفين وقد تكون تلك الآليات أما أن تبليغ الضحية المعنيين المختصين داخل المؤسسة من الموارد البشرية عن الحادث أو مدير المؤسسة والذي بدوره يوجه الموارد البشرية باتخاذ ما يلزم لحل القضية وأحياناً قد تكون خيارات إبلاغ المدير المباشر للموظف بلا جدوى في حالة كان المدير نفسه هو المتهم بالتحرش وهذه تحدث كثيراً، لذا يجب أن يكون لدى المؤسسة موظف أو اثنين - على حسب حجمها - مسؤولين عن البلاغات ضد التحرش ضمن قسم الموارد البشرية.



عند تلقي شكوى غير رسمية، يجب على الموظفين المعنيين بالإبلاغ اتباع الإجراءات التالية



- توثيق الحادث من قبل الجهة المعنية بالإبلاغ بالتفصيل وفق استمارة خاصة معدة لمثل هكذا حالات خاصة بالتبليغات غير الرسمية لتوثق بما في ذلك التاريخ والوقت والموقع وما إلى ذلك وفهم النتائج المرجوة من الإبلاغ من قبل الضحية.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ النقاش مع الضحية حول الطرق المحتملة للتعامل مع الحادث.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الأمر ويمكن أن تشمل تسهيل مناقشة بين الطرفين مع الاستعانة بوسيط لتسوية المسألة في حالة عدم إمكانية المواجهة المباشرة.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ تبليغ المتحرش بالشكوى وشرح سياسة المؤسسة تجاه التحرش الجنسي، وكذلك إجراءات التبليغ.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ توفير مساحة للمتحرش المشتبه به لشرح وجهة نظره حول الحادث.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ الحفاظ على سرية هوية كل من الضحية والجاني وتفاصيل الحادث.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ توثيق الحالة والنتائج التي تحققت.
- على الجهة المعنية بالإبلاغ متابعة النتائج وتطورات سلوك الجاني مع الضحية .
- على الجهة المعنية بالإبلاغ تقديم تقريرها الى المؤسسة مع توصية حماية الضحية من الانتقام.

قد يتطلب الأمر مراقبة بيئة العمل على فترة زمنية معينة لضمان تنفيذ القرارات المتخذة ولضمان ألا تواجه الضحية أي تبعات انتقامية. في حالات كثيرة قد يكون التبليغ غير الرسمي قناة غير ملائمة لمعالجة التحرش، وخاصة في حال كان المتحرش مدير الضحية أو المشرف عليها.



التبليغ الرسمي:

تُقَدَّم الشكوى الرسمية الى المؤسسة الاعلامية في حال لم تؤدي الشكوى غير الرسمية الى وقف التحرش الجنسي أو في حال أراد الشخص الذي يتعرض للمضايقة اتخاذ خطوات جادة ضد المتحرش في هذه الحالة يتم الاحتفاظ بكافة الأدلة بطريقة سرية وتظهر حالة التحرش على السجل المهني للمتحرش في حال ثبوت فعل التحرش. تميل الشكوى الرسمية إلى إجراء تحقيق داخلي من قبل أكثر من شخص واحد داخل المؤسسة. يمكن أن تؤدي الشكوى الرسمية إلى عواقب جديّة على المتهم بالتحرش بحسب خطورة التحرش .

يمكن لضحايا التحرش الجنسي اختيار القنوات الرسمية للتبليغ ويفترض أن تكون آليتها مفصلة بوضوح في سياسة المؤسسة الداخلية وأن تعمّم على الموظفين. / ات , لا يحتاج أحيانا ضحايا التحرش الجنسي للمرور عبر قنوات التبليغ غير الرسمية قبل التبليغ رسمياً , بمجرد تقديم شكوى رسمية ضد مرتكب التحرش الى الجهة المعنية بالإبلاغ في قسم الموارد البشرية في المؤسسة يعتبر تبليغ رسمي ملزم . يمكن رفع التقارير الرسمية مباشرة من قبل الضحية أو إحالتها من قبل موظف معين إلى إدارة الموارد البشرية , فور تقديم الشكوى يتعيّن على إدارة الموارد البشرية إجراء تحقيق أو تعيين لجنة تحقيق داخلية تتألف من ثلاثة أشخاص على الأقلّ سواء من موظفي الموارد البشرية أو موظفين من داخل المؤسسة و من الضروري ضمان التوازن بين الجنسين في اللجنة .

بمجرد بدء التحقيق، ستحتاج اللجنة/ الفرد الذي يجري التحقيق إلى:



- دعوة ضحية التحرش لإجراء مقابلة مع أعضاء اللجنة/ المحقق.
- دعوة المشتبه به بارتكاب التحرش لإجراء مقابلة مع أعضاء اللجنة/ المحقق.
- عرض وجهات النظر المقدمة حول الحادث من قبل الضحية والمشتبه به.
- شرح السياسة التي تتبعها المؤسسة حول التحرش لكل من الضحية والمشتبه به وشرح كيفية سير التحقيق.
- إجراء مقابلة مع الشهود أن وجد
- توثيق الحادث كتابة بما في ذلك التفاصيل المتعلقة بالتاريخ والوقت والمكان
- تحديد ما إذا كان حادث التحرش قد وقع بالفعل
- كتابة تقرير عن الحادث يشمل توصيات بشأن الإجراءات المقترحة لمعالجة المسألة وسبل إنصاف الضحايا.
- إبلاغ الطرفين بنتائج التحقيق.
- ضمان تنفيذ التوصيات.
- الحفاظ على السرية طوال عملية التحقيق.
- التأكد من حماية ضحية التحرش الجنسي من أي تبعات انتقامية قد تحدث.

في حال عدم توصل لجنة التحقيق إلى قرار عما إذا كانت واقعة التحرش قد حدثت بالفعل أم لا، يتعين على المحققين رفع توصيات بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها لضمان حسن سير العمل. تحدّد تلك التوصيات تبعاً لكل حالة على حدة على سبيل المثال إن كان المشتبه به زميلاً في نفس القسم قد تقرر المؤسسة نقل الضحية إلى قسم آخر لتفادي شعورها بعدم الارتياح للتواصل اليومي مع المشتبه به. قد تقرر المؤسسة أيضاً مراقبة سلوك المشتبه به خلال فترة زمنية معينة من أجل الحفاظ على بيئة عمل آمنة. و في حال عدم شعور الضحية بالإنصاف خلال هذه العملية أو كان الاجراء المتخذ بحق الجاني لا يتناسب وطبيعة الجرم المرتكب خاصة فيما يتعلق بالاعتداءات الجسدية أو لم تكن الضحية راضية عن الطريقة التي تعاملت بها المؤسسة مع الشكوى التي قدّمتها من حق الضحية اللجوء الى القضاء واتباع القنوات القانونية في ذلك , إذ يمكن إحالة قضية الضحية إلى المحكمة ليتم التعامل معها وفق القوانين العراقية النافذة حيث تتم محاكمة حالات مثل الاغتصاب والاعتداء الجنسي في المحاكم الجنائية حيث تتضمن عقوبة الاغتصاب والاعتداء الجنسي في معظم الحالات عقوبة السجن إذا ثبتت إدانة الشخص المعتدي.

الدعم الذي يجب تقديمه للموظفين / ات من قبل المؤسسة الاعلامية؟



التحرش الجنسي ليس مجرد قضية قانونية أو إجرائية , قد تكون آثار التحرش الجنسي العاطفية والجسدية والمهنية على الشخص الذي يتعرض للمضايقة كبيرة وطويلة الأجل في معظم الحالات، من المرجح أن يحتاج الشخص الذي تعرض للتحرش الجنسي إلى شكل من أشكال الدعم وهو الوحيد الذي يعرف ما هو الدعم الذي يحتاجه والى كم من الوقت. يعتمد الدعم الذي يمكنك تقديمه لموظف/ة تعرض للتحرش الجنسي على موارد المؤسسة على الرغم من أن هناك بعض أشكال الدعم التي ليست مكلفة , يشمل الدعم المهني::

- ✓ إجازة مدفوعة / غير مدفوعة
- ✓ ساعات عمل بدوام جزئي أقصر
- ✓ شراكة في العمل
- ✓ العمل من المنزل
- ✓ لتوجيهه
- ✓ في حال كان للمؤسسة موارد كافية يمكن تقديم خدمات دعم أكثر شمولية مثل:
 - تقديم المشورة
 - الرعاية الصحية
 - التمثيل أو الاستشارة القانونية.



الوقاية من التحرش في المؤسسات الاعلامية

نتيجة لأن حوادث التحرش الجنسي مكلفة على المؤسسات والموظفين على حد سواء وبناء على ذلك لابد من بناء ثقافة تعزز بيئة عمل آمنة ووضع آليات للتدخل وتدريبات لمكافحة التحرش الجنسي.

يمكن للمؤسسات الإعلامية بذل مجهود للوقاية من التحرش وهنا اقتراحات يمكنهم النظر فيها:

- تقييم فهم الموظفين للتحرش الجنسي في مكان العمل: قد يتطلب ذلك إجراء استطلاع على مستوى المؤسسة من شأنه أن يساعد أصحاب العمل على تقييم فهم الموظفين لما يشكل تحرشاً جنسياً في مكان العمل وتصميم دورات تدريبية ملائمة لاحتياجات الموظفين.
- شرح سياسة المؤسسة حول التحرش الجنسي بوضوح للموظفين : في مرحلة التعيين للموظفين الجدد والتذكير الدوري للموظفين داخل المؤسسة . أن تقوم المؤسسات أيضاً بحملات لزيادة الوعي حول تعريف التحرش الجنسي وتقديم أمثلة لمساعدة الموظفين على تحديد التحرش الجنسي بشكل أفضل عند حدوثه.
- تنفيذ تدريبات منتظمة حول التحرش الجنسي : من خلال تنظيم تدريبات على التحرش الجنسي للموظفين والعاملين في المؤسسة وبشكل سنوي ويمكن أن تلجأ المؤسسة إلى الخبراء للتدريب بشأن التحرش الجنسي أو الاستعانة بالمنظمات المجتمعية المدني المعنية في هذا المجال .
- وضع تقرير سنوي عن التحرش الجنسي في مكان العمل : بإمكان المؤسسة إصدار تقرير سنوي يبرز عدد حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها، بالإضافة إلى نجاحات المؤسسة في معالجة حالات التحرش الجنسي المبلغ عنها من أجل التأكيد على جدية المؤسسة بشأن معالجة التحرش. ويمكن أن يتضمن التقرير أيضاً إحصاءات حول التحرش الجنسي في مكان العمل وأثره على الضحايا، ويمكن إرفاق سياسة المؤسسة تجاه التحرش الجنسي بالتقرير.
- على المؤسسة أن تكون لها الية واضحة في سياستها لمناهضة التحرش لدعم الضحية في حال لجوئها الى القضاء كتزويدها بالوثائق والادلة المتوفرة لدعم قضيتها وعدم حرمان الشهود من زملاء العمل من الادلاء بشهادتهم وحمايتهم من التهديد والانتقام من قبل الجاني أو أي مضايقات أخرى قد تتعرض لها نتيجة لذلك .



المصادر

1. التحرش في بيئة العمل العراقية - رغد قاسم، باحثة وناشطة مدنية - بغداد - مركز البيان للدراسات والتخطيط <https://www.bayancenter.org/2019/02/5132>
2. التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة (FAO) للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، بما في ذلك نتائج الدراسة الاستقصائية الجنسي بشأن رضا الموظفين - الدورة الثالثة و الستون بعد المائة - روما ، 6-2 ديسمبر/كانون الأول 2019 <http://www.fao.org/3/nb183ar/nb183ar.pdf>
3. مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي في مناسبات الأمم المتحدة . <https://www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct-ar.pdf>
4. التحرش الجنسي في الاعلام http://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/Sexual%20Harassment%20Handbook_AR_V4_FINAL.pdf
5. معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل في لبنان <https://womeninleadership.hivos.org/assets/2020/03/%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D9%80%D8%A7%D8AA-%D8%A7%D9%84%D8AA%D8AD%D9%80%D9%91%D8%B1%D8B4-%D8%A7%D9%84%D8AC%D9%86%D8%B3%D9%80%D9%8A-.pdf>





Internews
Local voices. Global change.



السويد
Sverige