

نضال الصحافيات في لبنان: التحديات المهنية والنفسية والاجتماعية

شباط / فبراير 2024

إعداد
نادين مبارك



قائمة المحتويات

ملخص تنفيذي

التعريف الأساسية
منهجية البحث

3
3
3

1. التحديات في مكان العمل

التفاوت في الأجور والعراقيل أمام الترقية
الإجازات
الصحافيات ومناصب صنع القرار
أشكال سوء السلوك الذي تتعرض له المرأة

8
8
11
15
16

2. التحرش الجنسي: قبل التوظيف وخلال وبعد

مرحلة ما قبل التوظيف
خلال التوظيف
مرحلة ما بعد التوظيف

19
21
21
22

3. الاستجابات والسياسات المؤسسية

رد فعل المؤسسات الإعلامية
السياسات والآليات الحالية للمؤسسات الإعلامية
تغطية المناطق الخطرة

23
23
25
26

الخاتمة والتوصيات

28

الملحق

30

مقدمة

في المجال الإعلامي السائد حالياً في لبنان، تبدأ رحلة الصحافيات بمجموعة من المتطلبات المتحيزة ضد المرأة وغالباً ما تنتهي بخسائر فادحة. ومن هذه المتطلبات ضرورة الامتثال لمعايير محددة مرتبطة بالشكل الخارجي، بما في ذلك ما هو متعارف عليه من معايير متعلقة بالجاذبية والرشاقة والشعر المصنّف الناعم. ومع ذلك، فإن التكلفة الحقيقية التي تدفعها المرأة مقابل ممارسة مهنة الصحافة تتعدى مجرد المظهر، لتشمل القبول بظاهرة التحرش الجنسي على يد مسؤولي التوظيف والمدراء والزملاء واعتبارها جزءاً طبيعياً من العمل داخل المؤسسات الإعلامية. ومن شأن ذلك أن يُخلف آثاراً نفسية لدى الكثير من النساء في مجال الصحافة اللبنانية ويُعرق تقدمهن المهني.

يهدف هذا البحث إلى التعمق في التحديات المهنية والشخصية التي تواجهها الصحافيات في لبنان، مسلطاً الضوء على حقوق العمل الخاصة بهنّ، مثل الرواتب والترقيات والإجازات، فضلاً عن المضايقات المختلفة التي يواجهنها في هذا المجال.

التعاريف الأساسية

العرقلة: تشير إلى عملية خلق عقبات أو عوائق أو صعوبات تُعيق أو تُقيّد قدرة الفرد على تحقيق أهدافه أو مهامه أو أنشطته بفعالية. وغالباً ما ينطوي ذلك على تدخل متعمد لإفشال الشخص المعني أو جعل نجاحه وتميزه في العمل أكثر صعوبة.

التحرش الجنسي: هو أي سلوك ذي طبيعة جنسية غير مرغوب فيه.

إساءة استخدام السلطة: تنطوي على استغلال منصب سلطة لإيذاء الآخرين أو التمرّ عليهم أو الإضرار بهم.

التخويف: يشمل إثارة خوف شخص آخر أو تحفيز شعوره بالنقص.

الروابط السياسية: تحمل هذه العبارة، في سياق هذه الدراسة، دلالة سلبية، وهي تشير إلى سوء استخدام المعارف والعلاقات لتكريس المحسوبيات، وعدم المساواة، والفساد على نحو غير عادل.

منهجية البحث

يهدف تصوير الوضع الراهن للصحافيات في لبنان بشكل عادل، أجرى فريق مؤسسة سمير قصير، في كانون الثاني/يناير 2024، سلسلة من 70 مقابلة مع صحافيات يعملن في لبنان و/أو يُعطين أخباره. دامت كل مقابلة 40 دقيقة تقريباً وارتكزت على استبيان موحد (راجع الملحق). وللحفاظ على المعايير الأخلاقية ومبدأ «عدم الإضرار»، أخفيت هويّات المشاركات اللواتي أُجريت معهنّ المقابلات. بالإضافة إلى ذلك، اتُخذت الاحتياطات اللازمة أثناء إجراء التحليل المقارن لضمان السريّة والحؤول دون الكشف عن هويّات المشاركات.

بعد تحديد ظاهرة التحرش الجنسي كموضوع بارز في نتائج البحث، أجرى فريق مؤسسة سمير قصير مقابلة مع أخصائية في مجال الصحة النفسيّة ولها خبرة واسعة في العمل مع الصحافيين والصحافيات. تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة تعتمد في المقام الأول على البيانات الكميّة، لكنها تتضمّن بيانات نوعية أيضاً.

تنقسم نتائج الدراسة إلى ثلاثة أقسام:

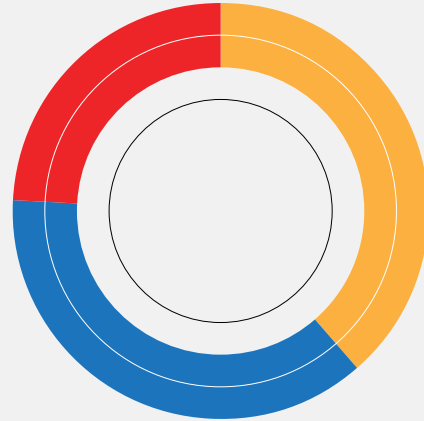
1. التحديات في مكان العمل
2. التحرش الجنسي: قبل التوظيف وخلال وبعد
3. الاستجابات والسياسات المؤسسية

عيّنة البحث

تُقدّم الرسوم البيانية التالية لمحة عن الصحافيّات اللاتي تمّت مقابلاتهنّ. وقد تمّ تحليل هذه البيانات في الأقسام التالية.

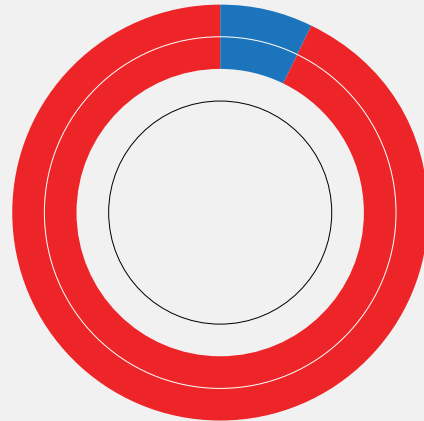
الرسم 1. "هل أنتِ موظفة حالياً أم تعملين بصورة مستقلة؟"

24.3%	مستقلة	■
37.1%	موظفة	■
38.6%	الاثنتان معاً	■



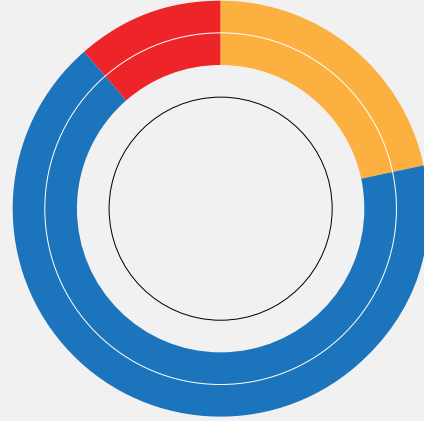
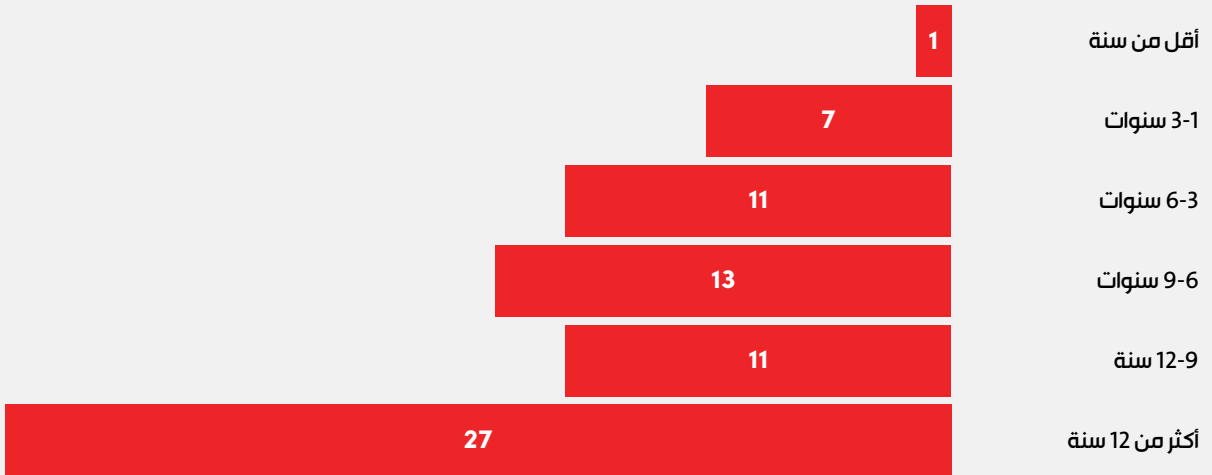
الرسم 2. جنسية المشاركات في المقابلات

92.9%	لبنانيات	■
7.1%	غير لبنانيات	■

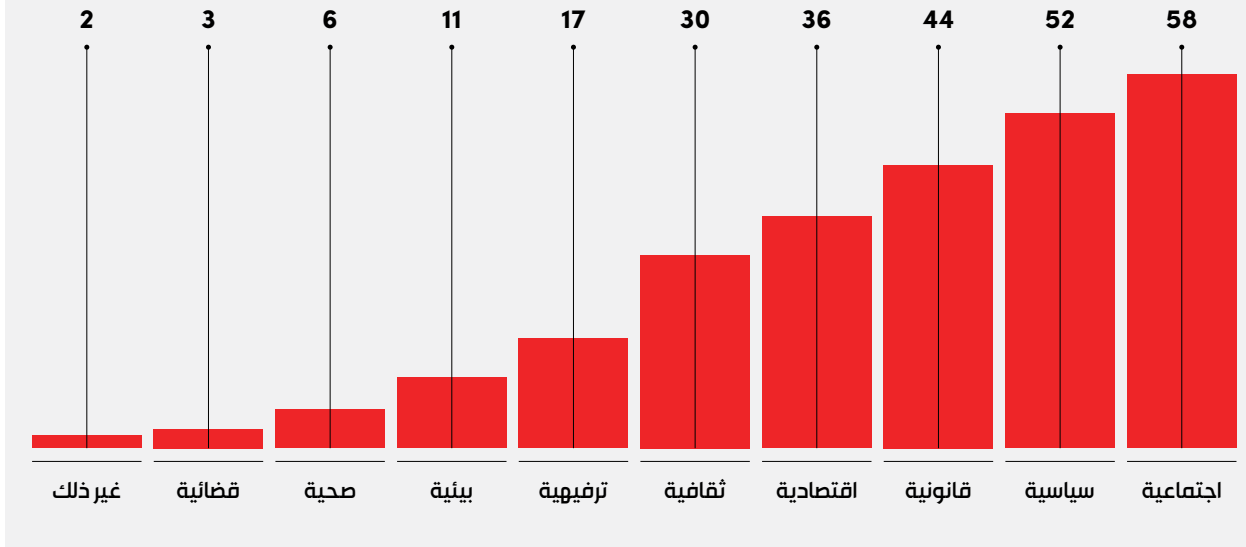


الرسم 3. الفئة العمرية للمشاركة في المقابلات

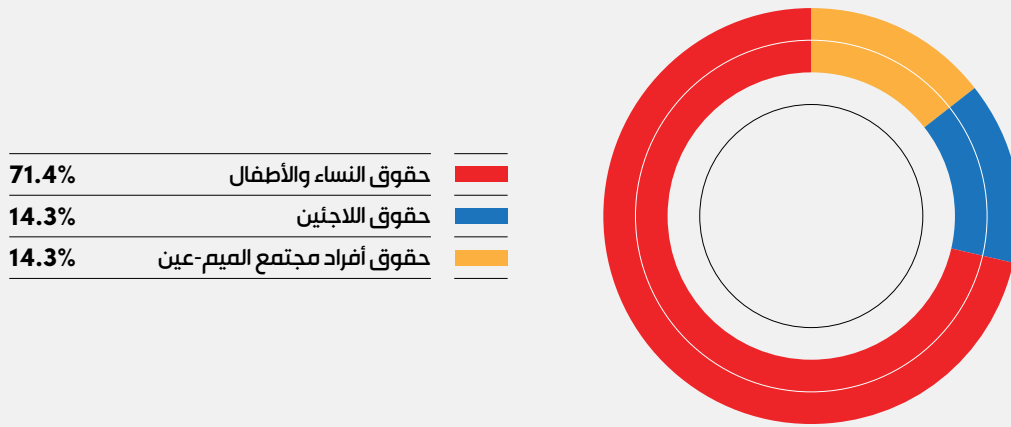
11.4%	25-18	■
67.1%	40-26	■
21.4%	64-41	■

**الرسم 4. "منذ متى تعملين كصحافية في لبنان (أو تُغطّين شؤون لبنان)؟"**

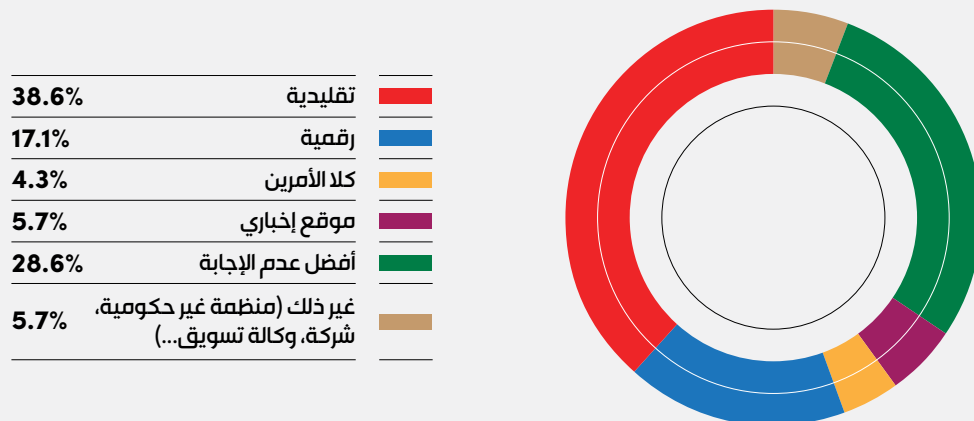
الرسم 5. "ما هي أنواع المواضيع التي تُغطّيها؟"



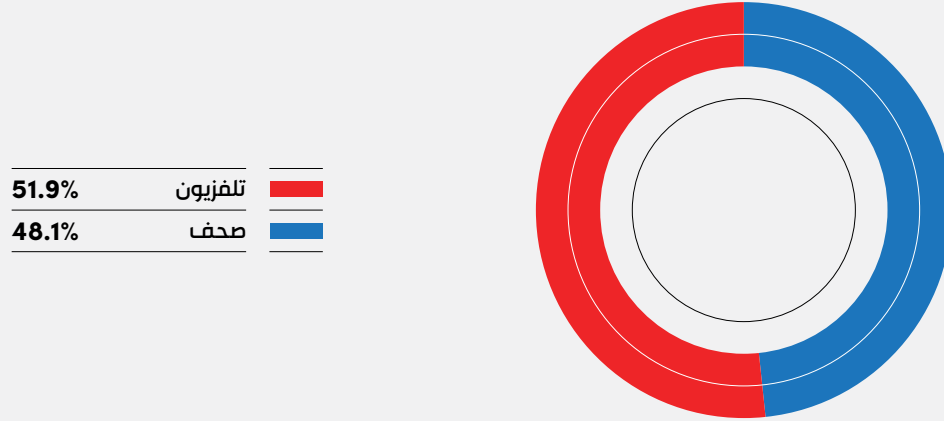
الرسم 6. المواضيع المتفرّعة التي تُغطّيها في المجالين الاجتماعي والقانوني



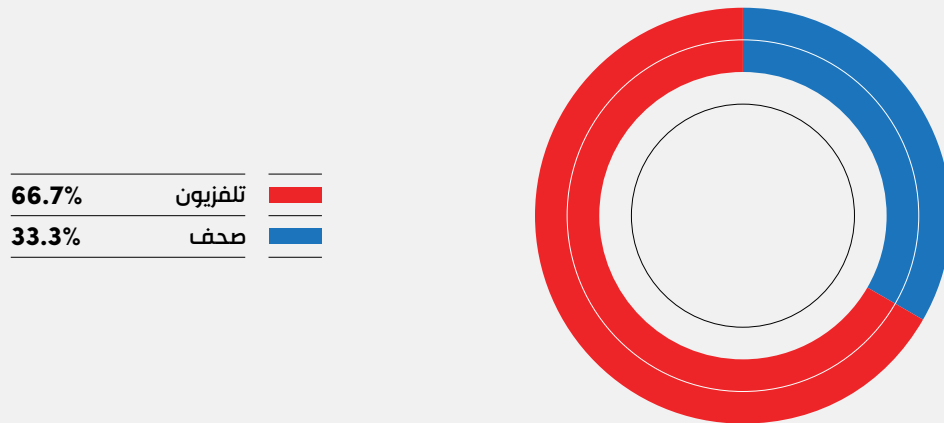
الرسم 7. أنواع المؤسسات الإعلامية التي توظّف المشاركات في المقابلات



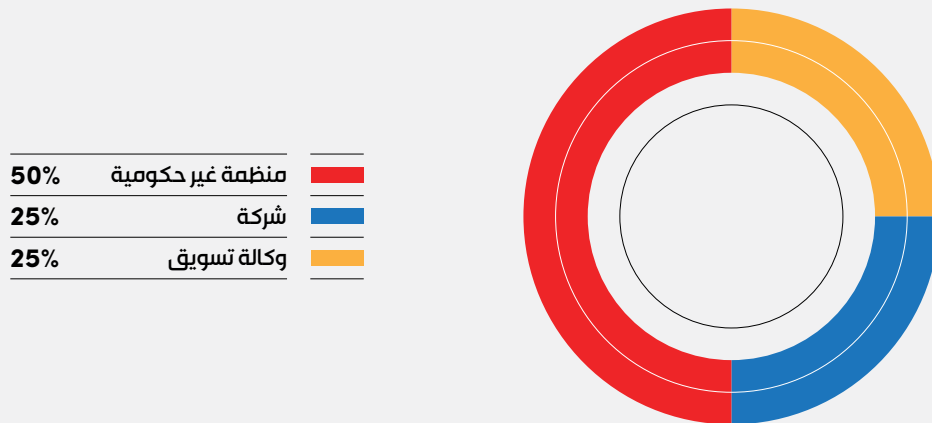
الرسم 8. توزّع المؤسسات التقليدية بالنسبة إلى العجيبات الموظّفات



الرسم 9. توزّع المؤسسات التقليدية بالنسبة إلى العجيبات المستقلّات



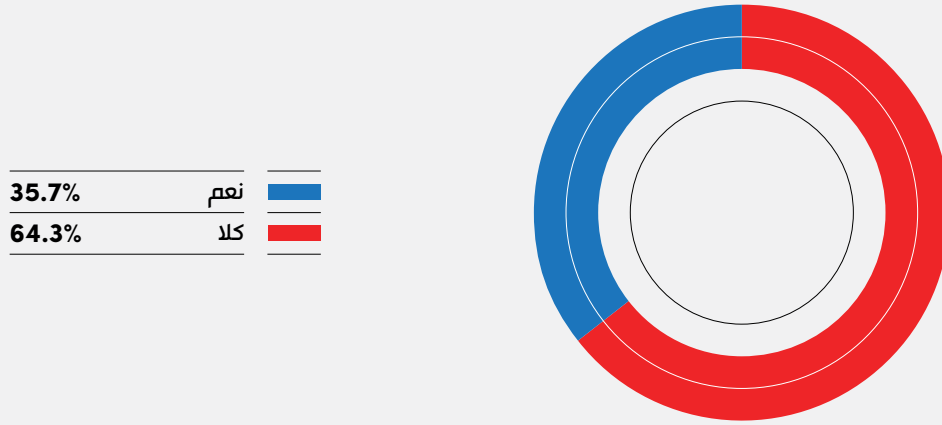
الرسم 10. توزّع النوع "الأخر" من الموظّفات



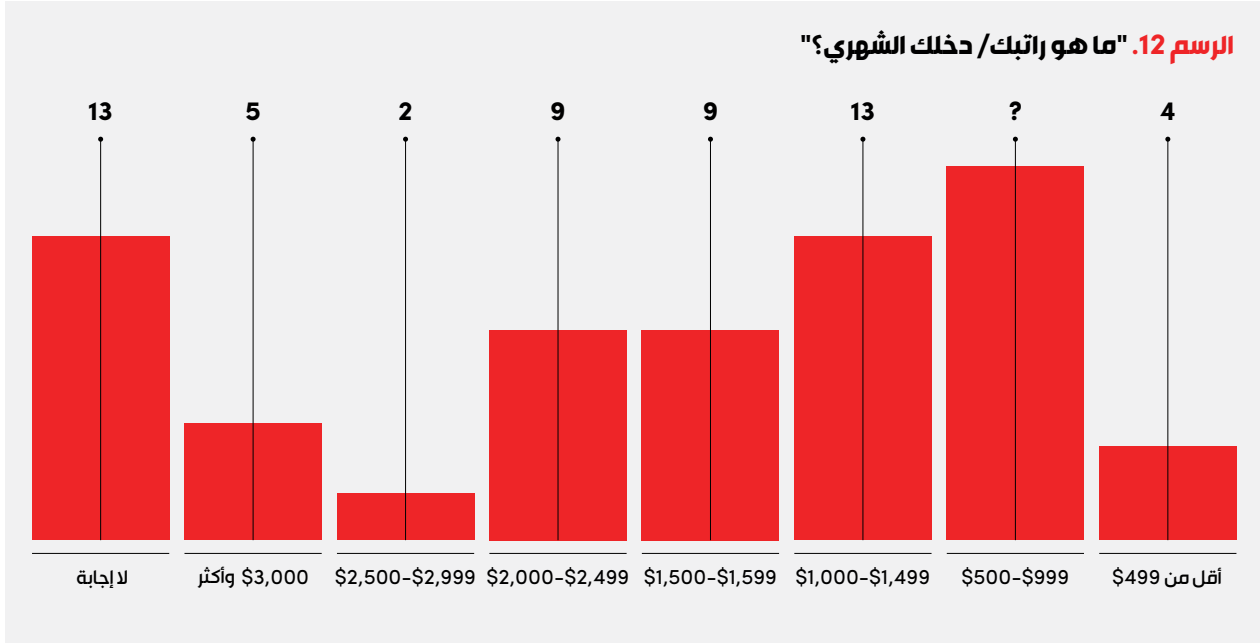
1. التحدّيات في مكان العمل

التفاوت في الأجور والعراقيل أمام الترقية

الرسم 11. "هل ترون فرقاً في المعاملة بين الرجال والنساء في مؤسستك؟"

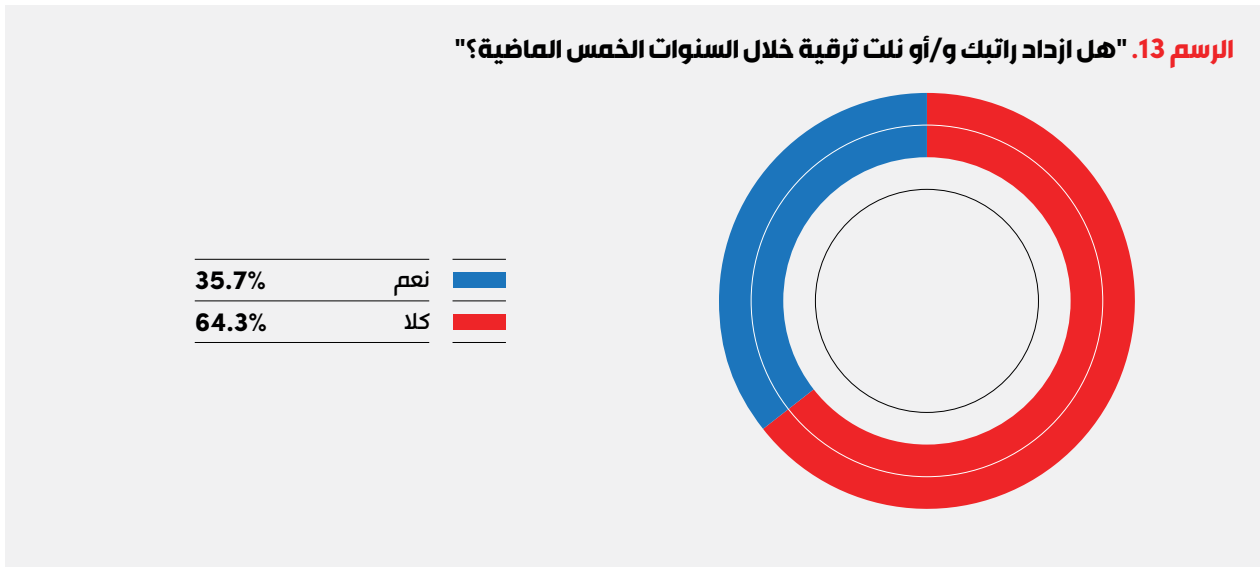


عندما سُئلت الصحافيّات عن راتبهنّ أو دخلهنّ الشهري التقريبي، أفادت 41 منهن (58% ممّن أُجريت معهنّ المقابلات) أنّهنّ يُعانين من عدم استقرار الدخل، وهو ظرف شائع بين الصحافيين المستقلين. وبعد إجراء تحليل إضافي لردود هؤلاء الصحافيّات الـ41، تبين أن 26 منهنّ يعملن كمستقلّات، في حين أن الـ15 الباقيات يعملن بموجب ما يُفترض أنّها شروط عمل «ثابتة»، ممّا يعني أنه يجدر بهنّ الحصول على راتب شهري ثابت، لكن دخلهنّ في الواقع متقلّب، ممّا دفع بهنّ إلى الإجابة برقم تقديري رداً على هذا السؤال. وكما هو موضّح في الرسم 12 أدناه، فضّلت 13 من المجيبات (18%) عدم الكشف عن دخلهنّ، إما لأسباب شخصية وإما بسبب تقلّب هذا الدخل، ممّا يجعل الإدلاء برقم تقديري صعباً. ويُظهر الاستبيان أن 16 مشاركة (23%) يحصلن على رواتب شهرية تتراوح بين 800 و1500 دولار أميركي، في حين أن 16 أخريات يحصلن على رواتب شهرية تبلغ 800 دولار أميركي أو أقلّ. وتجدر الإشارة إلى أن الصحافيّات الخمس اللواتي ذكرن أن دخلهنّ 3000 دولار وما فوق إما يعملن خارج لبنان لدى مؤسسات إعلامية أجنبية، أو يشغلن منصب المؤسّس للمؤسسة الإعلامية نفسها.

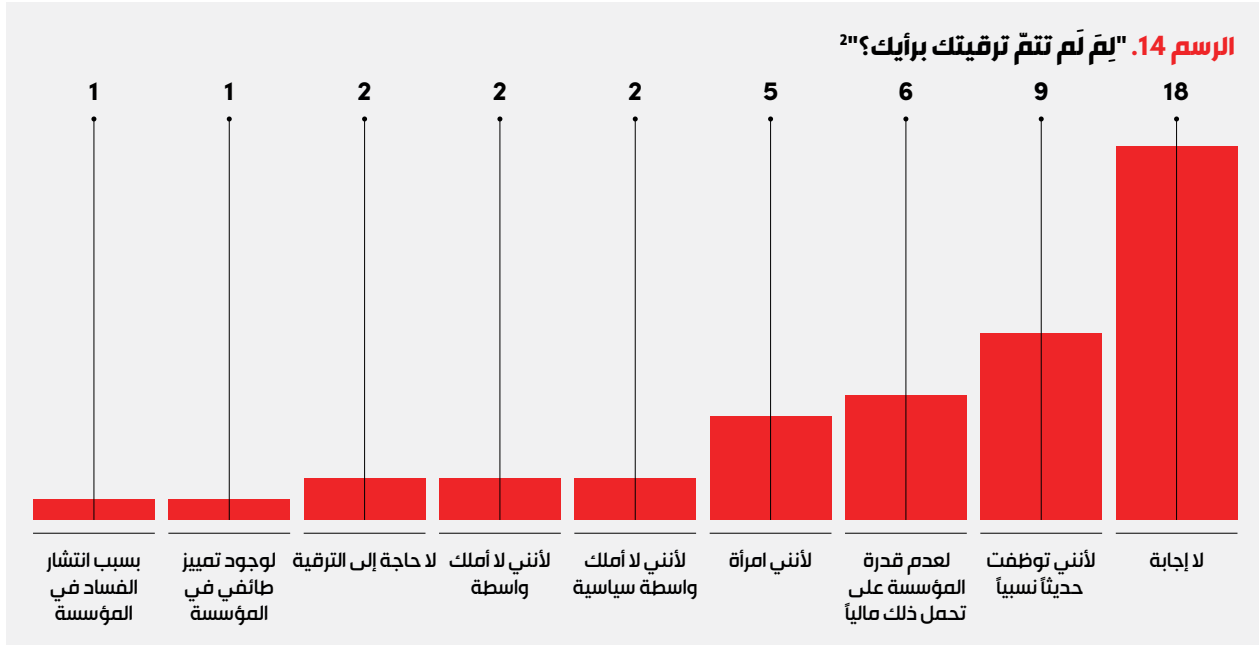


رَوّت إحدى المشاركات في المقابلات تجربة طلبت فيها، أثناء التفاوض على عرض عمل، راتباً أعلى. فما كان من الرئيس التنفيذي للمؤسسة الإعلامية إلا أن أجابها: «نحن فخورون جداً لأنك طلبت راتباً أعلى. فلا ندفع للمرأة مبلغاً عادلاً إلا إذا أقدمت على طلب ذلك بنفسها وتسببت لنا بالإحراج». فنالها من الخيبة في تلك اللحظة ما دفعها إلى رفض عرض العمل برمته في نهاية المطاف.

لكنّ هذه الحادثة ليست فريدة من نوعها. فقد شدّد عدد من المشاركات اللواتي أُجريت معهنّ المقابلات على أن حقوقهنّ لا تلقى اعترافاً وصوناً ما لم يُدافع عنها باستمرار ويُتابرن على المطالبة بها والنضال بقوة من أجل الاعتراف بها. وأوضحت أخريات أن القائم على التوظيف ما زالوا ينظرون إلى المرأة على أنها أقل حاجة إلى المال مقارنة بالرجل، على افتراض أن الرجل يتحمّل مسؤوليات مالية أكبر، ممّا يؤدي حكماً إلى حصوله على راتب أعلى من راتب المرأة.



من بين الصحافيّات اللواتي أُجريت معهنّ المقابلات، أفادت 45 مشاركة (64%) أنّهنّ لم يحصلن على زيادة في الراتب أو ترقية خلال السنوات الخمس الماضية. ويمكن أن تُعزى هذه النتائج المؤسفة إلى ستة عوامل رئيسية، مستمدة من الإجابات الواردة في الرسم 14، فضلاً عن التوضيحات التي قدّمتها المشاركات في المقابلات.²



1. تلعب العلاقات أو الوساطة السياسية والمحسوبيات، في كثير من الأحيان، دوراً محورياً في الحصول على الترقيات وزيادة الرواتب، حيث أشارت إحدى المشاركات إلى أن «كل شيء في قطاع الإعلام التقليدي أصبح قائماً على العلاقات، وللرجال بشكل عام علاقات أوسع في هذا المجال».

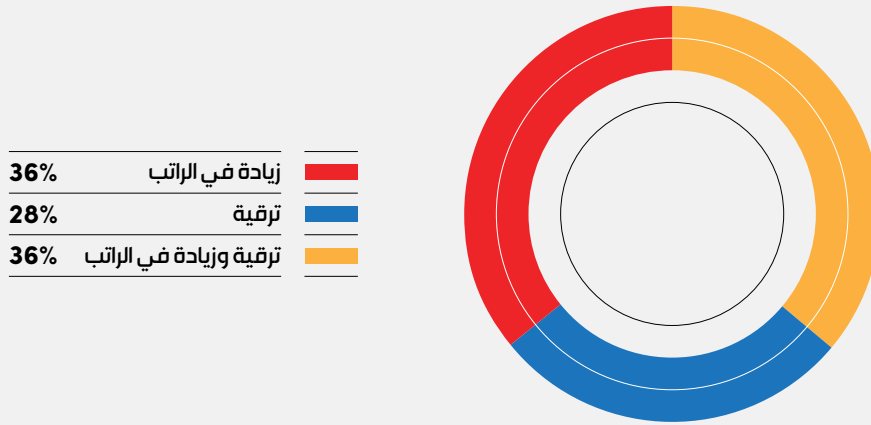
1. من أعراض التمييز الدائمة في قطاع الإعلام اللبناني هو تنصيب الرجال كصانعي قرار. وتواجه المرأة في كثير من الأحيان توقعات تُرغمها على إعطاء الأولوية لمظهرها، في حين يتم تقدير الرجل لقدراته الذهنية. فتؤدي هذه الدينامية إلى الحكم على النساء بناءً على صفاتهنّ الجسدية في المقام الأول، في حين يُقدّر الرجال لسلطتهم وتفوقهم الفكري. وكما أوضحت إحدى الصحافيّات: «يُسند العمل السهل للمرأة والعمل الشاق للرجل. وفيما يُطلب من الرجل الدخول في عالم الصحافة السياسية الاستقصائية، تُعَيّن المرأة لتغطية أخبار الترفيه والتسليّة». بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما تواجه الصحافيّات ردود أفعال قائمة على التشكيك والترهيب والدهشة إزاء خبراتهنّ، كما يتضح من الاستفسارات التي يتلقينها مثل: «أنت تلمين بالاقتصاد؟ حقاً؟» علاوة على ذلك، لا تزال الصور النمطية التمييزية قائمة، كالاتقاد بأن صفات جسدية معينة، مثل الشعر المجعد، غير مناسبة للظهور أمام الكاميرا في الاستديو. وفي الواقع، كما ذكرت إحدى المشاركات الأخريات: «في قطاع الصحافة في لبنان، لا يزال شرط «الجمال» أساسياً للنساء المتقدمات للوظائف».

2. يتفاقم التمييز بين الجنسين في بعض الحالات كتلك التي روّتها إحدى المشاركات: «على الرغم من سنوات خبرتي، اختار صاحب العمل متدرباً أقل كفاءة لشغل المنصب الإداري لمجرد أنه يُفضّل رجلاً لهذا المنصب».

2 في هذه الصورة، بلغ إجمالي عدد الإجابات 45، وهو يعكس عدد المشاركات في المقابلات الخمس والأربعين اللواتي قلن إنهن لم يحصلن على ترقية ولا على زيادة في الراتب، فضلاً عن تسع أخريات أفدن عن حصولهن على زيادة في الراتب فقط.

3. من العوامل الأخرى التي تُساهم في التفاوت التمييز الطائفي الذي يُوثر على النساء بشكل أكثر حدّة من الرجال. فقد أوضحت إحدى المشاركات: «كان الحجاب بمثابة حاجز أدى إلى تقييد وصولي إلى المناصب العليا. وعلى الرغم من طموحاتي، وجدت نفسي محدودة وغير قادرة على الوصول إلى أهدافي المرجوة».
4. يزداد الطين بلةً بسبب عدم وجود تقييمات دورية أو سنوية للموظفين لتحديد الترقيات وزيادة الرواتب بشكل عادل وعلمي.
5. أخيراً، تكشّفت حقيقة مثيرة للقلق بشأن التحرش الجنسي، ممّا يمهّد الطريق أمام القسم التالي من هذا التقرير، حيث قالت إحدى المشاركات: «وعدني الشخص الذي قدّم لي عرض العمل بترقية كبيرة إذا وافقت على ممارسة الجنس معه».

الرسم 15. توزع إجابات المشاركات اللواتي حصلن على ترقية و/أو زيادة في الرواتب

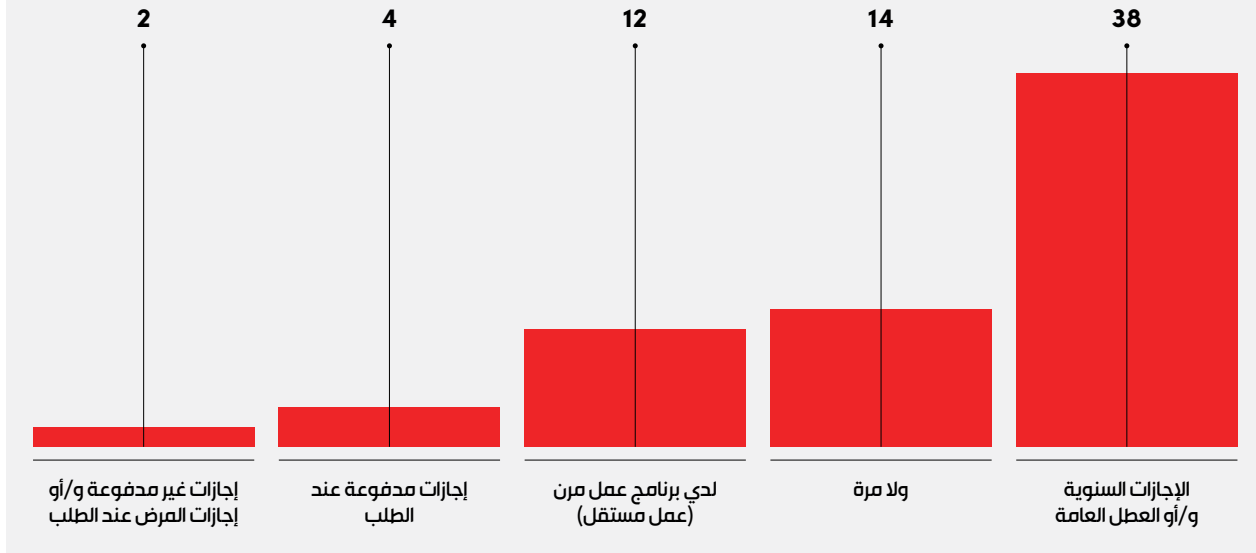


الإجازات

بالإضافة إلى الدعوة إلى زيادة الرواتب والترقيات، غالباً ما تجد الصحافيّات في لبنان أنفسهن يتوسّلن للحصول على وقت إجازة. وتُعتبر الإجازات ترفاً بالنسبة إلى بعض الصحافيّات، حيث أوضحت إحداهن: «أنا موظفة في مؤسسة فاسدة حيث لا نزال نقدّم شكاوى للحصول على حقنا الأساسي: رواتبنا».

ينتقل العديد من الصحافيّات من العمل بدوام كامل إلى العمل الحرّ خاصة وأنه يُتوقّع منهنّ، في الوظائف بدوام كامل، أن يعملن في أيام العطل ونادراً ما يحصلن على أيام إجازة. وذكرت إحدى المشاركات أنها تعمل حتى في أيام الأحاد، في حين ذكرت أخرى أنها حصلت على يوم إجازة واحد طيلة سنوات عملها الستّ. وسلّطت إحدى الصحافيّات الضوء على البيئة السامّة داخل المؤسسة الإعلامية التي تعمل فيها، قائلة: «بعد تعرّضي للاختطاف بسبب عملي، كان من المتوقّع منّي أن أستأنف العمل فوراً بعد عودتي من دون الحصول على أي إجازة أو استراحة».

الرسم 16. "متى يمكنك أخذ إجازة من العمل؟"

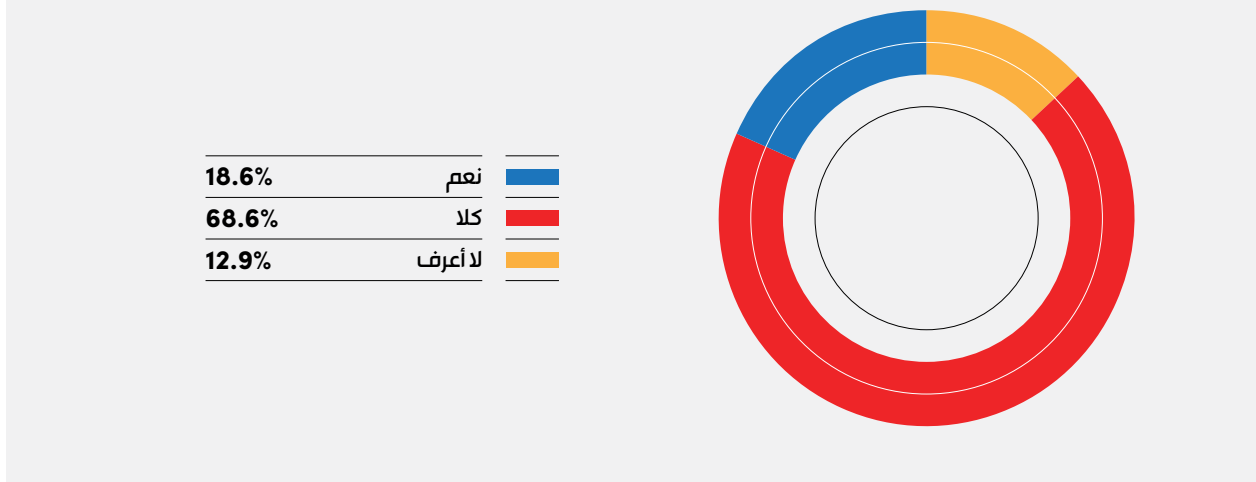


يكشف الاستبيان أن 28 مشاركة (40%) حصلن على إجازات سنوية مدفوعة الأجر. ومع ذلك، أوضح جزء كبير من هؤلاء المشاركات أنهنّ غير قادرات على الاستفادة من أيام الإجازة بسبب عبء العمل اليومي الثقيل، ممّا يؤدي في كثير من الأحيان إلى ضياع فرص الإجازة. وأفادت 14 مشاركة أخرى (20%) أنهنّ لم يأخذن إجازة أبداً.

بالإضافة إلى ذلك، ذكرت 30 مشاركة (43%) أنه من المفترض بهنّ أخذ إجازة في أيام العطل الرسمية. ومع ذلك، فقد ذكرن جميعاً أنهنّ يواصلن العمل في أيام العطل ولكن قد يعوّضن عن ذلك بالتعب في أيام أخرى.

الإجازة المرضية الشهرية المرتبطة بالدورة الشهرية

الرسم 17. "هل يُسمح لك بأخذ إجازة مرضية؟"



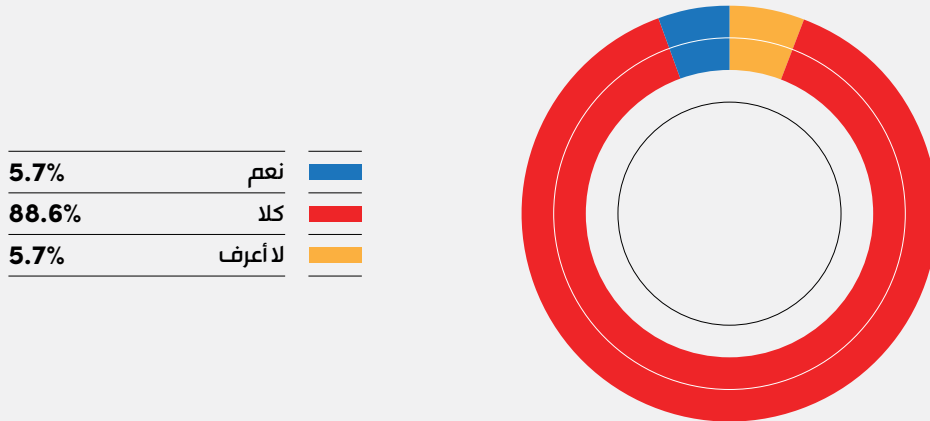
ذكرت إحدى المشاركات أنه يجوز لها الحصول على إجازة مرضية مرتبطة بالدورة الشهرية، ولكن، عندما تفعل ذلك، ينتشر الخبر بين زملائها الذين يبدأون بالثرثرة قائلين: «آه، لقد حان ذلك الوقت من الشهر؛ جاءت الدورة الشهرية، ولهذا السبب تغيّبت عن العمل»، فيتحوّل الموضوع الذي ينبغي أن يكون مسألة شخصية وسريّة إلى نقاش عام.

وتحدّثت امرأة أخرى عن حادثة مؤلمة تعرّضت لها، حيث مرضت أثناء دورتها الشهرية لكن المسؤول عنها لم يوافق على تغيّبها عن العمل، ممّا أدى بها إلى التقيؤ أثناء العمل.

علاوة على ذلك، لا تقتصر العبارات المستخفّة بالمرأة على الرجال الذين يشغلون مناصب سلطة فحسب، بل تعمل النساء في مناصب السلطة على إدامة هذا السلوك أيضاً. وروّت إحدى الصحافيّات كيف خاطبتها مديرتها بعبارات مثل «أنت حساسة أكثر من اللازم»، و«لا تكوني مأساوية»، و«لا تتصرفي كطبيبة نفسية». وأعرّبت عن أن تصريحات كهذه لا تُوجّه أبداً إلى الزملاء الرجال.

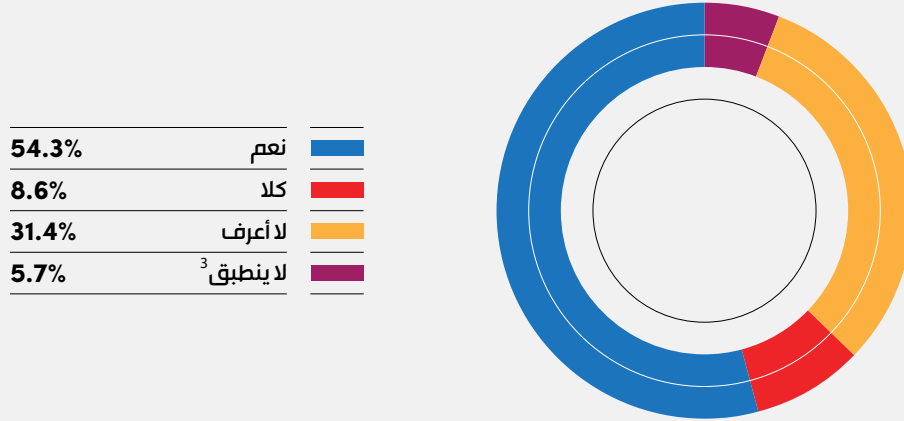
إجازة الأمومة

الرسم 18. هل تعتقدون أن القانون اللبناني يمنح المرأة إجازة أمومة عادلة (10 أسابيع)؟



أفادت نسبة كبيرة بلغت 89% من المشاركات في المقابلات أن إجازة الأمومة التي ينصّ عليها القانون والبالغة 10 أسابيع غير عادلة برأيهنّ. ولدى سؤالهنّ عمّا إذا كانت المؤسسات الإعلامية التي يعملن معها تلتزم بهذه المدة، أكدت 53% منهنّ ذلك، مقابل 31% قلن إنهنّ لا يعرفن، و9% أجبنّ بالنفي، كما هو موضّح في الشكل 19.

الرسم 19. "هل تلتزم مؤسستك بمدة إجازة الأمومة البالغة 10 أسابيع؟"



تحدثت مجموعة من المشاركات عن تجاربهنّ المؤلمة المتعلقة بإجازة الأمومة والأمومة في مكان العمل:

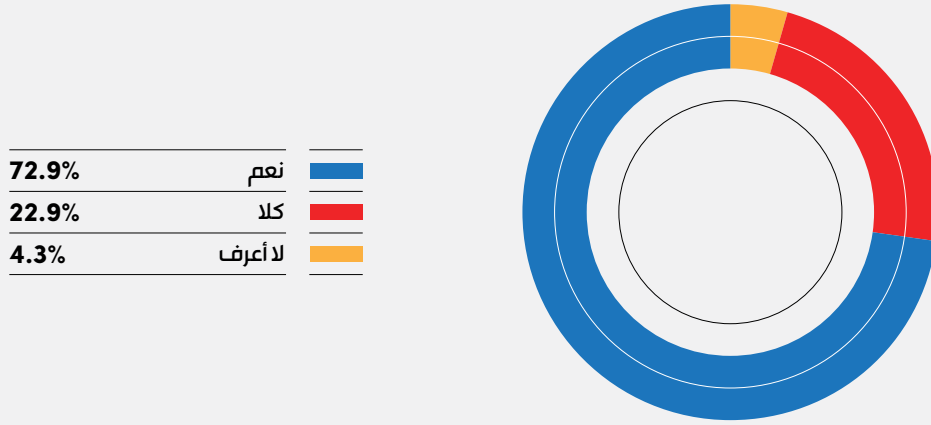
- «اضطرت ذات مرة إلى استخدام مضخة الثدي في ظروف غير صحيّة داخل الحّمّام، ممّا بات مرهقاً للغاية بالنسبة إليّ في نهاية الأمر ودفعني إلى الاستقالة».
- «سبّبت لي أعباء العمل شعوراً بالذنب المستمر تجاه طفليّ التوأمين، وشعرت بعدم قدرتي على تقديم الرعاية الكافية لهما».
- «مررت بتجربة حمل شديدة الخطورة واضطرت إلى أخذ إجازة لمدة ثلاثة أشهر قبل الولادة. وقد تمّ خصم تلك الأيام من راتبي خلال تلك الأشهر».
- «لتسهيل الرضاعة الطبيعية خلال ساعات العمل، كان عليّ أن أغيّر مكان سكني إلى مكان أقرب إلى المكتب».

تسلّط هذه القصص الضوء على التحديات التي تُواجهها الصحافيّات في تحقيق التوازن بين حياتهنّ المهنية والشخصية، وبخاصة أثناء إجازة الأمومة وتنفيذ واجبات تربية الأطفال. وللأسف، غالباً ما يُنظر إلى الصحافيّات كمصدر يمكن أن يجرّ على صاحب العمل مسؤوليات قانونية بسبب احتمال زواجهنّ وحملهنّ لاحقاً، ممّا يُؤدّي إلى ممارسات تمييزية عند التوظيف. وفي هذا الإطار، روت إحدى المشاركات أن مسؤول التوظيف أبلغها صراحةً أنه إذا تمّ تعيينها، فلن يكون الزواج وإنجاب الأطفال أمراً مقبولاً.

الصحافيّات ومناصب صنع القرار

توسّعت إحدى الصحافيّات في السؤال الموضّح في الرسم 20 قائلة: «كنساء، علينا أن نُثبت أن لدينا الوقت والمهارات تماماً كما الرجال. فتُسأل المرأة دوماً، بعكس الرجل، عن الوقت الذي يمكنها أن تعطيه لعملها بسبب التزاماتها الأسرية».

الرسم 20. "هل تعتبرين أن هناك حواجز تحول دون تقلّد الصحافيّات للأدوار القيادية ومناصب صنع القرار؟"



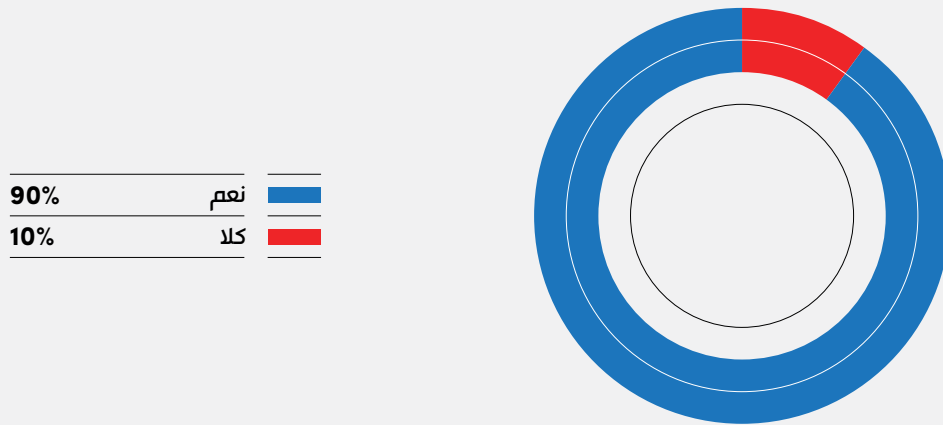
وفي حين أقرّت 73% من المشاركات بأن الصحافيّات يواجهن عقبات في الوصول إلى مناصب قيادية، لفت عدد من المشاركات إلى غياب المرأة عن مثل هذه الأدوار، بغضّ النظر عمّا إذا كان مسؤول التوظيف رجلاً أم امرأة. ومن المحبّط رؤية أن بعض النساء حتى يساهمن في هذه الظاهرة من خلال عدم ترقية النساء.

وعلى الرغم من تجاوز بعض العقبات في بيئة العمل الإعلامية الرقمية والحديثة، لا تزال وسائل الإعلام التقليدية متخلّفة عن الرّكب. وحتى عندما تتولّى امرأة منصباً قيادياً، فإن سلطتها غالباً ما تكون مرتبطة بصاحب الوسيلة الإعلامية أو مؤسسها الذي عادة ما يكون رجلاً (كأن تكون زوجته أو ابنته أو أخته أو صديقه). وأوضحت إحدى المشاركات: «حتى عندما وصلت إلى منصب رفيع المستوى في مؤسسة إعلامية دولية، بقيت أقبل صنّاع قرار من الرجال فقط». علاوة على ذلك، إذا حصلت صحافية على ترقية لتولّي منصب إداري، فغالباً ما لا يتمّ التعامل معها جدّياً كما يحدث مع رجل قد يتولّى المنصب نفسه. فضلاً عن ذلك، كثيراً ما تُحرّم النساء في البيئات الأبوية من سلطة توجيه موظفين رجال أو إعطائهم التعليمات.

أشكال سوء السلوك الذي تتعرّض له المرأة

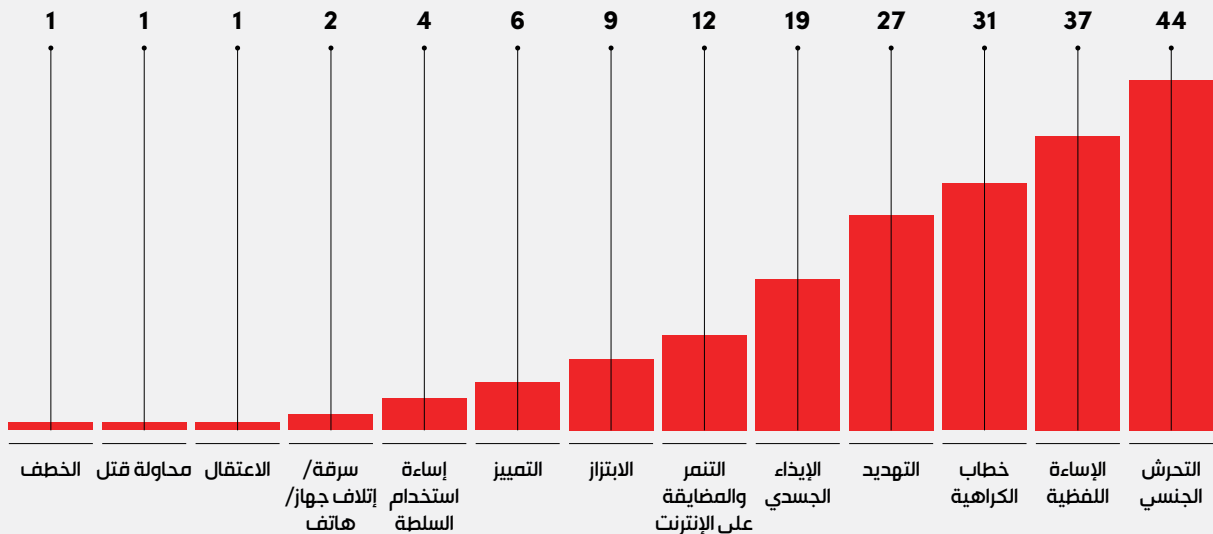
في ما يتعلّق بمظاهر سوء السلوك الذي تتعرّض له الصحافيّات، أفادت 90% من المشارِكات عن تعرّضهن لشكل من أشكال المضايقة في عملهن الصحافي.

الرسم 21. "هل سبق وتعرّضت لأي شكل من أشكال سوء السلوك في مجال عملك كصحافية؟"



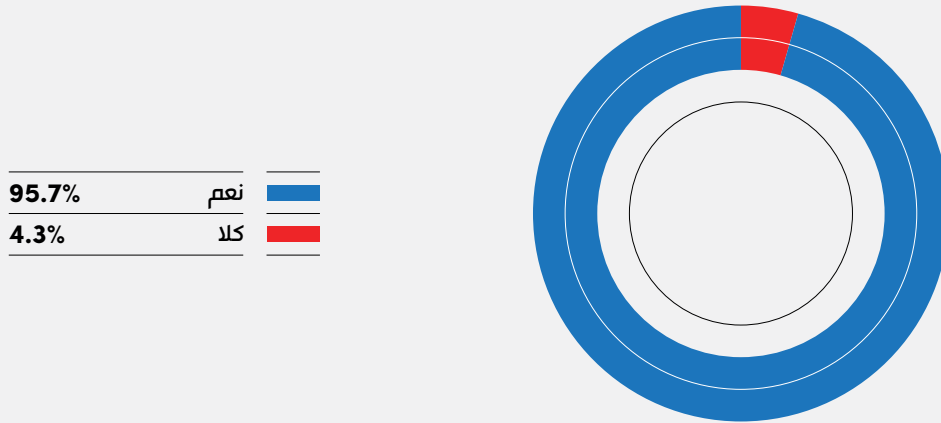
وعندما سُئلت المشارِكات عن أشكال سوء السلوك التي تعرّضن لها، توزّعت إجابات من ردّت بـ«نعم» على الشكل التالي: فقد ذكرت 70% أنهن تعرّضن للتحرش الجنسي، منهنّ أربع ذكرنّ أنهنّ تعرّضن للتحرش الجنسي عندما كنّ متدرّجات في بداية مسيرتهنّ المهنية ولكنهنّ لم يتخذنّ أي إجراء بسبب الخوف وقلة الخبرة. وبالإضافة إلى التحرش الجنسي، أبلغت 59% عن تعرّضهنّ لإساءة لفظية، و49% لخطاب الكراهية، و43% للتهديدات، و30% للإيذاء الجسدي، و19% للتنمر والتحرش عبر الإنترنت.

الرسم 22. "أي شكل من سوء السلوك تعرّضت له؟"



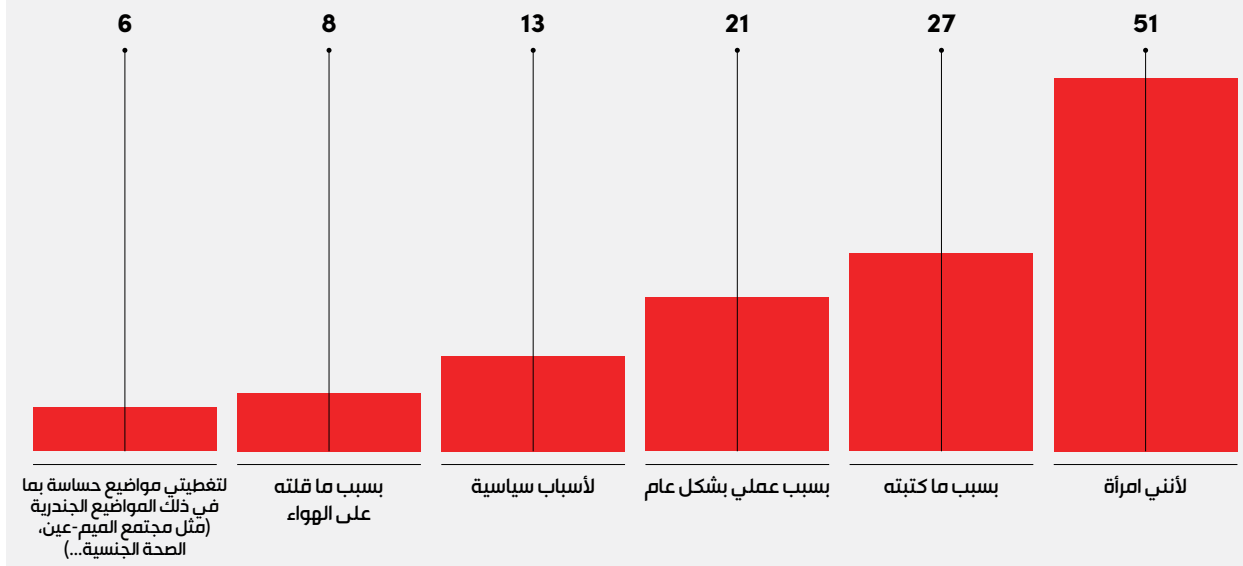
من النتائج الحاسمة التي توصلت إليها الدراسة أنه على الرغم من عدم تعرّض 37% من المشاركات للتحرش الجنسي، فإن 96% منهنّ أكّدن أن زميلات أخريات لهنّ تعرّضن لمثل هذا التحرش، كما هو مبين في الصورة 23. ووفقاً للأفكار المستمدة من المقابلة التي أجريت مع الإخصائية، يمكن ردّ هذه الظاهرة إلى مشاعر الخوف والخجل التي تشعر بها الكثيرات جرّاء تعرّضهن للتحرش، ممّا يدفع بهنّ غالباً إلى التزام الصمت.

الرسم 23. "هل تعرضت أي من زميلاتك للتحرش الجنسي؟"



عندما سئلت المشاركات عن سبب وقوع هذه الحوادث برأيهنّ، أجابت 81% «لأنني امرأة»، كما هو مبين في الرسم 24.

الرسم 24. "لمّ تعتقدن أن هذا الشكل من سوء السلوك قد حدث؟"



أفادت اللواتي تعرّضن للتمر عبر الإنترنت أن ذلك حدث بسبب نشاطهنّ وصراحتهنّ على منصات التواصل الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، ذكرت مجموعة من المشاركات في المقابلات أنهن يستخدمن أسماء مستعارة عند الكتابة عن مواضيع متعلّقة بالجنس مثل حقوق أفراد مجتمع الميم-عين.

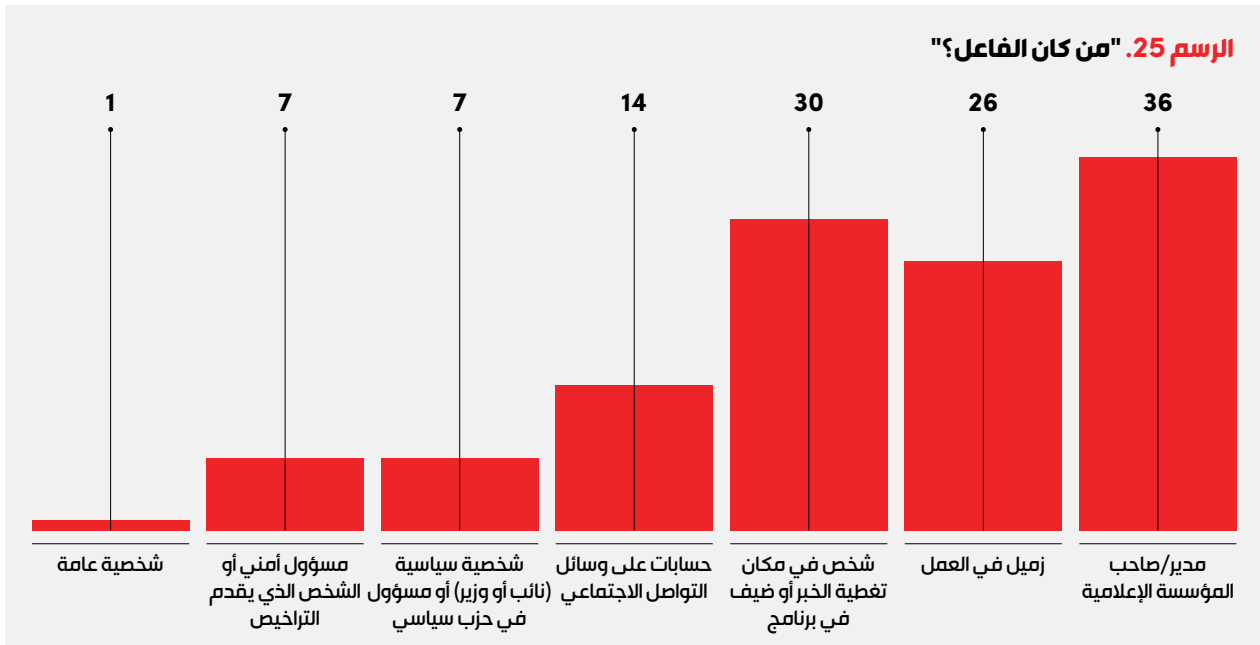
في ما يلي تصريحات لصحافيّات يشرحن المضايقات التي تعرّضن لها:

- «بدأ أحد الأحزاب السياسية بتهديدي والاتصال بعائلتي من أجل حذف المقال الذي كتبتة عن الحزب».
- «أخشى دائماً التقاط الصور في أماكن معيّنة لأنني امرأة».
- «يعاملونني على أنني كائن فضائي يجهل ماذا يفعل، لمجرّد أنني امرأة عربية تحمل كاميرا».
- «أثناء عملي مع زميلي في المشروع نفسه، تعرّضت للمضايقات والتهديدات، ولم يواجه هو أي شيء من هذا القبيل».
- «كلّما بدوت كويرية أكثر، تعرّضت لمزيد من التهديدات».
- «من التهديدات الصريحة التي تلقّيتها: ثمنك رصاصة».
- «قال لي مديري: مشكلتك أنك أم».
- «قال لي أحد السياسيين على الهواء مباشرة: «اسكتي عندما أريد أن أتكلّم». لم يكن من الممكن أن يُوجّه مثل هذا الحديث لمراسل رجل».

2. التحرش الجنسي: قبل التوظيف وخلال وبعد

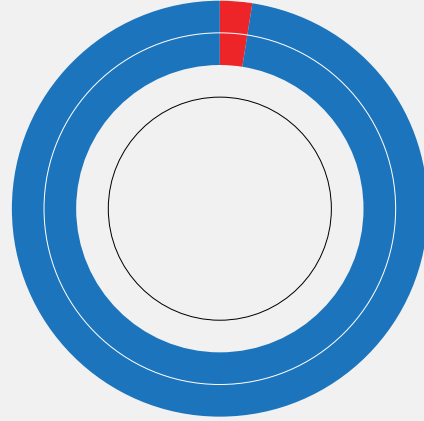
«لم يعد بإمكانني النظر إلى الرجال. أنا مصدومة ومكتئبة!» صدر هذا التعبير المفجع عن إحدى المشاركات التي انهارت بالبكاء. كانت تعتقد أنها هي سبب المشكلة، وكانت تعزو عدم نجاحها في حياتها المهنية إلى عدم كفاءتها، إلى أن أدركت أن الطريق المتصورة الوحيدة إلى النجاح كانت من خلال الامتثال للطلبات الجنسية لرجال نافذين. تسلط هذه الرواية الضوء على تفشي ظاهرة التحرش الجنسي الذي تتعرض له الصحافيّات، أكان ذلك قبل التوظيف أم أثناءه أم بعده.

قبل الخوض في الأقسام الفرعية الثلاثة اللاحقة، من الضروري الإشارة إلى أن أحد أقسام الاستبيان الموجه إلى المشاركات في المقابلات ركز على التحرش الجنسي بالتحديد. وقد أجابت النساء اللواتي تعرّضن لتجارب مماثلة على الأسئلة التالية.



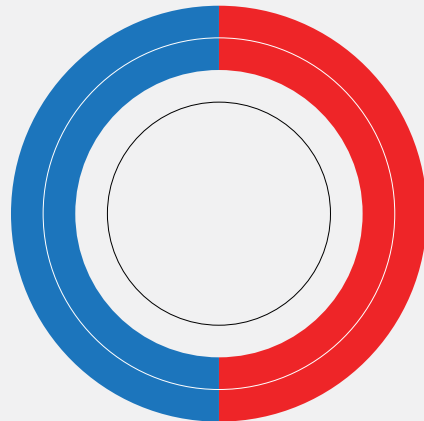
الرسم 26. "هل حدث ذلك أكثر من مرّة؟"

97.7%	نعم	■
2.3%	كلا	■



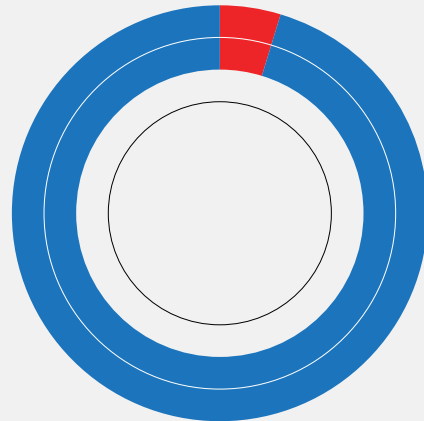
الرسم 27. "إذا كنّا في بلد تسود فيه المحاسبة، هل كنت تُقدّمين شكوى بحقّ الفاعل؟"

50%	نعم	■
50%	كلا	■



الرسم 28. "هل تعتقدين أن الفاعل لديه حجة لتبرير سلوكه؟"

95.5%	نعم	■
4.5%	كلا	■



مرحلة ما قبل التوظيف

من النتائج المأساوية التي توصل إليها هذا التقرير أن التحرش الجنسي بات أمراً طبيعياً في مجال الصحافة في لبنان وجزءاً لا يتجزأ من قطاع الإعلام. وغالباً ما يبدأ حتى قبل مرحلة التوظيف.

وروت مشاركات عديدات أنه قد طلب منهنّ تقديم خدمات جنسية مقابل الحصول على فرصة عمل. على سبيل المثال، قال أحد المسؤولين عن التوظيف لمرشحة ذات مرة: «أريد أن أجعلك نجمة!»

وأفادت المشاركات الخمس اللواتي قلن إن المتحرّش بهنّ كان شخصية سياسية أنهنّ تلقين طلبات جنسية قبل توظيفهن. وبالمثل، أفادت الكثيرات من اللواتي تعرّضن للتحرّش على يد المدير أنهن تعرّضن لذلك أثناء مرحلة التوظيف أيضاً.

يمكن الاستنتاج أن أسباب التحرش الجنسي قبل التوظيف هي على الشكل التالي:

1. إساءة استخدام السلطة
2. الإفلات من العقاب
3. انعدام المساءلة
4. الثقافة الذكورية
5. قبول الصحافيّات الأخريات للعروض الجنسية
6. اعتبار هذه الظاهرة جزءاً طبيعياً من العمل الصحافي

خلال التوظيف

كان المتحرّش الجنسي، بالنسبة إلى 51% من الصحافيّات المشاركات في المقابلات، هو المدير (في منصب صنع القرار الإداري)، وأحد الزملاء بالنسبة إلى 37% منهن.

ونتيجة الكتابة عن الصحة الإنجابية والجنسية وعن العمل في مجال الجنس، باتت الصحافيّات، في معظم الأحيان، هدفاً للتحرّش الجنسي، حيث افترض المتحرّشون أنهن سيكنّ «منفتحات».

إلى جانب ذلك، تقوم صحافيّات بتغيير مظهرهنّ للوقاية من التحرش الجنسي، حيث روت إحدى المشاركات أن أحد المخرجين انتقد ملابسها قائلاً: «لماذا ترتدين ملابس [رجالية] إلى هذا الحد؟ لم لا ترتدين تنورة؟» فأجابت بحزم: «هل أكتب مقالاتي بساقي؟ أنا أكتب بعقلي».

تتصرّف صحافيّات كثيرات باحتراز بعد تعرّضهن للتحرّش، خوفاً من وقوع المزيد من الحوادث التي قد تُعرقل مسيرتهن المهنية.

وكما تمّ توضيحه سابقاً، فإن صغر سنّ الصحافيّات يُضعف، للأسف، خطر تعرّضهن للتحرّش الجنسي. وقد شاركت إحدى الصحافيّات تجربتها قائلة: «عندما كنت أصغر سناً، اعتاد المشرف عليّ أن يتبعني إلى الحمام ويتحرّش بي جنسياً. حاولت إيقاف هذا السلوك، لكنه أصرّ وبدأ في نهاية الأمر يعاملني بطريقة فظيعة في المكتب لمجرد أنني رفضت». وشاركت صحافية أخرى حادثة مزعجة: «مع أن صاحب المؤسسة يدعي دائماً العمل على تعزيز العدالة والدفاع عن الحقوق، فقد حاول التقرب مني وعرض عليّ منصباً رفيعاً مقابل ممارسة علاقة جنسية معه. وعندما رفضت، هدّدني بأنني إذا أخبرت أحداً، فسيعرف ذلك ويطاردني».

غالباً ما يضغط أصحاب العمل على الصحافيّات لتجنّب النزاعات والحفاظ على جوّ من الانسجام بهدف إنجاز العمل المطلوب. لكن هذه التوقّعات يمكن أن توجد بيئة سامة يستشري فيها التحرش من دون حسيب ولا رقيب.

بالإضافة إلى ذلك، ينتشر التحرش اللفظي مع استخدام شتائم مثل «عاهرة» و«ساقطة» للتهجم على النساء. فعلى عكس الرجل، تُستهدف المرأة بتعليقات شخصية وجنسية وترهيبية تحطّ من شرفها وكرامتها.

مرحلة ما بعد التوظيف

يشهد قطاع الإعلام فساداً، ويبدو أن المرأة مضطّرة دائماً إلى تحمّل الثمن. فقد أشارت إحدى المشاركات إلى أنها لا تزال تشعر بأن الجميع في هذا المجال لا يرون فيها إلا جسدها، كما لو أنها ليس لديها طموح ولا قدرة على التفكير.

لا تنتهي عواقب التحرش الجنسي بانتهاء الوظيفة، بل غالباً ما تستمر لفترة طويلة بعد ذلك. وعندما سُئلت المشاركات عن العواقب، ذكرنّ ما يلي:

- تراجع احترام الذات والثقة بالنفس، ممّا قد يؤدي إلى النفور من مجال الصحافة
- عرقلة النمو الوظيفي والعمل ممّا يؤدي إلى الاستقالة
- الخوف والقلق والعزلة والاكْتئاب
- الحكم المسبق على جميع الرجال كمتحرّشين محتملين، ممّا يدفع الصحافيّات إلى البقاء في حالة دائمة من التأهب والحذر
- الغضب والتوتر والصدمة
- الشعور بالذنب وانعدام الأمن والدونيّة والفضّل
- الرقابة الذاتية
- اضطراب الطعام ومعاداة المجتمع والعدوانية

ذُكرت إحدى المشاركات أن وزيراً وافق على اللقاء بها للتحرش بها جنسياً ليس إلا، وكان ذلك بعد استقالتها من منصبها الصحافي.

تؤكد هذه الروايات مدى الحاجة إلى تغيير منهجي لمعالجة ثقافة التحرش الجنسي المنتشرة داخل قطاع الصحافة اللبناني.

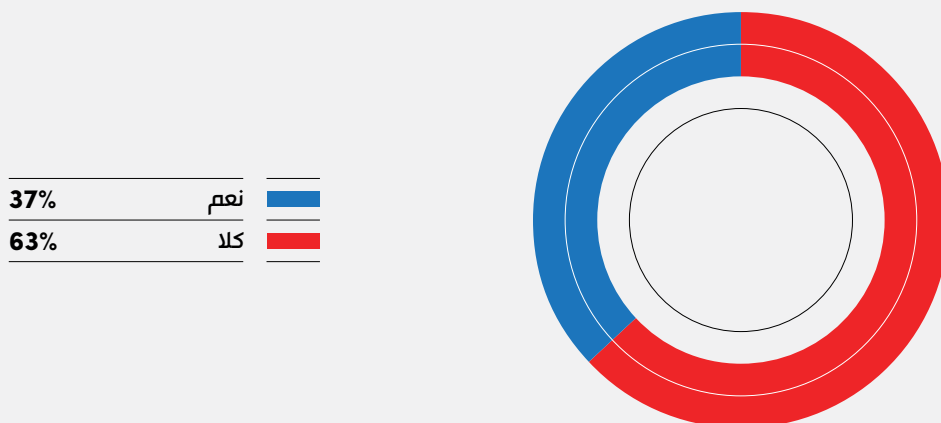
3. الاستجابات والسياسات المؤسسية

من أكثر النتائج المؤسفة التي توصلت إليها هذه الدراسة موقف المؤسسات الإعلامية، أي أصحاب العمل، من التحديات اليومية التي تواجهها الموظفات.

رد فعل المؤسسات الإعلامية

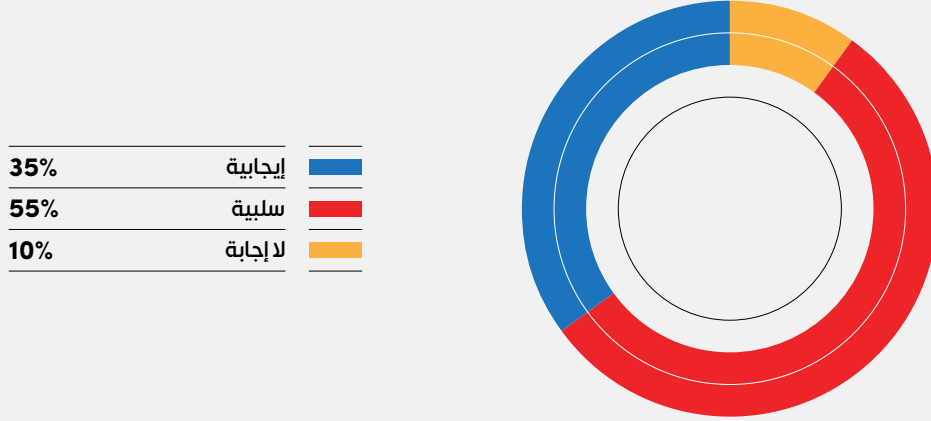
في لبنان، بات من الشائع جداً مشاهدة التحرش وغيره من أشكال سوء السلوك ضد المراسلات على الهواء مباشرة. والأمر الصادم أن 37% من الصحافيات اللواتي اختبرن التحرش الجنسي واجهنه على الهواء مباشرة.

الرسم 29. "هل سبق وواجهت سوء السلوك على الهواء مباشرة؟"



في ما يتعلّق برد فعل صاحب العمل على هذه الأحداث، شرحت 55% من المشاركات أنه كان سلبياً، وأن صاحب العمل لم يتخذ أي إجراء في هذا الصدد.

الرسم 30. "ما كان ردّ فعل مؤسستك على سوء السلوك الذي حدث على الهواء مباشرة؟"



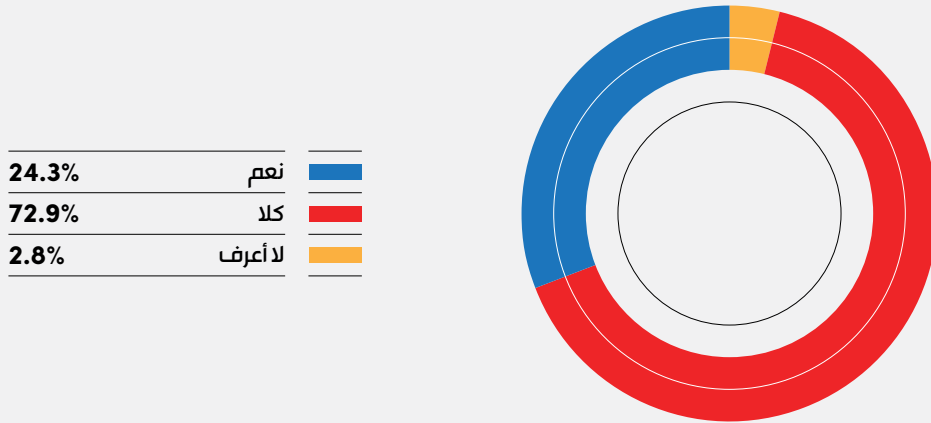
عندما طُلب من المشاركون توضيح ردّ فعل المؤسسة، روى عدد منهن استجابات مثيرة للقلق، منها:

- «اعتبرت المؤسسة [الأحداث] وسيلة لتحقيق نسبة أعلى من المشاهدة وكانت سعيدة بالتهجم الذي حدث على الهواء».
- «كانت المؤسسة على علم بذلك وهي تعتبر أننا جزء من هذا المجتمع ولا ينبغي لنا أن نردّ، بل يجب أن نتجاهل المنازعات وألا نشارك فيها».
- «حاولت المؤسسة إخفاء الاعتداء لأن مرتكبه رجل سياسي، والمؤسسة منجزة لمواقفه السياسية».
- «لا أحد يسأل عن الآخر في مؤسستنا. نحن دائماً في عجلة من أمرنا لإنجاز المهمة المطلوبة».
- «كان ردّ الفعل هو عدم تغطية هذا النوع من هذه الأحداث بعد الآن».
- «قامت إحدى زميلاتي بإبلاغ مسؤول الموارد البشرية عمّا حدث لها ذات مرة واضطّرت إلى مواجهة عقبات في العمل لمدة ست سنوات بسبب ذلك».
- «اقترحت المؤسسة هذا الحلّ: عليك حلّ الأمور مع الشخص الذي تهجم عليك وإلا سيتمّ فصلكما أنتما الاثنان». وفي هذه الحالة، كان الفاعل زميل الضحية في المؤسسة.

السياسات والآليات الحالية للمؤسسات الإعلامية

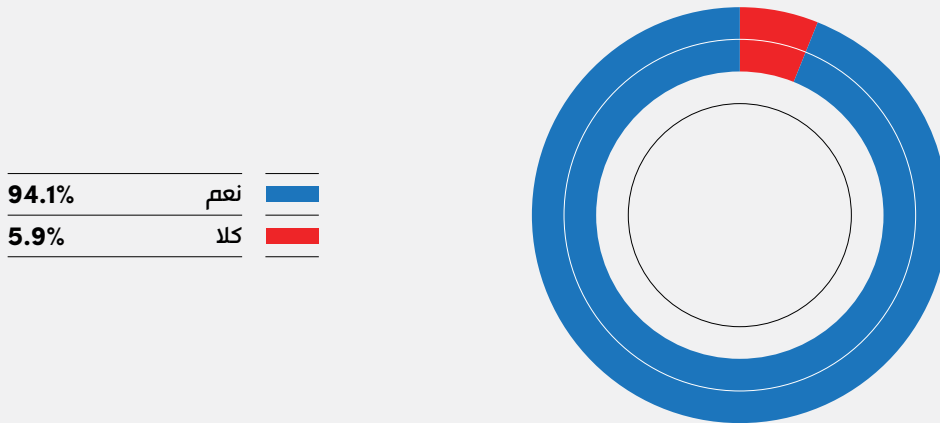
سُئلت المشاركات عمّا إذا كانت مؤسستهن تعتمد حالياً سياسة داخلية واضحة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وللأسف، أجابت 73% بالنفي.

الرسم 31. "هل تُطبّق مؤسستكم سياسة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟"



من بين المشاركات اللواتي أجبن بـ «نعم» على السؤال في الرسم 31، أكدت جميعهن تقريباً أن هناك آليات واضحة مطبّقة لرفع الشكاوى يفهمها جميع الموظفين.

الرسم 32. "هل هناك آليات واضحة لرفع الشكاوى يفهمها جميع الموظّفين؟"



فضلاً عن ذلك، تجد الصحافيّات المستقلّات صعوبة بالغة في التعامل مع التحرش الجنسي داخل المؤسسة. فعلى الرغم من أنهنّ يعملن مع موظّفي المؤسسة، لا يشعرن بأن التحدّث عن التحرش الذي يتعرّضن له يوفر لهنّ شعوراً بالأمان كونهنّ لسنّ موظّفات فعليّات في هذه المؤسسة.

وذكرت إحدى المشاركات أن الإجراء الوحيد المتاح للضحايا هو الإبلاغ عن الحادث إلى مدرائتهن ورؤسائهن في العمل. ومع ذلك، نظراً إلى ما أُشير إليه أعلاه من إساءة استخدام السلطة، وكون معظم الفاعلين يشغلون مناصب إدارية، فمن الواضح أن هذه البيئة لا تُمكن الضحايا من التعبير عن مخاوفهن بشكل آمن، وبخاصة عندما يكون الفاعل هو الشخص الذي يتلقّى الشكاوى عادة. وأوضحت: «أرسلت زميلتي رسالة بريد إلكتروني اشتكت فيها من مشاهدة زميلة لها تتعرّض للتحرش من قبل شخص ما في المؤسسة. وفي نهاية الأمر، تمّ التحقيق مع هذه المرأة وطردها بحجة أنها كانت تكذب».

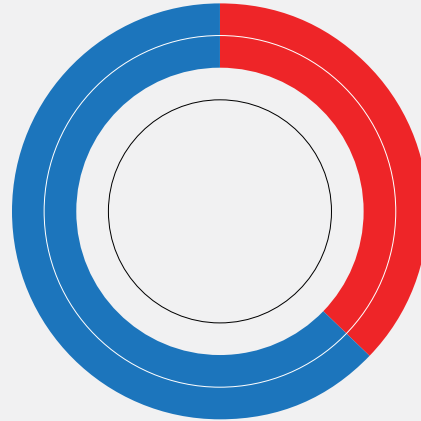
أعربت صحافيّات كثيرات عن مخاوفهن بشأن غياب السريّة، وإمكانية الكشف عن هوياتهنّ، وعدم توفير المساحة الآمنة داخل مؤسساتهنّ.

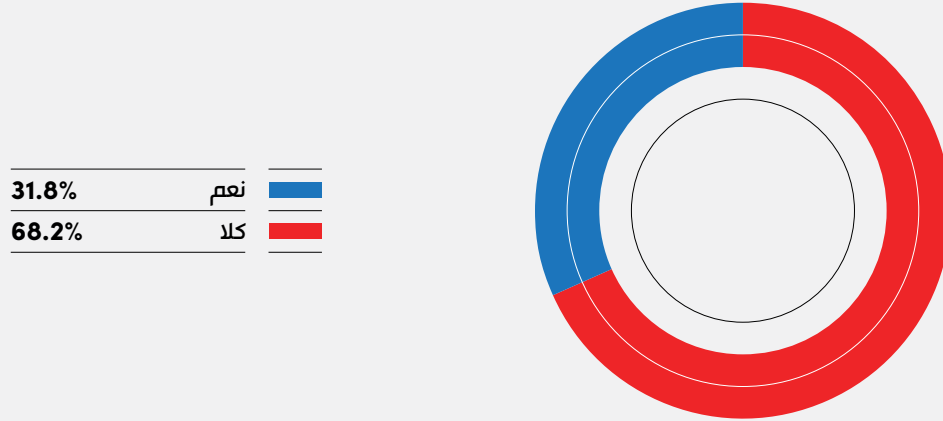
تغطية المناطق الخطرة

على غرار عدم تحمّل المؤسسات لمسؤولياتها في ما يتعلّق بحالات التحرش، كما تبين في النتائج السابقة، يُمكن القول إنه عندما يتعلّق الأمر أيضاً بسلامة الصحافيّات الجسدية، باستطاعة المؤسسات أن تؤدي دوراً أفضل.

الرسم 33. "هل تُغطّي المناطق الخطرة؟"

62.9%	نعم	■
37.1%	كلا	■



الرسم 34. "هل سبق وتمّ استبعادك عن هذه التغطية واستبدالك برجل؟"

من بين المشاركون الـ 44 اللواتي يُغطّين المناطق الخطرة، استُبعدت 14 منهنّ (31%) عن هذه التغطية مع استبدالهنّ برجال. وقالت إحدى المشاركات إنها حَضرت جيداً لهذه التغطية، ولكنّ صاحب العمل قرّر أن يستبدلها بزميل لها، متذرّعاً بأسباب تتعلق بالسلامة. علاوة على ذلك، أفادت مجموعة من المشاركات أنهن لم يتعرّضن للاستبعاد بل للترهيب في كثير من الأحيان، حيث اضطررن غالباً إلى مواجهة السؤال الساخر نفسه: «هل ستمكّنين من القيام بذلك؟»

وأفادت غالبية المشاركات بأنهن يُغطّين المناطق الخطرة برفقة زملاء رجال دائماً.

الخاتمة والتوصيات

أفادت الخبرة في الصحة النفسية الذي أُجريت معه المقابلة بالآتي: «يجب أن نعي أن أي نوع من التحرش هو عنف».

يكشف وضع الصحافيّات في لبنان عن مشهد معقد يتسم بالعديد من التحدّيات وأوجه القصور داخل المؤسسات. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لمعالجة مسائل مثل التحرش الجنسي والمعاملة غير المتساوية، لا يزال هناك نقص واسع النطاق في آليات المساءلة والدعم. كما تُواجه الصحافيّات عقبات مثل قدرتهنّ المحدودة على نيْل إجازة مدفوعة الأجر، ومخاوف بشأن السريّة والأمان، والافتقار إلى سُبل انتصاف فعّالة لمعالجة التحرش وإساءة استخدام السلطة. وعلى الرغم من الاعتراف، نوعاً ما، بالحاجة إلى تحسين ظروف الصحافيّات، فإن التقدّم الملموس يصطدم بقضايا منهجية وديناميات السلطة الراسخة. من هنا، تدعو الحاجة إلى بذل جهود متضافرة للمضيّ قدماً، من خلال سنّ إصلاحات قابلة للتطبيق وتعزيز المساواة بين الجنسين وإيجاد بيئة أكثر أماناً ودعمًا للصحافيّات في لبنان.

في ما يلي بعض التوصيات التي اقترحتها الصحافيّات والخبرة التي قدّمت المعلومات الرئيسية.

على الصعيد المؤسّساتي:

- إلزام جميع الموظّفين بحضور دورة تدريبية حول البيئات الخطرة وتقديم الإسعافات الأولية في حالات الطوارئ، قبل تغطيتهم الأخبار في المناطق الخطرة.
- إعطاء الأولوية لإقامة مجموعات دعم الصحة النفسية داخل المؤسسات.
- تكليف المؤسسات الإعلامية بوضع سياسات لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، مع قيام المدراء والإداريين بدور طبيعي في صياغتها.
- تحديد آليات الشكاوى الداخلية بشكل واضح داخل المؤسسات والامتثال لها، مع ضمان السريّة وعدم الكشف عن هوية مقدّم الشكوى. تعريف الموظّفين الجدد بهذه الآليات في يومهم الأول.
- حظر إعادة توظيف المعتدين السابقين، مع ضرورة عدم توظيفهم في مؤسسة أخرى عندما يتمّ فصلهم من إحدى المؤسسات.
- تحسين عمليات التوظيف داخل المؤسسات الإعلامية لتعزيز التنوع والشمول.

على الصعيد التربوي:

- نشر التوعية بين الطلاب والشباب بشكل عام لتحديّ الأعراف الثقافية المتجذّرة، وبخاصة داخل المجتمعات الصغيرة مثل الأسر.
- تدريب الصحافيّات على كيفية تقديم الشكاوى والحصول على الدعم القانوني عند الحاجة.
- تثقيف الصحافيّات حول حقوق العمل الخاصة بهنّ وتوفير دورات تدريبية حول المسائل القانونية، لكي يُصبحن أكثر تمكّناً في مكان العمل.
- توعية الشابات في عُرف الأخبار بشأن أهمية تحديد أهدافهنّ المتعلقة بمسيرتهن المهنية المستقبلية والسعي إلى تحقيقها، وتجاوز العوائق مثل الافتقار إلى التمكين والتردد في شغل المناصب الإدارية.

على صعيد منظمات المجتمع المدني:

- إطلاق حملات توعوية تستهدف أصحاب المؤسسات الإعلامية ومدراءها لتعزيز التنوّع والمساواة بين الجنسين.
- الدعوة إلى زيادة تمثيل المرأة في الأدوار القيادية ومناصب صنع القرار في قطاع الإعلام.
- تشجيع الضحايا على فضّح الفاعلين وتسميتهم علناً، ممّا قد يؤدي إلى زيادة المساءلة من خلال وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.
- الدعوة إلى تعديل القوانين اللبنانية التي تُديم التمييز بين الجنسين، مثل قوانين الأحوال الشخصية وقانون العمل.

الملحق

مقابلات مع صحافيات في لبنان

هذا الاستبيان هو عبارة عن عيّنة موحّدة استُخدمت في جميع المقابلات التي أجرتها مؤسسة سمير قصير ضمن إطار دراستها البحثية. تحرص الدراسة، بشكل صارم، على حماية هويّات المجيبات، مع الالتزام بمبدأ «عدم الإضرار» والاعتبارات الأخلاقية.

القسم 1: معلومات عامة

1. الاسم (اختياري)
2. هل تعملين كصحافية مستقلة أو موظفة، أو الاثنين معاً؟
 مستقلة
 موظفة
 الاثنين معاً
3. ما هي المؤسسة الإعلامية التي تعملين معها؟
 الجنسية
 لبنانية
 غير ذلك، يُرجى التحديد
5. السنّ
 18-25 سنة
 26-40 سنة
 41-64 سنة
 أكثر من 64 سنة
 أفضل عدم الإجابة
6. أي نوع من العمل تزاولينه؟
 مراسلة
 محرّرة
 مذيعه أخبار
 مضيقة برامج
 منتجة برامج
 كاتبة رأي

- صحافية استقصائية
- في مجال وسائل التواصل الاجتماعي/ الاتصالات
- مديرة أخبار
- غير ذلك، يُرجى التحديد

7. ما هي المواضيع التي تُغطّيها؟

- اجتماعية
- سياسية
- اقتصادية
- ثقافية
- ترفيهية
- صحية
- قضائية
- غير ذلك، يُرجى التحديد

8. كم مضى على عملك كصحافية في لبنان/ تُغطّي أخبار لبنان؟

- أقل من سنة
- 1-3 سنوات
- 3-6 سنوات
- 6-9 سنوات
- 9-12 سنة
- أكثر من 12 سنة

9. كم يبلغ دخلك/ راتبك الشهري تقريباً؟

القسم 2: الأسئلة المتعلقة بالتفاوت بين الجنسين

10. إذا كانت مؤسستك تتبع سياسات الترقية وزيادة الرواتب، هل تمتّ ترفيتك أو زيادة راتبك خلال السنوات الخمس الماضية؟

- نعم
- كلا

وضّحي ما إذا كان الرجال يملكون فرصاً أكبر في الحصول على ترقية في مؤسستك.

11. إذا أجابت بنعم: فما كانت هذه الترقية؟ لماذا حصلت عليها؟

- إذا أجابت «بكلا»: فلماذا تعتقدين أنك لم تحصيلي على ترقية بعد؟
- لأنني امرأة
- لأنني جديدة نسبياً في العمل
- غير ذلك، يُرجى التحديد

12. برأيك، هل هناك عراقيل أو فرص محدودة أمام المرأة تُصعّب عليها نيل الأدوار القيادية في المؤسسات الإعلامية في لبنان؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.
- نعم
 كلا
التوسّع في الإجابة:
13. متى يمكنك أخذ إجازات؟
14. هل يحقّ لك أخذ يوم إجازة مرضية شهرية بسبب الدورة الشهرية؟
- نعم
 كلا
15. هل تعتقد أن إجازة الأمومة (10 أسابيع) المنصوص عليها في القانون اللبناني عادلة؟
- نعم
 كلا
16. هل تعتقد أن المرأة مهدّدة بالصرّف من العمل أو عدم التوظيف في مؤسستك بسبب الحمل؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.
- نعم
 كلا
التوسّع في الإجابة:
17. هل تلتزم مؤسستك بإجازة الأمومة البالغة 10 أسابيع؟
- نعم
 كلا
18. هل سبق وتعرّضت لأي نوع من سوء السلوك في نطاق عملك أو بسبب عملك؟
- نعم
 كلا
19. إذا أجابت بـ«نعم»:
- أ. ما كان سبب سوء السلوك؟
- لأنني امرأة
 بسبب ما قلته على الهواء مباشرة
 بسبب مقال كتبتّه
 بسبب عملي بشكل عام
 غير ذلك، يُرجى التحديد

ب. ما كان نوع سوء السلوك هذا؟

- تحرّش جنسي (توجّهي إلى القسم الفرعي التالي)
- إساءة لفظية
- إيذاء جسدي
- خطاب كراهية
- ابتزاز
- تهديدات
- غير ذلك، يُرجى التحديد

ج. من كان الفاعل؟

- زميل
- مدير المؤسسة
- شخص كان متواجداً في مكان التغطية
- ضيف في برنامج
- غير ذلك، يُرجى التحديد

د. هل سبق وتعرّضت لسلوك سيئ على الهواء مباشرة؟

- نعم
- كلا

ه. هل بلغت المؤسسة عن سوء السلوك الذي تعرّضت له؟ ما كان ردّ الفعل على ذلك؟ ماذا كان ردّ فعل مؤسستك على هذه المضايقة التي تعرّضت لها على الهواء مباشرة؟

القسم الفرعي التالي موجّه حصراً إلى المشاركات اللواتي تعرّضن للتحرّش الجنسي.

■ برأيك، ما هي عواقب هذا الفعل على سلامتك النفسية والاجتماعية؟

■ هل حدث ذلك أكثر من مرة؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.

- نعم
- كلا

التوسّع في الإجابة

■ لو كنت في بلد تسود فيه المساءلة، هل كنت تتقدّمين بشكوى ضدّ الفاعل؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.

- نعم
- كلا

التوسّع في الإجابة

■ هل تعتقدين أن صحافيّات أخريات تعرّضن للتحرش الجنسي؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.
[هذا السؤال موجّه لجميع المشاركات، وليس لمن تعرّضن للتحرش الجنسي فقط]

نعم

كلا

التوسّع في الإجابة

■ هل تعتقدين أن الفاعل لديه حجّة تُبرّر أن ما فعله لم يكن خطأً؟

نعم

كلا

التوسّع في الإجابة

القسم 3: سياسة المؤسسات الإعلامية

20. هل تُطبّق مؤسستك سياسة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

نعم

كلا

إذا أجابت بـ«نعم»:

21. هل هناك آليات واضحة ومفهومة بالنسبة إلى الموظّفين في ما يتعلّق برفع الشكاوى؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.

نعم

كلا

التوسّع في الإجابة

22. هل تُغطّي المناطق الخطرة؟

نعم

كلا

23. هل سبق وتمّ استبعادك عن هذه التغطية واستبدالك برجل؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.

نعم

كلا

التوسّع في الإجابة

24. هل سبق وشهدت على تمييز في المعاملة بين الرجال والنساء في مؤسستك؟ يُرجى التوسّع في الإجابة.

نعم

كلا

التوسّع في الإجابة

25. ما هي الحلول التي تقترحينها للمساعدة في تحسين وضع الصحافيّات في لبنان؟

26. ملاحظات (اختياري)

يمكن مشاركة هذا العمل ونسخه وتوزيعه ونقله شرط نسبه إلى مؤسسة سمير قصير، ولكن من دون الإيحاء بأي شكل من الأشكال بأن المؤسسة تؤيد استخدام هذا العمل من قبل أي طرف آخر. ولا يجوز استخدام هذا العمل لأغراض تجارية.



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

تعمس محتويات هذا التقرير آراء مؤسسة سمير قصير والمؤلفة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال الافتراض بأنها تعكس آراء وزارة الخارجية الهولندية.

تصميم: مارك رشدان

ترجمة: نور الأسعد

تدقيق لغوي: يوسف ملحم الهاشم

إشراف: أيمن مهنا

شباط/ فبراير 2024 - مؤسسة سمير قصير

مؤسسة سمير قصير

العنوان: ريفرسايد، بلوك سي

الطابق السادس، شارع شارل حلو

سن الفيل، المتن - لبنان

هاتف: +961 1 499012

info@skyesmedia.org

skyesmedia.org