



الصوت الدولي
للمهنة القانونية

نحن أيضاً؟

التنمر والتحرش الجنسي في مهنة المحاماة

أوسع دراسة تمت حول التنمر والتحرش الجنسي في مهنة المحاماة

6,980
مستجيب/ة

من 135 دولة

أجري بـ 6 لغات

تم جمع المواد من
مكاتب محاماة ومحامين
داخليين والسلطة القضائية
والحكومة.



التنمر أمر شائع جداً في القطاع
القانوني ويؤثر على:

امرأة بين كل امرأتين تمت مقابلتهن
ورجل بين كل 3 رجال تمت مقابلتهم.



كذلك الأمر بالنسبة للتحرش الجنسي،
إذ هنالك:

امرأة من بين كل 3 نساء
ورجل من بين 14 رجل
تعرضوا للتحرش الجنسي في سياق العمل.

توزعت نسب المستجيبين كالتالي:



67% من النساء و32% من الرجال و0.2% من الجنس غير الثنائي
من كافة أطياف مهنة المحاماة .



يجب بذل المزيد من الجهد. فمن ضمن من تم توجيه الأسئلة لهم، أجاب نحو53% أن أماكن عملهم تطبق سياسات محددة بهذا الخصوص. كما أفاد نحو22% من الذين تم سؤالهم بأنهم شاركوا بدورات محددة حول مواضيع التنمر والتحرش الجنسي.



57% من جرائم التنمر و75% من جرائم التحرش الجنسي لا يتم الإبلاغ عنهم من قبل الضحايا.



لا يقوم الضحايا بالتبليغ عن الحوادث بسبب: مكانة المتحرش وخوفاً من الانتقام وحصول الحادث في مكان العمل.

يبدو أن سياسات العمل والدورات التدريبية ليس لديها التأثير المطلوب، فمن المرجح أن يعاني المستجيبون الذين يخضعون لسياسات عمل ودورات تدريبية حول التنمر والتحرش الجنسي بذات القدر الذي يعاني منها من تفنقر أماكن عملهم لسياسات عمل أو تدريبات محددة بهذا الخصوص .



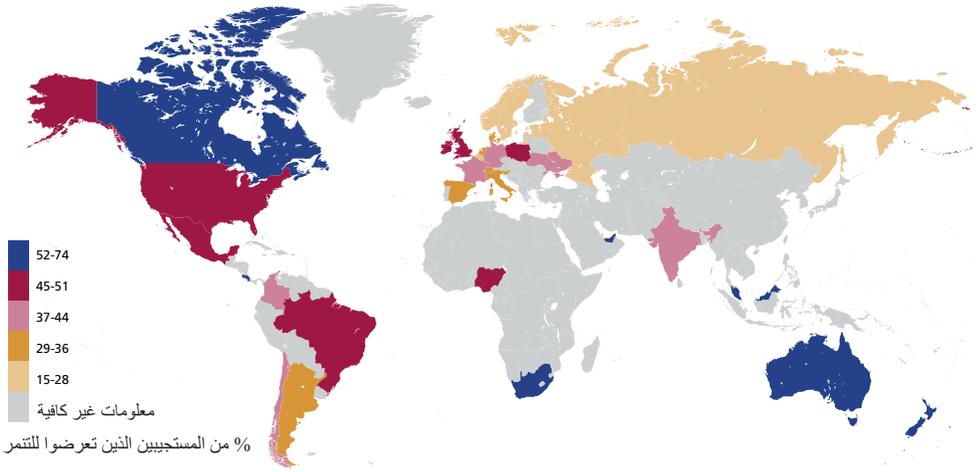
يترك الضحايا أعمالهم في الأماكن التي لا يشعرون فيها بالدعم إذ أن 65% من الضحايا الذين عانوا من التنمر و37% من الضحايا الذين عانوا من التحرش الجنسي قاموا بترك عملهم أو يفكرون بذلك.



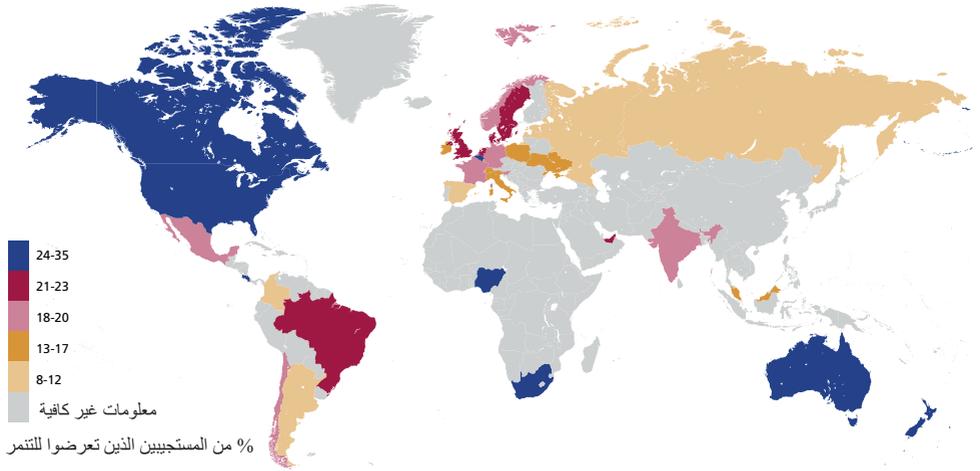
نحن أيضاً؟ التنمر والتحرش الجنسي في مهنة المحاماة

التنمر والتحرش الجنسي حسب الدول*

التنمر



التحرش الجنسي



* حسب الجنس

1. التوعية

مهنة المحاماة تعاني من مشكلة. يجب التحدث عن هذه المواضيع؛ فالحديث المفتوح عن هذه المواضيع يمثل الخطوة الأولى نحو التغيير .

2. مراجعة وتنفيذ سياسات عمل والمعايير

سياسات العمل التي تهدف إلى مكافحة التنمر والتحرش الجنسي غير فعالة ويتم الاستهانة بها. نحن بحاجة لسياسات أكثر فعالية، وأيضاً لزيادة تطبيق تلك السياسات .

3. تقديم تدريبات مخصصة وبشكل منظم

يساعد التدريب المناسب على الحد من انتشار هذه الآفة في مكان العمل. يجب أن يكون التدريب هو الأساس وليس الاستثناء .

4. زيادة الحوار وتوفير مدونات الممارسات الفضلى

لنعمل سوياً على مواجهة التنمر والتحرش الجنسي في مهنة المحاماة ومشاركة معلومات حول ما هو فعال وما هو غير فعال .

5. كن مسؤولاً

هذه مشكلة الجميع، سواء من هم في المناصب العليا وحتى الخريجين الجدد، إذ علينا جميعاً تحمل هذه المسؤولية والعمل سوياً للوصول إلى مهنة محاماة خالية من هذه الآفة .

6. جمع المعلومات وزيادة الشفافية

ليس لدينا معلومات كافية. من المهم الحصول على معلومات كافية عن طبيعة وانتشار وأثر التنمر والتحرش الجنسي وفور الحصول على تلك المعلومات، يجب علينا مناقشتها بانفتاح؛ إذ من شأن تناول هذه المواضيع بشفافية المساهمة في حل المشكلة .

7. ايجاد قنوات تبليغ مرنة

من غير الشائع أن يبلغ العاملون بمهنة القانون عن حالات التنمر والتحرش الجنسي بما فيه الكفاية، لا في وقت حدوثها ولا بعدها. وعليه، يتعين علينا تحسين قنوات الشكاوى الحالية والتفكير بآليات جديدة للتبليغ، من أجل تسهيل عملية التبليغ على الضحية .

8. إشراك أصغر أعضاء المهنة سنّاً

يعتبر المحامون والعاملون في قطاع القانون الأصغر سنّاً الأكثر تعرضاً للتنمر والتحرش الجنسي، وعليه يجب إشراك هذه الفئة بهذا الموضوع لأنهم سيلعبون دوراً مهماً للغاية في تطوير وتنفيذ الحلول وفي خلق ثقافة عمل صحية .

9. مراعاة السياق

لا يحدث التنمر والتحرش الجنسي في فراغ. إذ تخلف المشاكل العقلية، وقلة الرضا الوظيفي والتنوع غير الكافي بيئة خصبة لئمو تلك الآفة. وعليه، ويجب فهم هذه الجوانب جيداً ومعالجتها لمكافحة تلك الآفة .

10. المحافظة على مجالات التعاون القائمة والاستفادة منها

”إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم“ (سورة الرعد 11). إذا عمل الأشخاص وأماكن العمل والمؤسسات معاً للقضاء على التنمر والتحرش الجنسي في هذه المهنة، فبالإمكان إحداث تغيير .