



مركز الدراسات النسوية
Women's Studies Centre

العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل



WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

Brot
für die Welt



مركز الدراسات النسوية
Women's Studies Centre

العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل



العنف المبني على النوع الاجتماعي
ضد المرأة والتحرش في عالم العمل



المحتويات

5	تقديم
7	مقدمة
9	الفصل الأول: العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في السياق الدولي
12	1. مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة
15	2. السياق الدولي في مسألة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة
17	3. أسباب العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والفتاة
18	4. الإستراتيجيات والسياسات الدولية للقضاء على العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة
21	الفصل الثاني: العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق العربي والفلسطيني
22	1. العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق العربي
24	2. العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق الفلسطيني
30	الفصل الثالث: العنف والتحرش في عالم العمل في السياق الدولي
31	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (190)
35	الفصل الرابع: العنف والتحرش في عالم العمل في السياق الفلسطيني
36	1. التشريعات الفلسطينية
38	2. السياسات الحكومية الفلسطينية
39	3. متطلبات وضمانات انسجام التشريعات والسياسات الفلسطينية مع اتفاقية منظمة العمل رقم 190 وتوصيتها رقم 206
39	4. السياسات غير الرسمية
42	الفصل الخامس: المسح الميداني للعنف والتحرش في عالم العمل
43	1. مضمون الاستمارات
44	2. تحليل البيانات
50	خاتمة وتوصيات





مركز الدراسات النسوية

ما زالت الثقافة المجتمعية السائدة تكرّس أدوار النوع الاجتماعي التقليدية، حيث تحاصر النساء في ممارسة دورهن في العمل المنزلي الذي يقمن به كجزء من مهامهن التقليدية، وتفتح الآفاق للرجال لممارسة الدورين الإنتاجي والسياسي، وهي الأدوار الخاصة بإنتاج سلع وخدمات مقابل مردود مادي، أو صنع السياسات المختلفة على كافة المستويات، ابتداءً من البيت وحتى أعلى المناصب في الدولة، بما في ذلك التحكم في وضع القوانين والتشريعات، وكيفية إنفاذ تلك القوانين، وتحديد المرجعيات التي يجب أن تنطلق منها وتتطابق معها تلك القوانين والتشريعات. وهذا يجعلنا نحيا في مجتمع تغلب عليه الظواهر التالية:

- انخفاض نسبة النساء المشاركات في سوق العمل مقارنة مع نسبة الذكور، وقلة الفرص المتاحة أمامهن مقارنة بالرجال.
- تحديد مجالات العمل المتاحة للنساء.
- معاناة النساء في سوق العمل من التمييز المبني على النوع الاجتماعي، من حيث الرواتب والأجور والسياسات التي توفر الحماية للنساء.
- ارتفاع نسبة الفقر في الأسر التي تعيلها امرأة أو تلك التي تعتمد على معيل واحد فقط.
- انتشار عمالة الأطفال الذين ينتشرون في الشوارع لبيع المنتجات أو للتسول أو للعمل بسبب الحاجة أو عبر سماسرة يستغلون حاجة أسرهم الفقيرة، ما يعرض حياتهم للخطر ويساهم في زيادة نسبة التسرب من المدارس، كما يعرضهم للعنف والاستغلال، ولعل حادث السير المفجع والذي حدث في كانون الثاني من العام 2022 الذي أودى بحياة ثمانية من الفتيات تتراوح أعمارهم من 14-17 عاماً هو مؤشر لخطورة هذه الظاهرة التي تتطلب دراسة معمقة لارتباطها بالفقر الناتج عن محاصرة عمل النساء، وتقييد ظروف عملهن، دون التنازل عن حق النساء في العيش الكريم واختيار أدوارهن وفرص العمل التي تليق بهن.
- استبعاد النساء وعدم استثمار طاقاتهم في تطوير السياسات والتشريعات.
- تضاف إلى ما سبق التحديات التي يواجهها المجتمع الفلسطيني كنتيجة لاستمرار الاحتلال، وتصعيد سياساته الهادفة إلى تدمير المجتمع الفلسطيني، من خلال مصادرة الأرض والمصادر الطبيعية، ومحاصرة الموارد البشرية عبر القيود على التنقل، وانعكاس ذلك على تراجع التنمية الاقتصادية، وزيادة نسبة ومعدلات الفقر في فلسطين، ما يجعل دخول المرأة في سوق العمل مطلباً تنموياً لا يمكن التنازل عنه.

كمنظمة نسوية تهتم بالنهوض بواقع النساء بشكل خاص، والأسرة والمجتمع بشكل عام، فقد اخترنا العمل على تحليل الثقافة المجتمعية السائدة من حيث تأثيرها (سلباً أو إيجاباً) على واقع وحياة النساء بشكل خاص، وعلى الأسرة والمجتمع بشكل عام، ولذلك، فقد ركّزنا على الدراسات التي تدرس هذا الواقع وتحليله، إيماناً منا بأن المدرسة «المنطقية» التي تعتمد على دراسات تحاكي المنطق وتنطلق منه في وضع الحلول، تعتبر واحدة من مدارس التغيير المهمة، وبناء على نتائج هذه الدراسات والأبحاث، يتم تطوير البرامج التي من شأنها أن تعالج سلبيات الواقع الذي نعيشه وتعزز إيجابياته.

في هذه الدراسة، كان لا بد من التركيز على عامل مهم من العوامل التي تؤثر على النساء، من حيث دخولهن إلى سوق العمل أو انسحابهن منها، حيث كانت هناك الكثير من المؤشرات على النظرة النمطية تجاه النساء، التي يتم من خلالها استضعاف النساء، بل والتسامح مع من يستضعفهن، كنتيجة لثقافة تعاملت مع النساء ضمن إطار حصرهن في حيز محدود هو حيز الأسرة النووية أو العائلة الممتدة، واعتبرت أن خروج النساء خارج هذه الأطر قد يعرض المرأة للخطر كونها «ضعيفة»، أو الأخطر من ذلك، لأن خروجها من البيت يعني «تمرداً» على المسموح به، وبالتالي، فإن تعرضها لأي مخاطر في الحيز الخارجي تتحمل هي مسؤوليته، لأنها تمردت

على الإطار التقليدي، ذلك الإطار الذي لم يعالج أهمية خروج النساء إلى الحيز العام والتأهل للعمل ودخول سوق العمل بهدف النهوض بظروفها ومشاركتها الفعالة في التنمية، وهو ما لا يمكن الاستغناء عنه، حيث إن الموارد البشرية تمثل أهم مورد من موارد التنمية، والنساء والفتيات يمثلن حوالي نصف هذه الموارد.

ما يلفت النظر أنه وبالرغم من تقبّل دخول النساء إلى سوق العمل كنتيجة لانتشار الفقر من جهة ونجاح التيارات التنويرية التي نادى بأهمية إعطاء النساء حقوقهن التي تتضمن اختيار أدوارهن، وبالرغم مما تم إحراره من نجاحات في ذلك الواقع؛ إلا أنه ما زالت هناك ممارسات تعيق أو تنتهك حقوق النساء من خلال «التنمر» على النساء في سوق العمل، وبشكل خاص «العاملات» في المصانع والشركات، في ظل تساهل المجتمع مع هذه الظاهرة واعتبارها ظاهرة طبيعية يحق للرجل ممارستها في ظل «تساهل» أو «تقبّل» مجتمعي، على اعتبار أن هذا ما تستحقه النساء اللواتي «اخترقن» المسموح وخرجن إلى فضاء الرجال.

وقد لاحظنا تساهل الجهات المسؤولة في وضع وإنفاذ القوانين، وعدم التعامل مع هذه الظاهرة بالجدية الكافية، لا سيما في ظل تنامي التيارات المتشددة التي تنادي بمحاصرة النساء وعدم فتح المجال لهن للاعتماد على أنفسهن، تلبية للجنادات تستهدف هدم مجتمعنا، وفي ظل خوف الكثير من النساء من المواجهة الحقيقية على اعتبار أنهن دوماً «المُلامات» في ذلك، وما ينشأ عن ذلك من انسحاب العديد من العاملات من سوق العمل، أو إجبارهن على ذلك من قبل متخذي القرار في الأسرة، وما ينجم عن ذلك من:

- حرمان النساء من اختيار أدوارهن وازدياد الفقر، لا سيما في الأسر التي تعتمد على النساء.
- فشل خطط التنمية التي تعتمد على الموارد البشرية بشكل أساسي.
- تراجع في القيم المجتمعية.
- زيادة الاعتماد على المعونات الخارجية.

وإيماناً منا بأن النهوض بواقع المرأة بشكل خاص، والأسرة والمجتمع بشكل عام، لا يمكن أن يكون دون الاهتمام بدور النساء الإنتاجي وتمكينهن من كسر كافة القيود التي تعيق دخولهن إلى سوق العمل، وحتى لا نفترض الأمور بناء على فرضيات غير علمية؛ فقد قررنا أن نمضي في هذه الدراسة، لوضع النقاط على الحروف، وبالتالي دعوة الجهات المهتمة لوضع حلول لما تعاني منه النساء في سوق العمل، احتراماً لحق النساء بشكل خاص، والأسر التي تعيلها نساء، من العيش بكرامة، وللنهوض بالواقع التنموي بشكل عام.

وأخيراً، ونحن نضع هذه الدراسة بين أيديكم/ن، فلا يسعنا إلا أن نشكر الباحثين الأستاذ ناصر الرئيس، والأستاذة عفاف غطاشة، وكافة المتطوعين والمتطوعات الذين واللواتي عملوا وعملن معنا لجمع البيانات، ولمنسقة المشروع الأستاذة سيرين حوسو لمتابعتها لهذا العمل، على ألا نتوقف عند نشر البحث، بل لننطلق في تطوير المشاريع والبرامج وبالتنسيق مع كافة المنظمات الحقوقية للنهوض بواقع المرأة في سوق العمل، انطلاقاً من توفير فضاءات عمل آمنة وتطوير ثقافة مجتمعية تقدّر وتحترم دور النساء في التنمية من جهة، وحققن في العيش بكرامة من جهة أخرى، ووضع السلطات التشريعية والتنفيذية أمام مسؤوليتها للنهوض بواقع النساء بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

ساما عويضة

المديرة العامة



مقدمة الدراسة

يعتبر العنف ضد المرأة عبر التاريخ مظهراً من مظاهر علاقات القوى غير المتكافئة بين الرجل والمرأة، التي كانت نتاج ثقافة مجتمعية مبنية على التمييز على أساس النوع الاجتماعي، منحت الرجل أداة من أدوات السيطرة على المرأة، وشرعنت التمييز ضد النساء، وحالت دون تمتعها بالمساواة في الحقوق والحريات وفرص المشاركة السياسية والمشاركة في صنع القرار، وليس هذا فحسب، بل وبناء على تلك الثقافة، بات العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة إحدى الوسائل الاجتماعية المشرعة التي تُستخدم واستخدمت لتكريس تبعية المرأة للرجل، وبالتالي حصر وتكريس دورها في الأدوار النمطية التي رسمها المجتمع لها.

ورغم شيوع وانتشار هذه الظاهرة على نطاق واسع في مختلف دول العالم، إلا أن المجتمع الدولي والمحلي لم يتنبه لخطورتها وانعكاساتها باعتبارها مسألة حقوقية إلا في نهايات القرن الماضي، عندما نجحت الحركة النسوية العالمية في الضغط والتأثير لاعتبار العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والفتاة قضية ومسألة حقوقية يجب أن تعالج في هذا الإطار، بعيداً عن حصرها وتحديدها كمشكلة اجتماعية مجردة تتعلق بمفاهيم وأدوار وسلوكيات أفرزتها السياقات الاجتماعية.

لا شك أن العنف ضد المرأة مسألة حقوقية تندرج ضمن حقوق الإنسان بأبعادها ومكوناتها المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بل يعتبر الحق في الحماية من العنف بأشكاله المختلفة واحداً من الحقوق التكميلية التي يترتب على إنكارها إفراغ العديد من الحقوق من مضمونها ومعناها، فلا معنى للحق في حرمة الجسد والحق في الأمن والأمان والحق في المساواة وفي الكرامة وفي التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية، والحق في عدم التمييز والحق في الحماية من الاضطهاد والحماية من التعذيب؛ إذا غاب الحق في الحماية من العنف، وليس هذا فحسب، إذ لا مجال للحديث عن حقوق الإنسان وحرياته في ظل إباحة بعض الدول، لأسباب دينية أو عقائدية أو اجتماعية، للعنف، والتسليم بحق ومشروعية ممارسته وارتكابه.

إن من أهم أسباب انتشار العنف ضد المرأة والفتاة بلا شك الثقافة الذكورية التي رسختها العادات والتقاليد والمعتقدات والأديان على صعيد مختلف الأمم لتعزيز سيطرة وتبعية المرأة للرجل وتعزيز النزعة الأبوية القائمة على السيطرة المنهجية للرجال على النساء وحق امتلاك الرجل لسلطة التعنيف والتأديب للمرأة والفتاة في حال تجاوز أدوار الأنثى التقليدية أو تحدي الأدوار الذكورية كما يعرفها المجتمع، وهي الثقافة التي عكست فلسفتها ونهجها في كثير من المجتمعات على بنية وفلسفة التشريعات، بحيث عكست تشريعاتها وسياساتها هذا النهج التمييزي ضد المرأة، سواء في إنكارها للشخصية القانونية للمرأة، أو في رفض الاعتراف بحقوقها في المساواة التامة، أو في تحديد وحصر دور ومكانة المرأة بأدوار نمطية، سواء على صعيد العمل، أو على صعيد الوظائف أو الملكية، أو على صعيد التصرفات الجائزة والممكن لها التصرف بها، أو على صعيد حقها في الوصول إلى العدالة، أو على صعيد حقها في التنقل، وغيرها من الحقوق التي صاغ المشرع مضمونها ونطاق التمتع بها وممارستها من منظور نمطي لدور المرأة.

الأمر ذاته ينطبق على المجتمع الفلسطيني، الذي كان للثقافة الذكورية السائدة فيه، ولغياب النهج الحقوقي في صياغة وبناء التشريعات الفلسطينية، وفي غياب تشريعات الحماية؛ أثره في تنامي ظاهرة العنف ضد المرأة، حيث أظهرت بيانات مسح العنف المبني على النوع الاجتماعي في فلسطين عام 2019م، تعرّض 27.2% من النساء للعنف بأشكاله المختلفة، كما تعرّض ما يقارب ثلث النساء من ذوات الإعاقة المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج للعنف من قبل الزوج، بينما أظهرت نتائج المسح تعرّض 29.45% من النساء المتزوجات للعنف من قبل الشريك «الزوج».



لقد كشفت ونُبّهت مسووح الجهاز المركزي للإحصاء بشأن العنف ضد المرأة عن ظاهرة مقلقة وخطيرة يجب التوقف أمامها لبحث أسبابها وسبل مواجهتها والتصدي لها، وليس هذا فحسب، بل بُنّيه إقرار المجتمع الدولي لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (190) وتوصية المنظمة المتعلقة بالعنف والتحرش رقم (290)، إلى أهمية البحث في هذا الجانب، للوقوف على وضع ومكانة العنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل في فلسطين.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة الأولية الاستكشافية للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل، سواء لحداثه الموضوع، الذي لم يكن له أي إطار قانوني دولي قبل 2019م، أو لغياب الأدبيات والمسوح الإحصائية الفلسطينية المتعلقة بهذا الجانب، ما اقتضى أهمية البحث، سواء لغايات الكشف عن مدى استجابة وتقنين المنظومة التشريعية العمالية في فلسطين لموضوع العنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل، أو للكشف عن السياسات والتدابير الرسمية وغير الرسمية في هذا المجال، وذلك لغاية التنبيه للفجوات والتحديات التي قد تحول دون قيام بيئة عمل آمنة وخالية من العنف، وأيضاً لتعزيز العمل على البعد الوقائي، أي وضع السياسات والتدابير والإجراءات التي تحول دون وقوع هذا السلوك في عالم العمل، أو لوضع السياسات والحلول التي تعالج هذه الظاهرة وتحمي العاملات من مخاطرها وانعكاساتها، لتعزيز بيئة العمل اللائق ولضمان وصون كرامة العاملات وحقوقهن بمواجهة أي سلوك قد يندرج في نطاق العنف وأشكاله المختلفة.

الفصل الأول:

العنف المبني على
النوع الاجتماعي
ضد المرأة في
السياق الدولي



“المفهوم والسياسات والإستراتيجيات الدولية بمواجهته”

يقتضي تناول موضوع العنف والتحرش في عالم العمل، أهمية الوقوف أمام السياق الدولي للعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والفتاة، خصوصاً أن العنف والتحرش في عالم العمل، يعتبر امتداداً وتطوراً للسياق الحقوقي في التعاطي الدولي مع هذه المسألة.

منهجية الدراسة

أولاً: الهدف العام من دراسة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل في الضفة الغربية يرمي إلى:

- تقييم العنف القائم على النوع الاجتماعي وأشكاله المختلفة في عالم العمل، وتسليط الضوء على هذه الظاهرة وحجمها في عالم العمل.
- الحصول على البيانات والمعلومات حول العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في عالم العمل في فلسطين.
- تحديد الفجوات في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م وكذلك قوانين العقوبات السارية، وسياسات القطاع الحكومي والنقابات العمالية والقطاع الخاص، بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، ومدى الانعكاس السلبي لهذه الفجوات على خلق بيئة عمل لائقة وأمنة وخالية من العنف.

ثانياً: المنهجية

بالنظر إلى غياب الدراسات والمسوحات المعنية بالعنف ضد المرأة في عالم العمل، وتحليل ودراسة منظومة التشريعات العمالية والسياسات الحكومية وغير الحكومية المتعلقة في هذا الجانب، ارتأينا أهمية العمل في بناء منهج عملنا وفق المنهجية التالية:

- تشكيل فريق بحث ميداني لجمع معطيات وبيانات وفق استمارة تم إعدادها وتحديد مضمونها بناء على نقاش مطول، بحيث تم اختيار أسئلة الاستمارة بمنهجية قد تجيب عما نبحث عنه من معلومات، سواء على صعيد السياسات أو أنماط وأشكال العنف أو معيقات وتحديات الحماية وموانع تقديم الشكاوى أو للوصول إلى حقيقة معرفة العاملات بالسياسات والتشريعات والجهات الحكومية وغير الحكومية المختصة بالتدخل والمتابعة في هذه الأحوال.
- المقابلات: حيث قمنا بإجراء أكثر من عشرين لقاء على صعيد المجتمع المدني، شملت ثمانين نقابات مهنية وعمالية وشركات ومؤسسات أكاديمية ومنظمات مجتمع مدني، للوقوف على السياسات القائمة لدى هذه المؤسسات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.
- عقد لقاءات مع الجهات الحكومية ذات العلاقة، حيث التقينا بوزارة العمل ووزارة شؤون المرأة ولجنة مواءمة التشريعات وهيئات حكومية، للوقوف على السياسات والتوجهات الحكومية في هذا الصدد.
- مراجعة الوثائق والمؤلفات والأبحاث والتقارير والدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية وغيرها من المؤسسات الدولية حول العنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل عام، وذات العلاقة بعالم العمل على وجه خاص.
- مراجعة التقارير والدراسات والمسوحات التي قام بها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- مراجعة التشريعات الفلسطينية ذات العلاقة بالعنف والتحرش في عالم العمل.
- مراجعة الإستراتيجيات القطاعية والوطنية بشأن المرأة.

- مراجعة التعليمات والقرارات والسياسات الحكومية، سواء المتخذة من قبل مجلس الوزراء أو المقررة من قبل الوزراء ذوي العلاقة (جهات العمل، المرأة).
- مراجعة الأدبيات الدولية والإقليمية حول العنف والتحرش، وبهذا الصدد، حاولنا قدر الإمكان الاعتماد على مرجعيات حديثة لكي تكون المعطيات والمعلومات متصلة وقريبة من الواقع المعيش.
- جمع ومراجعة مدونات السلوك ذات العلاقة بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص بشأن بيئة العمل اللائقة والعنف والتحرش.
- جمع ومراجعة السياسات المقررة من قبل النقابات العمالية المختلفة والمؤسسات والشركات والاتحادات.

ثالثاً: التحديات والصعوبات

لقد واجه فريق إعداد هذا البحث مجموعة من التحديات أهمها:

- أ. صعوبة الوصول إلى الناجيات من العنف، إذ امتنعت الغالبية من الناجيات عن قبول المقابلة، لأسباب لها ما يبررها باعتقادنا، وهي الحفاظ على سرية وخصوصية ما تعرضن له، ولعدم رغبة البعض في الحديث عما تعرضن له جرّاء ما يسببه هذا الوضع من ألم ومعاناة نفسية، وفي سبيل تذليل هذه الصعوبة، ارتأينا أن تكون المقابلات مع مقدّمات خدمات الدعم النفسي والإرشاد للناجيات من العنف، حيث حصلنا خلال هذه المقابلات على المعلومات التي تخدم سياق البحث دون الدخول في أية تفاصيل قد تنتهك رغبة وخصوصية الناجيات.
- ب. التحدي الآخر الذي واجهناه تعلق بتعبئة الاستمارات، بسبب البيروقراطية وطلب بعض أرباب العمل الاطلاع عليها وتفصيل مضمونها، وبالتالي ربط الموافقة على تعبئتها بموافقتها، فضلاً عن تجنّب بعض العاملات تعبئة الاستمارة، لشعورهن بأن مثل هذا العمل قد يؤثر على عملهن أو قد يتسبب لهن بضرر، الأمر الذي حال دون حصولنا على بعض الاستمارات من بعض الأماكن التي نعتبر أن الوصول إليها مهم جداً.
- ت. ومن الصعوبات والتحديات في هذا الصدد أيضاً أنه قد تم العمل على هذه الدراسة بالاستناد إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وهي اتفاقية حديثة نسبياً، إذ اعتمدت في النصف الثاني من العام 2019م، ودخلت حيز التنفيذ منذ أشهر، الأمر الذي يعني قلة الأدبيات والمراجع المتعلقة بها.
- ث. من التحديات التي واجهت الدراسة أيضاً، قلة الإحصائيات والبيانات المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل على وجه الخصوص، والعنف المبني على النوع الاجتماعي عموماً، ويعود ذلك إلى سكوت الكثير من الناجيات والضحايا عن التبليغ أو التوجه للجهات ذات العلاقة طلباً للدعم والمساعدة النفسية أو القانونية.

رابعاً: محاور الدراسة

قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى خمسة أقسام أساسية، تناولنا في القسم الأول منها مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق الدولي والإقليمي، حيث استعرضنا مفهوم العنف على صعيد الاتفاقيات الدولية والإعلانات ومقرري الأمم المتحدة، ولجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، على اعتبار أن هذه الجهات هي المرجعية في وضع المعايير والمبادئ الدولية وفي تفسير معنى ومقاصد نصوص وأحكام الاتفاقيات الدولية.

كما تطرقنا في هذا القسم إلى آليات التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، حيث قمنا باستعراض وتشخيص المرجعيات الدولية الخاصة بأسباب العنف والسياسات الواجب اعتمادها وطنياً لمكافحة والقضاء عليه، إلى جانب التطرق للواقع الإقليمي، سواء في تحديد أسباب العنف أو في الوقوف على السياسات والإستراتيجيات الإقليمية لمواجهته.



وفي القسم الثاني، قمنا باستعراض العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في السياق العربي والفلسطيني، حيث تناولنا الأدبيات العربية المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحليل العربي لأسباب العنف المبني على النوع الاجتماعي في المنطقة، كما تطرقنا للعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في السياق الفلسطيني، حيث استعرضنا مؤشرات العنف المبني على النوع الاجتماعي في فلسطين، بناءً على المسوحات التي نفذها الجهاز المركزي للإحصاء، كما تناولنا أسباب العنف بناءً على ما كشفت عنه الدراسات والتقارير ذات العلاقة، ثم تطرقنا للسياسات والإستراتيجيات الوطنية الفلسطينية لمكافحة العنف والحد منه، والكيفية التي تناولت بها التشريعات السارية موضوع العنف والتحرش.

وفي القسم الثالث (العنف والتحرش في عالم العمل)، تناولنا العنف والتحرش في عالم العمل في السياق الدولي، وبالنظر لكون المرجعية الدولية الوحيدة في هذا المجال هي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، فقد توقفنا أمام أهم بنود ومضمون هذه الاتفاقية وطبيعة الالتزامات التي فرضتها على عاتق الدول للقضاء على العنف والتحرش، سواء على صعيد التشريعات أو على صعيد الإجراءات والتدابير، كما تطرقنا أيضاً للتوصية رقم 206 بشأن العنف والتحرش باعتبارها منهج عمل تطبيقياً لأحكام ونص الاتفاقية، كما تناولنا في هذا القسم قانون العمل الفلسطيني لمناقشة مدى توافق وانسجام مضمونه مع اتفاقية منظمة العمل الدولية.

وتناولنا في القسم الرابع من هذه الدراسة العنف والتحرش في عالم العمل في فلسطين، واستعرضنا السياسات والتشريعات الفلسطينية ذات العلاقة بهذا الموضوع، سواء على صعيد قانون العمل أو على صعيد قانون الخدمة المدنية أو على صعيد قانون ذوي الإعاقة، كما استعرضنا السياسات الحكومية وغير الحكومية في هذا الجانب.

وفي القسم الخامس، المخصص لاستعراض وتحليل نتائج الاستثمارات والبيانات والمقاربات التي قمنا بها، فقد قمنا بتحليل واقع العنف في عالم العمل وتوضيح وتحديد أنماط العنف التي كشفت عنها الاستثمارات، فضلاً عن الإشكاليات التي أظهرتها هذه الاستثمارات في مجال بيئة العمل وتقدير الشكاوى والعلم والمعرفة للنمايات من العنف بالإجراءات والمرجعيات التي قد يتوجهن لها.

وفي ختام هذه الدراسة، قمنا بتحديد مجموع التوصيات التي نرى أهمية العمل بها لبناء وتطوير منظومة فلسطينية تشريعية مستجيبة للنوع الاجتماعي وللعدالة والحماية والإنصاف في مجال الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.

1. مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة

1.1. مفهوم العنف في السياق الدولي

عرّفت المادة الأولى من الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام 1993م، العنف ضد المرأة بكونه (أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة).

وأوضحت المادة الثانية من الإعلان أن العنف ضد المرأة يشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة، بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي على أطفال الأسرة الإناث، والعنف المتصل بالمهر، واغتصاب الزوجة، وختان الإناث، وغيره من الممارسات التقليدية المؤذية للمرأة، والعنف غير الزوجي والعنف المرتبط بالاستغلال.
- لعنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام، بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر، والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء.

- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي ترتكبه الدولة أو تتغاضى عنه، أينما وقع¹.

ويعتبر هذا التعريف المنطلق والأساس الذي اعتمدته كافة الأدبيات الدولية المعنية بالمرأة والفتاة في أعمالها، سواء على صعيد لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، أو على صعيد المقررة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أو في أعمال أصحاب الولايات أو الإجراءات الخاصة² «مقرري الأمم المتحدة».

كما شهدت الأعمال الدولية اللاحقة للإعلان، إضافات على مفهوم العنف ضد المرأة، إذ استعاضت اللجنة الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة مصطلح العنف ضد المرأة بمصطلح العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، باعتباره مصطلحاً أكثر دقة، ويشير صراحة إلى الأسباب والآثار ذات الطابع الجنسي للعنف، ويعزز من فهم طبيعة العنف الواقع على المرأة بوصفه مشكلة اجتماعية لا فردية قاصرة على الضحية أو الناجية من العنف¹.

وأدرج المقرر الخاص المعني بمسألة التعذيب، العنف المنزلي ضد المرأة، ضمن نطاق جريمة التعذيب باعتباره أحد أشكالها، إذ اعتبر أن العنف المنزلي ضد المرأة قد يصل إلى مصاف التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في بعض الظروف، وتحديدًا عندما يكون بغرض العقوبة أو التهريب أو الحصول على معلومات، وعندما تقبل الدولة بهذا السلوك المحظور بعدم حمايتها للضحايا².

وأضافت المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة على أنواع العنف التي حددها الإعلان، نوعين من أنواع العنف هما: العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتحرش الجنسي الإلكتروني.

وقد عرفت المقررة الخاصة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال بكونه (أي عمل من أعمال العنف ضد المرأة، تستخدم في ارتكابه أو تساعد عليه أو تزيد من حدته جزئياً أو كلياً تكنولوجيا المعلومات والاتصال، كالهواتف المحمولة والذكىة أو الإنترنت أو منصات وسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني، الذي يستهدف امرأة لأنها امرأة أو يؤثر في النساء بشكل غير متناسب)³.

كما عرفت التحرش الجنسي الإلكتروني بكونه (أي شكل من أشكال السلوك الإلكتروني، اللفظي أو غير اللفظي غير المرغوب فيه الذي يتسم بطابع جنسي ويهدف أو قد يؤدي إلى انتهاك كرامة شخص ما، لا سيما من خلال خلق بيئة مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مغضبة)⁴.

2.1. مفهوم العنف في السياق الإقليمي

وعلى صعيد التعامل الدولي الإقليمي مع مسألة العنف، نشير إلى تبني الاتفاقيات الدولية الإقليمية لحقوق الإنسان في دول أميركا وأميريقيا وأوروبا والمنطقة العربية لهذه المسألة، إذ تعتبر الاتفاقية الأميركية لمنع وقمع واستئصال العنف ضد المرأة «بيليم دو بارا» المبرمة عام 1994م، أول اتفاقية دولية متعددة الأطراف توضع في هذا الشأن.

وقد عرفت الاتفاقية الأميركية في المادة الأولى العنف ضد النساء بكونه (أي فعل أو سلوك على أساس من الجنس يسبب الوفاة أو الأذى البدني أو الجنسي أو النفسي للنساء، سواء على المستوى العام أو الخاص).

1 * ذات التعريف تبناه نص عليه إعلان ومنهاج عمل بيجين بمقتضى البند 113 من الإعلان.

2 ** تتألف الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان من مجموعة خبراء مستقلين في مجال حقوق الإنسان مكلفين بولايات لرفع تقارير وتقديم المشورة بشأن حقوق الإنسان من منظور مواضيعي، أي متعلقة بحقوق أو فئات بمواضيع حقوقية معينة، كالعنف والتعذيب والحق بالمياه والاعتقال التعسفي أو منظور مناطق جغرافي كالمقرر الخاص بالأراضي العربية المحتلة والمقرر الخاص بيمينمار والمقرر الخاص بالصومال.

توجد على صعيد مجلس حقوق الإنسان اليوم 44 ولاية مواضيعية و 11 ولاية قطرية، منها ثلاث ولايات مخصصة للمرأة، وهي المقرر الخاص المعني بالاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال، والمقرر الخاص المعني بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، والفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والبنات.

3 تقرير المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، عن العنف ضد النساء والفتيات على شبكة الإنترنت، من منظور حقوق الإنسان، وثيقة رقم 18، A/HRC/38/47، حزيران/ يونيو 2018م، ص 8.

4 نفس المصدر أعلاه، ص 13.

حسب المقررة الخاصة، أدى العنف المستخدم ضد النساء عبر الإنترنت إلى تقليل 28% من النساء والفتيات من استخدامهن، فضلاً عن الانعزال الاجتماعي والانسحاب من الحياة العامة والقلق والتوتر، وارتفاع ميول الانتحار لدى البعض، فضلاً عن سقوط العديد من النساء والفتيات كضحايا لعمليات الابتزاز والتهديد لإجبارهن على حالات الاتجار.



كما نصت المادة 2 من الاتفاقية الأميركية على أنه (يفهم العنف ضد النساء على أنه يتضمن العنف البدني أو الجنسي أو النفسي):

- الذي يحدث داخل نطاق الأسرة أو الوحدة العائلية أو داخل نطاق أي علاقة أخرى بين الأشخاص، سواء كان مرتكب الفعل يشارك أو شارك نفس السكن مع المرأة، بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي.
- الذي يحدث في المجتمع ويرتكبه أي شخص، بما في ذلك من بين أشياء أخرى الاغتصاب والاعتداء الجنسي والتعذيب والاتجار في الأشخاص والدعارة والإكراه والاختطاف والتحرش الجنسي في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية والمرافق الصحية أو أي مكان آخر، والذي يتم ارتكابه أو التجاوز عنه من قبل الدولة أو موظفيها، بغض النظر عن مكان حدوثه.

ولعل ما تجدر الإشارة إليه، إدراج الاتفاقية الأميركية لموضوع التحرش الجنسي في مكان العمل ضمن سياق تناولها لمفهوم العنف وأشكاله، ما قد يجعل منها أول عمل دولي يقن ويتناول هذا الموضوع، إذ لم تشر أي من الاتفاقيات الدولية العامة أو الإقليمية قبل هذا التاريخ لموضوع التحرش والعنف في مكان العمل أو محل العمل، ضمن سياق مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة.

وعلى صعيد الاتحاد الأفريقي، فقد تمت في العام 2003م إضافة بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا كملحق للميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الذي عرفت مادته الثانية العنف ضد المرأة بكونه (جميع الأعمال المرتكبة ضد المرأة التي تسبب أو من شأنها أن تسبب معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية أو ضرراً اقتصادياً، بما في ذلك التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال أو يفرض قيود تعسفية على المرأة أو حرمانها من الحريات الأساسية في الحياة العامة أو الخاصة، سواء في أوقات السلم أو في حالة النزاعات أو الحرب).

وعرفت اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافتهما «إسطنبول» 2011م، بمقتضى المادة الثالثة العنف ضد المرأة على أنه انتهاك لحقوق الإنسان، وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وأنه يعني كافة أعمال العنف القائمة على النوع، التي تسبب، أو التي من شأنها أن تسبب، أضراراً أو آلاماً بدنية أو جنسية أو نفسية أو اقتصادية للمرأة، بما فيها التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أكان ذلك في الحياة العامة أم الخاصة.

وعلى صعيد المنطقة العربية، لم تزل منظومة الاتفاقيات العربية خالية من أي اتفاق أو إعلان خاص بحماية المرأة من العنف، إذ توجد فقط مشاريع تجري مناقشتها، كمشروع الاتفاقية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة والعنف الأسري، ومشروع الإعلان العربي لمناهضة جميع أشكال العنف ضد المرأة والفتاة، الذي من المقرر أن يوضع على جدول أعمال اللجنة العربية الدائمة لحقوق الإنسان في شهر شباط 2022م.

ولعل المرجعية العربية التي يمكن الاستناد إليها في هذا الشأن، هي الإستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة (2011-2020)، التي وضعتها المنظمة العربية للمرأة (منظمة حكومية تعمل في إطار الجامعة العربية)، والتي عرفت العنف ضد المرأة بكونه (أي فعل يقع على المرأة وينتج عنه إيذاء جسدي وجنسي ونفسي وأي شكل من أشكال المعاناة، مثل التهديد بهذه الأفعال أو الإكراه أو الإكراه عليها أو الحرمان من كافة الحقوق، سواء وقعت ضمن إطار العلاقات الأسرية أو الاجتماعية أو المهنية).

وأخيراً، يمكننا القول إن تعريف ومفهوم العنف المعتمد دولياً هو المفهوم الذي وضعه الإعلان الدولي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، وما ألحقت به من إضافات وضعتها لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بمقتضى توصياتها العامة وتحديداً التوصية 19 والتوصية رقم 35، وهو باعتقادنا المفهوم والتعريف الواجب اعتماده والاستناد عليه لكونه يمثل المعيار والمفهوم العالمي لمسألة العنف.

2. السياق الدولي في مسألة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة

يعتبر العنف المبني على النوع الاجتماعي بأشكاله المختلفة أحد أخطر الانتهاكات التي تواجه المرأة والفتاة على صعيد العالم، إذ تشير الإحصائيات الصادرة عن المقررة الخاصة بمسألة العنف ضد المرأة وعواقبه، إلى تعرض امرأة واحدة من بين كل ثلاث نساء وفتيات للعنف بأشكاله المختلفة في العالم، أي حوالي 736 مليون سيدة وفتاة، كما تتعرض فتاة واحدة من بين كل عشر فتيات للاغتصاب⁵، ما يؤشر على مدى استفحال وخطورة هذه الظاهرة التي باتت تمثل أهم التحديات والمعوقات التي تواجه النساء، حيث أثر العنف أو التهديد به أو الخوف من وقوعه على قدرة النساء والفتيات في التمتع وممارسة حقوقهن المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁶.

لقد كان لنجاح المنظمات والحركات النسوية على مستوى العالم في تسعينيات القرن الماضي، في الضغط على الدول المشاركة في مؤتمر فيينا عبر حملتهن التي أسندت بنصف مليون توقيع جمعت من 128 بلداً، للمطالبة بالاعتراف العالمي بأن العنف ضد المرأة يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان للمرأة، وبالتالي يجب على المجتمع الدولي الاعتراف بالعنف ضد المرأة والفتاة كمسألة من مسائل حقوق الإنسان⁷، كان لهذا النجاح أثره في تغيير طبيعة ومضمون تعاطي المجتمع الدولي مع العنف ضد المرأة، حيث أضى العنف إحدى قضايا حقوق الإنسان التي تقتضي وضع التزامات ومسؤوليات على الدول تجاهه، سواء على صعيد دورها ومسؤوليتها في العمل على التصدي له ومواجهته والعقاب على ارتكابه، أو في التدخل لحماية النساء والفتيات من وقوعه، أو في العمل على خلق بيئة تشريعية وقضائية حامية ومنصفة لضحاياه والناجيات منه، فضلاً عن مساءلة الدول عن تقصيرها في تنفيذ هذه الالتزامات⁸.

ويعتبر إصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة لإعلانها الخاص بالقضاء على العنف ضد المرأة، بمقتضى قرارها رقم 48/104 في 20 ديسمبر من العام 1993م، البداية الفعلية لبدء التعامل الدولي الجاد مع موضوع العنف ضد النساء والفتيات، باعتباره أول وثيقة ومرجعية دولية تُعرف العنف ضد المرأة وتحدد طبيعة ومضمون الالتزامات والتدابير الواجب على الدول اتخاذها للتصدي لهذه الظاهرة.

واستمراراً لهذا التوجه الدولي بشأن العنف ضد المرأة، فقد تمت في العام 1994م إضافة موضوع العنف ضد المرأة إلى الإجراءات الخاصة المعتمدة من لجنة حقوق الإنسان، التي استخلفها فيما بعد مجلس حقوق الإنسان، حيث أنشئت ولاية المقرر الخاص بالعنف ضد المرأة عام 1994م.

وفي العام 1995م، اعتمد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في بيجين خلال الفترة 4-15 أيلول/سبتمبر 1995م، إعلان وبرنامج عمل بيجين، الذي أدرج في بنوده موضوع العنف ضد المرأة ضمن الأهداف والإجراءات والإستراتيجيات الواجب اعتمادها في سياسات وأعمال الدول لتمكين وتعزيز وتحقيق المساواة والتنمية للمرأة⁹.

5 تقرير المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، وثيقة رقم 21، HRC/47/26، حزيران/ تموز 2021م، بند رقم 8 ص3.

6 انظر في ذلك الفقرات 122-113، من إعلان ومنهاج عمل بيجين، الصادر عن المؤتمر الدولي الرابع المعني بالمرأة المنعقد في بيجين خلال الفترة 4-15 أيلول/ سبتمبر 1995م.

7 تم تبني هذا الوضع في المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان المنعقد في فيينا خلال الفترة من 14 إلى 25 حزيران/ يونيو 1993م، الذي صدر عنه إعلان وبرنامج عمل فيينا، الذي نص في البند 18 منه على (إن حقوق الإنسان للمرأة وللطفلة هي جزء غير قابل للتصرف من حقوق الإنسان العالمية، وجزء لا يتجزأ من هذه الحقوق ولا ينفصل عنها. وإن مشاركة المرأة مشاركة كاملة وعلى قدم المساواة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، واستئصال جميع أشكال التمييز على أساس الجنس، هما من أهداف المجتمع الدولي ذات الأولوية. وإن العنف القائم على أساس الجنس وجميع أشكال المضايقة الجنسية والاستغلال الجنسي، بما في ذلك تلك الناشئة عن التحيز الثقافي والاتجار الدولي، منافية لكرامة الإنسان ومقدرة، ويجب القضاء عليها...).

8 7 حول أثر اعتبار العنف ضد المرأة والطفلة مسألة من مسائل حقوق الإنسان، انظر: الأمين العام للأمم المتحدة، دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، إعداد شعبة النهوض بالمرأة في إدارة الشؤون الاجتماعية والاقتصادية والأمانة العامة للأمم المتحدة، رقم الوثيقة A/61/122/Add.1، تموز 2006م، ص 18 وما بعدها وص 24 وما بعدها.

9 تناول إعلان ومنهاج عمل بيجين الذي اعتمدته 189 بلداً، موضوع العنف ضد المرأة والإستراتيجيات والسياسات الواجب اعتمادها للقضاء عليه في البنود 112-130.



وفي ذات السياق، فقد عزز مجلس الأمن الدولي من تدابير الحماية الخاصة بالمرأة ضد العنف لتشمل حمايتهن في أوقات النزاعات الدولية والاحتلال، وذلك من خلال إصداره لقرار (المرأة والسلام والأمن) رقم 1325 الصادر في 31 أكتوبر عام 2000م في الجلسة رقم 4213، الذي أكد مضمونه على دعم تنفيذ الأمم المتحدة لخطة عمل إستراتيجية ترمي إلى زيادة مشاركة المرأة في جميع مستويات صنع القرار في عمليات حل الصراعات وإحلال السلام، كما طالب القرار الدول بضرورة العمل على:

- يدعو جميع الأطراف في الصراعات المسلحة إلى أن تتخذ تدابير خاصة تحمي الفتيات والنساء من العنف القائم على أساس الجنس في حالات الصراع المسلح، لا سيما الاغتصاب والأشكال الأخرى للإيذاء الجنسي.
- يشدد على مسؤولية جميع الدول عن وضع نهاية للإفلات من العقاب ومقاضاة المسؤولين عن الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب، بما في ذلك تلك المتعلقة بما تتعرض له النساء والفتيات من عنف جنسي وغيره من أشكال العنف، ويؤكد في هذا الصدد ضرورة استثناء تلك الجرائم من أحكام العفو والتشريعات ذات الصلة، حيثما أمكن.¹⁰

ولم يزل موضوع العنف ضد المرأة محللاً للاهتمام والنقاش حول أسبابه وعواقبه وسبل ووسائل التصدي له، حيث يجري النقاش اليوم حول مدى كفاية السياسات الدولية المقررة بشأن العنف ضد المرأة، وهل هناك ثغرة معيارية في السياسات الدولية أو في تنفيذ السياسات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، وما إذا كانت هناك حاجة إلى معاهدة منفصلة حول العنف ضد المرأة تكون ملزمة قانوناً وتتضمن هيئة رصد خاصة بها.

لقد طرحت المقررة الخاصة بمسألة العنف ضد المرأة، على المجتمع الدولي بمكوناته الرسمية وغير الرسمية، أي منظمات المجتمع الدولي والمنظمات المحلية، تساؤلاً حول الحاجة إلى وضع اتفاقية دولية جديدة حول العنف ضد المرأة أو إلحاق بروتوكول إضافي باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة خاص بموضوع العنف، لتعزيز الآليات الدولية والوطنية المعنية بحماية المرأة من العنف، وأيضاً لتعزيز وتفعيل التزامات الدول التي أقرتها المؤتمرات الدولية وأعمال الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف¹¹.

ولعل المهم في هذا التساؤل، تلقّي المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، مجموعة كبيرة من الردود التي أظهرت تباين الموقف على صعيد المجتمع الدولي وانقسامه إلى اتجاهين، حيث اعتبرت غالبية الدول أن السياسات والتدابير الدولية التي وضعت في هذا الشأن تدابير كافية وتحقق الغاية، في حين أيدت غالبية منظمات المجتمع المدني والمقررة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة أهمية وجود اتفاقية دولية خاصة بالعنف، إذ ترى أغلب المنظمات الدولية والمحلية ضرورة ووجوب تدارك النقص في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان وحقوق المرأة عبر إضافة بروتوكول خاص يلحق باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة أو بوضع وإصدار المجتمع الدولي لاتفاقية دولية خاصة بالعنف ضد المرأة وسبل حمايتها¹² *¹³.

وبهذا الصدد، يمكننا القول إن موقف المنظمات الدولية هو الأدق والأجدر بالدعم، لعدة أسباب أهمها:

- لا يوجد عملياً على صعيد المجتمع الدولي أي اتفاق دولي ملزم بشأن العنف ضد المرأة، إذ تعتبر كافة الأعمال الدولية بمثابة توصيات وتوجهات تفتقر للقوة القانونية الملزمة بمواجهة الدول.
- وجود إطار قانوني دولي ملزم يفرض على الدول تعديل ومواءمة تشريعاتها وسياساتها مع هذا الاتفاق، وبالتالي يساهم في تعزيز البنية القانونية الحامية للمرأة والفتاة بوجه العنف.
- بلا شك، لا ترغب الدول في وجود إطار قانوني ملزم قد يتيح للمجتمع الدولي والمحلي البناء عليه والمساءلة والضغط على الدول، وبالتالي، يجب أن يمثل هذا التوجه إحدى الإستراتيجيات والتوجهات التي يجب تبنيها والعمل عليها من قبل المنظمات الدولية والمحلية لتدارك ما اعتري منظومة حقوق الإنسان من خلل وثغرة في هذا المجال.

10 إلى جانب هذا القرار، أصدر مجلس الأمن عديد القرارات ذات الصلة منها (القرار 1612 عام 2005م والقرار 1674 عام 2006م والقرار 1820 عام 2008م والقرار 1882 و1889 و1894 عام 2009م والقرار 1960 عام 2010م والقرار 2006 و2122 عام 2013م والقرار 2242 عام 2015م والقرار 2467 عام 2019م).

11 انظر في ذلك تقرير المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، بعنوان مدى كفاية الإطار القانوني المتعلق بالعنف ضد المرأة، وثيقة أعم متحدة رقم 134 / 72 / A، بند رقم 14 ص 7.

12 نفس المصدر أعلاه، ص 9 وما بعدها.

13 * تجدر الإشارة إلى أن أول مطالبة دولية بوضع اتفاقية دولية خاصة بحماية المرأة من العنف كانت من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة، الذي طالب بمقتضى القرار رقم 18/1991، المؤرخ في 30/5/1991 بضرورة وضع المجتمع الدولي إطاراً لاتفاقية دولية تتناول صراحة مسألة العنف ضد المرأة، وهي التي أدت إلى إصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلانها بشأن القضاء على العنف ضد المرأة في عام 1993م.

3. أسباب العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والفتاة

يعتبر العنف ضد المرأة مظهراً من مظاهر علاقات القوى غير المتكافئة على مدى التاريخ بين الرجل والمرأة، وإحدى أدوات سيطرة الرجل على المرأة وتمييزه ضدها والحيلولة دون نهوضها وتمتعها بالمساواة في الحقوق والحريات وفرص المشاركة السياسية والمشاركة في صنع القرار، وليس هذا فحسب، بل يعتبر العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة إحدى الوسائل الاجتماعية الأساسية التي تُستخدم لإدامة وضع تبعية المرأة للرجل وحصر دورها فيما رسم لها من أدوار نمطية¹⁴.

ومما لا شك فيه أن حصر وتحديد أسباب هذا العنف يعدان الخطوة الأولى في مواجهته والتصدي له، ولهذا، اهتمت أعمال المنظمات الدولية بالتوقف أمام هذه الأسباب وحصرها¹⁵، وهو ما يمكننا تلخيصه وعرضه بالتالي:

1. الثقافة الذكورية التي رسختها العادات والتقاليد والمعتقدات والأديان على صعيد مختلف الأمم في السيطرة وتبعية المرأة للرجل وتعزيز النزعة الأبوية القائمة على السيطرة المنهجية للرجال على النساء وحق امتلاك الرجل لسلطة التعنيف والتأديب للمرأة والفتاة حال تجاوز أدوار الأنثى التقليدية أو تحدي ذكوريته.
2. العادات والتقاليد والثقافة التي تقوم على تدني مكانة المرأة الاجتماعية قياساً بالرجل وتدني المركز الممنوح للمرأة في الأسرة ومكان العمل والمجتمع ككل.
3. الاستضعاف، بحيث تكون النساء الفقيرات والنساء ذوات الإعاقة والمهاجرات واللاجئات والنازحات والمحرومات من التعليم والعاملات في المنازل والعاملات عموماً عرضة للعنف والاستهداف به لعدم قدرتهن على التصدي له أو مواجهته.
4. التشريعات التمييزية ضد المرأة والفتاة، التي تعزز من دونية مكانتهن، وعدم مساواتهن، وبالتالي تعزز من ثقافة ومكانة الرجل وسيطرته، كما هو الحال في التشريعات الخاصة بالزواج وعدم منح المرأة حقوقاً مساوية للرجل في إبرام الزواج أو إنهاء الزواج، وتشريع تزويج الصغيرات وتشريعات العمل وغيرها من التشريعات التي تنص على فروقات في المكانة بين الرجل والمرأة.
5. افتقار المرأة إلى سبل الحصول على المعلومات القانونية، أو المساعدة أو الحماية، والافتقار إلى القوانين التي تحظر بصورة فعالة أعمال العنف ضد المرأة، وعدم إصلاح القوانين القائمة.
6. عدم كفاية الجهود المبذولة من جانب السلطات العامة لزيادة الوعي بالقوانين القائمة وإنفاذها وتعزيز الحماية والمساءلة الفاعلة لمرتكبي العنف.
7. الإفلات من العقاب عبر الاستثناءات التي قد يضعها القانون لإعفاء مرتكبي بعض الجرائم كإعفاء المغتصب من المساءلة حال زواجه بالضحية، أو تحصين الزوج وعدم مساءلته عن العنف المرتكب في نطاق الأسرة، أو منحه حق وسلطة التأديب لزوجته وأفراد أسرته، والعفو العام والخاص، واشتراط إجراءات معينة في تقديم الشكاوى.

14 التوصية رقم 35، مصدر سابق، ص 4.

15 انظر في هذه الأسباب:

- الأمين العام للأمم المتحدة، دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، مصدر سابق، ص 37 وما بعدها.

- منظمة الصحة العالمية، الوقاية من العنف ضد المرأة، 2020م ص 6.

- تقرير تنمية المرأة العربية 15، المرأة العربية والتشريعات، صادر عن مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر»، تونس، 2015م ص 16 وما بعدها.

- تقرير المفوضية السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن مسألة العنف ضد النساء والفتيات والإعاقة، وثيقة أُمم متحدة رقم 5 /HRC/20/، مارس 2012م ص 7 وما بعدها.

- تقرير المقرر الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، الاغتصاب بوصفه انتهاكاً خطيراً وممنهجاً وواسع النطاق لحقوق الإنسان وجريمة ومظهراً من مظاهر العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد النساء والفتيات وسبل منعه، وثيقة أُمم متحدة رقم 21، 47/26/HRC/، حزيران 2021م، ص 14 وما بعدها.

- نظرة للدراسات النسوية، منظمة غير حكومية مصرية، العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد النساء والفتيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، دون تاريخ نشر ص 2 وما بعدها.

- Regional Action Plan on gender-Based Violence, In The Middle East and North Africa, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2021, P18et seq.



8. الصور النمطية للمرأة والفتاة التي تروجها وسائل الإعلام، وبخاصة تلك التي تصور استخدام النساء والفتيات كأشياء جنسية أو بصور تمطية تعزز من دونية المرأة وسيطرة الرجل.
9. الحرمان من الحقوق وعدم التمكين الاقتصادي جراء عدم حصول المرأة على حق حيازة الممتلكات والأرض وعلى الموارد الاقتصادية والأجور.
10. عدم وجود قدر كافٍ من البيانات والإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس بشأن مدى انتشار العنف، ما يجعل من الصعب وضع البرامج ورصد التغيرات وعرقلة الجهود المبذولة لتصميم إستراتيجيات محددة للتدخل في مواجهته.
11. صمت الناجيات من العنف وسكوتهن عن الإفصاح عن العنف والعزوف عن تقديم الشكاوى وطلب المساعدة، ما يعزز من شعور مرتكبي هذه الجرائم بالحصانة والإفلات من المساءلة والعقاب، إذ لا تفصح غالبية النساء، حوالي 55-95% من الناجيات من العنف، عن تعرضهن للعنف ولا يسعين للحصول على أي نوع من الخدمات¹⁶، في حين أشارت بعض الإحصائيات إلى أن 6 نساء من بين 10 نساء من اللواتي تعرضن للعنف لا يقمن بإخبار أحد بأنهن تعرضن للعنف، وبالأخص العائلة والأصدقاء.¹⁷

4. الإستراتيجيات والسياسات الدولية للقضاء على العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة

لخص الأمين العام للأمم المتحدة السياسات والإستراتيجيات الواجب على الدول اتباعها للقضاء على العنف ضد المرأة بقوله (لا يمكن القضاء على العنف ضد المرأة من دون الإرادة السياسية والالتزام على أعلى المستويات لجعل هذا أولوية على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي والدولي، ويعبر عن الإرادة السياسية بطرق مختلفة، من بينها التشريع، وخطط العمل الوطنية، وتخصيص الموارد الكافية، ووضع آليات لمعالجة العنف ضد المرأة على أعلى المستويات، وبذل جهود للتغلب على الإفلات من العقاب، وإيجاد بيئة مواتية للرداء الفعال للمنظمات غير الحكومية التي تعمل في هذه المسألة، والتعاون معها)¹⁸.

وعلى صعيد الأعمال الدولية بهذا الشأن، فقد حدد المجتمع الدولي مجموع السياسات والتوجهات الواجب على الدول تبنيها للقضاء على العنف ضد المرأة بمقتضى كل من إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، وبرنامج ومنهاج عمل بيجين لعام 1995م، والإستراتيجية النموذجية حول التدابير العملية للقضاء على العنف ضد المرأة في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية التي اعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 52/86 المؤرخ في 12 كانون الأول/ ديسمبر 1997م، وتوصيات الأمين العام للأمم المتحدة، وتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة رقم 19 الصادرة عام 1992م، وتوصيتها رقم 35 الصادرة في 2017م، والتدابير الفعالة التي أقرها مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات ومكافحة الجريمة في مجال منع الجريمة لمواجهة العنف ضد المرأة.

14 جاء في تعليق المقررة الخاصة بمسألة العنف ضد المرأة: وقد جُرم الاغتصاب في عدد كبير من الدول، ومع ذلك فإنه لا يزال من أكثر الجرائم انتشاراً، حيث يتمتع معظم الجناة بالإفلات من العقاب لعدم تبليغ غالبية النساء عن الجريمة.
15 تقرير المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، الاغتصاب بوصفه انتهاكاً خطيراً وممنهجاً، مصدر سابق، ص 8.
16 <https://e3arabi.com/?p=565242>
17 الأمين العام للأمم المتحدة، دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، مصدر سابق، ص 36.
18



ويمكننا، استناداً لهذه الوثائق، حصر وتحديد مجموع السياسات والتدابير الواجب اعتمادها بالنقاط التالية:

4.1. على صعيد التشريعات

- مراجعة التشريعات المحلية لإلغاء كافة النصوص التمييزية ضد المرأة، التي تجيز أي شكل من أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي أو تشجع عليه أو تيسره أو تبرره أو تتسامح مع ارتكابه، بما في ذلك القوانين العرفية والدينية.
- النص في القوانين المحلية على عقوبات جزائية أو مدنية أو عقوبات ترتبط بالعمل أو عقوبات إدارية، و/أو تشديد هذه العقوبات من أجل المعاقبة على الأذى الذي يلحق بالنساء والبنات اللواتي يتعرضن لأي شكل من أشكال العنف، سواء حدث في المنزل أو في مكان العمل أو في المجتمع المحلي أو في المجتمع عموماً، والتعويض عن هذا الأذى.
- اعتماد و/أو تنفيذ قوانين للقضاء على العنف ضد المرأة، تركز على الوقاية من العنف وملاحقة مرتكبيه، واستعراض وتحليل هذه القوانين على نحو دوري بغية ضمان فعاليتها؛ واتخاذ تدابير تضمن حماية المرأة التي يمارس العنف ضدها، والوصول إلى سبل الانتصاف العادلة والفعالة، بما فيها التعويض والتأمين ضد الضرر وعلاج الضحايا وتأهيل مرتكبيه.

4.2. على صعيد القضاء الوطني

- إيجاد وتعزيز آليات مؤسسية تمكن النساء والبنات من الإبلاغ عن أعمال العنف الواقعة عليهن، ومن تقديم الشكاوى، وذلك في جو مأمون ومستتر، خالٍ من خشية العقوبات أو الانتقام.
- تمكين النساء اللواتي يمارس العنف ضدهن من الوصول إلى آليات العدالة، على النحو المنصوص عليه في القوانين الوطنية، وإلى وسائل انتصاف عادلة وفعالة ترفع عنهن الأذى الذي يلحق بهن، وإعلامهن بحقوقهن الخاصة بالتماس التعويض من خلال هذه الآليات.
- تبني نظام المساعدة القانونية المجانية أو المنخفضة التكلفة لتعزيز وصول النساء الناجيات من العنف إلى العدالة.

4.3. تعزيز سياسات وتدابير الوقاية من العنف

- تشجيع ودعم وتنفيذ تدابير وبرامج تستهدف زيادة معرفة وفهم أسباب وتبعات وآليات العنف ضد المرأة، وذلك بين المسؤولين عن تنفيذ هذه السياسات، ومنهم موظفو إنفاذ القوانين، وموظفو الشرطة، والعاملون في الميادين القضائية والطبية والاجتماعية.
- اتخاذ جميع التدابير الملائمة، وخصوصاً في ميدان التعليم، لتعديل أنماط السلوك الاجتماعي والثقافي التي يتبعها الرجال والنساء، للقضاء على الأفكار المتحيزة المسبقة، والممارسات العرفية، وجميع الممارسات الأخرى المستندة إلى فكرة تدني أو تفوق واحد من الجنسين، وإلى أدوار الرجال والنساء التي تكرسها القوالب الفكرية النمطية.
- توفير مراكز إيواء مموله تمويل جيداً وتقديم الدعم لإغاثة البنات والنساء الواقع عليهن العنف، فضلاً عن تقديم الخدمات الطبية والنفسية وغيرها من خدمات المشورة والمعونة القانونية المجانية أو ذات التكلفة المنخفضة، حيثما توجد حاجة إليها، وتقديم المساعدة المناسبة لتمكينهن من إيجاد سبل الرزق.
- تنظيم حملات تثقيفية وتدريبية من المجتمع المحلي ودعمها وتمويلها من أجل زيادة الوعي بالعنف ضد المرأة بوصفه انتهاكاً لمتعة المرأة بحقوق الإنسان وتعبئة المجتمعات المحلية من أجل استخدام مناهج تقليدية ومبتكرة قائمة على الوعي بالفروق بين الجنسين لفض الخلافات.
- توفير وتمويل وتشجيع برامج الإرشاد وإعادة التأهيل لمرتكبي العنف، وتشجيع البحوث تعزيزاً للجهود المتعلقة بخدمات الإرشاد وإعادة التأهيل هذه بغية الحيلولة دون تكرار حدوث العنف.



- وضع برامج لإرشاد وعلاج ومساندة الفتيات والمراهقات والشابات اللواتي كن أو ما زلن منخرطات في علاقات تتسم بسوء المعاملة، ولا سيما اللواتي يعشن في بيوت أو مؤسسات تحدث فيها إساءة المعاملة.
 - إنشاء مرصد وطني لجمع البيانات والإحصائيات المتعلقة بالعنف ضد المرأة والفتاة وتقييم التنفيذ للإجراءات والتدابير المتعلقة بالقضاء على العنف ضد المرأة.
 - تعزيز دور ومشاركة منظمات المجتمع المدني في العمل على القضاء على العنف ضد المرأة وفي بناء السياسات والإستراتيجيات الوطنية¹⁹.
- واستخلاصاً مما سبق، يمكننا تعريف مفهوم العنف المعتمد دولياً على أنه المفهوم الذي وضعه الإعلان الدولي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، وما ألحق به من إضافات وضعتها لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بمقتضى توصياتها العامة وتحديداً التوصية 19 والتوصية رقم 35، وهو باعتقادنا المفهوم والتعريف الواجب اعتماده والاستناد عليه لكونه يمثل المعيار والمفهوم العالمي لمسألة العنف، كما أن السياسات والإستراتيجيات التي وضعتها الأعمال الدولية تشكل بلا شك منهج عمل يمكن للدول الاستناد عليه في بناء سياساتها وتدخلاتها وإستراتيجياتها لمواجهة هذه الظاهرة للحد من تفاقمها، ومن ثم مكافحتها والقضاء عليها.

19 حول هذه السياسات، انظر:
 - إعلان وبرنامح عمل يبين البنود 129-124.
 - توصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، رقم 19 الصادرة في 1992م.
 - توصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، رقم 35 الصادرة في 26 تموز 2017م.
 - تقرير المقررة الخاصة بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه، وثيقة أمم متحدة رقم A/HRC/41/42، الصادر في 20 حزيران 2019م، ص 19 وما بعده.
 - دراسة الأمين العام للأمم المتحدة، دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، مصدر سابق، ص 139 وما بعده.

الفصل الثاني

العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق العربي والفلسطيني



1. العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق العربي

تشير إحصائيات الأمم المتحدة إلى أن نسبة النساء في المنطقة العربية اللواتي تعرضن للعنف الجسدي أو العنف الجنسي خلال العام 2020م، بلغت 37%²⁰، كما تشير الإحصائيات إلى أن واحدة من بين كل ثلاث متزوجات) تتراوح أعمارهن بين 15 و 49 سنة تعرّضن للعنف الجسدي أو الجنسي²¹، في حين أفادت 40-60% من النساء في استطلاع أجري في مصر والمغرب ولبنان وفلسطين، بأنهن تعرضن للتحرش²².

وتحتل مسألة العنف الزوجي مساحة كبيرة في الوطن العربي، إذ تشير المؤشرات إلى تعرض ما لا يقل عن 37% من النساء للعنف من قبل الزوج، في حين بلغت هذه النسبة خلال جائحة كورونا حوالي 55% بناء على المسوحات التي قام بها مكتب الأمم المتحدة للمرأة في المنطقة العربية مع 220 منظمة مجتمع مدني²³.

كما عبر ما يقرب من نصف مستخدمات الإنترنت في الدول العربية، 49%، عن عدم شعورهن بالأمان بسبب التحرش عبر الإنترنت²⁴، ولعل المهم في الإحصائيات والمعطيات الخاصة بالمنطقة العربية، نسبة الذين يبررون العنف ضد الزوجة، ويطالبون بضرورة تحميله حفاظاً على الأسرة، إذ يرى 60% من الرجال في المغرب أنه يجب على الزوجات تحمل العنف للحفاظ على بقاء الأسرة، ويرتفع الرقم إلى 90% في مصر، فيما تصل نسبة الرجال الذين وافقوا على هذا الرأي بفلسطين إلى 63%، بينما تصل هذه النسبة في لبنان إلى 26%²⁵.

وتفتقر المنطقة العربية إلى المسوحات الخاصة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، إذ إنه حسب البنك الدولي، فقد صدر عن دول المنطقة منذ 2015م فقط ثلاثة مسوحات متعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي، فقد صدر مسح في جمهورية مصر عام 2015م، وصدر مسح آخر في المملكة الأردنية الهاشمية في العام 2018م، وتم إجراء ثلاثة مسوحات في فلسطين في العام 2005م والعام 2011م والعام 2019م²⁶.

وعلى صعيد أسباب انتشار العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في المنطقة العربية، يمكن حصر وتحديد هذه الأسباب بالتالي:

1. الثقافة الذكورية السائدة في المنطقة، وهي الثقافة التي رسختها العادات والتقاليد الاجتماعية في السيطرة وتبعية المرأة للرجل وتعزيز النزعة الأبوية القائمة على سيطرة الرجال على النساء وحقوق امتلاك الرجل لسلطة التعنيف والتأديب للمرأة والفنائه.
2. العادات والتقاليد الاجتماعية التي تركز تدني مكانة المرأة الاجتماعية قياساً بالرجل وتدني المركز الممنوح للمرأة في الأسرة.

20 <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/ending-violence-against-women>
- منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي للشرق الأوسط، كوفيد 19 والعنف ضد المرأة في إقليم شرق المتوسط.
- <https://blogs.worldbank.org/ar/voices/mena-must-take-bold-action-against-gender-based-violence-gbv>
21 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا «الإسكوا»، القواعد الدولية المتعلقة بملاحقة النساء الناجيات من العنف النحوة الأولى - 25 آب/ أغسطس 2020م.
22 تقرير العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالشراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الإسكوا، نوفمبر/ تشرين الثاني 2019م، ص 48.
23 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تأثير جائحة كوفيد 19 على العنف ضد النساء والفتيات في الدول العربية، من منظور منظمات المجتمع المدني النسائية، 2020م، ص 4 وما بعدها.
24 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ملخص العنف ضد المرأة في الفضاء الرقمي، رؤى من دراسة متعددة الأقطار في الدول العربية، مايو 2020م، ص3.
25 <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/ending-violence-against-women>
26 Regional Action Plan on gender-Based Violence, In The Middle East and North Africa, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2021, P16



3. التشريعات التمييزية ضد المرأة والفتاة في تشريعات الأحوال الشخصية وقوانين العقوبات والقوانين التي تعزز من دونية مكانتهن، وعدم مساواتهن، وبالتالي تعزز من ثقافة ومكانة الرجل وسيطرته، كما هو الحال في التشريعات الخاصة بالزواج وعدم منح المرأة حقوقاً مساوية للرجل في إبرام الزواج أو إنهاء الزواج، وتشريع تزويج الصغيرات، وعدم المساواة في الوصاية وإنكار الشخصية القانونية للأُم²⁷.
 4. افتقار المرأة إلى سبل الحصول على المعلومات القانونية، أو المساعدة أو الحماية، والافتقار إلى القوانين التي تحظر بصورة فعالة أعمال العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، أو التي تجرم العنف بين الأزواج، إذ على صعيد المنطقة العربية، لا يوجد تجريم للعنف بين الأزواج سوى في التشريع العقابي الجزائري، كما أنه لم تزل هناك دول عربية لا تتضمن منظومتها التشريعية، قوانين خاصة بحماية المرأة من العنف، كما هو الحال مع (مصر، العراق، فلسطين، ليبيا)²⁸.
 5. الإفلات من العقاب عبر الاستثناءات التي قد يضعها القانون لإعفاء مرتكبي بعض الجرائم، كإعفاء المعتصب من المساءلة حال زواجه بالضحية، أو تحصين الزوج وعدم مساءلته عن العنف المرتكب في نطاق الأسرة، أو منحه حق وسلطة التأديب لزوجته وأفراد أسرته، والعفو العام والخاص، واشتراط إجراءات معينة في تقديم الشكاوى.
 6. صمت الناجيات من العنف وسكوتهن عن الإفصاح عن العنف والعزوف عن الشكاوى وطلب المساعدة، لأسباب تتعلق بالنظرة المجتمعية للناجيات من العنف وتحميلهن المسؤولية عن الجريمة، أو الخشية من فقدان العمل، والوصمة التي تلاحقهن، فضلاً عن الرفض الاجتماعي وعدم قبوله بفكرة مساءلة الزوجة للزوج أو الفتاة للآب على سلوكه العنيف، وبالتالي الضغط على الناجية من العنف لسحب الشكوى²⁹.
 7. غياب الثقة بالإجراءات الرسمية المعمول بها في قضايا العنف، سواء على صعيد السرية أو طريقة تعامل المكلّفين بإنفاذ القانون مع هذه القضايا، أو لعدم القناعة بالعقوبات المقررة لهذه الجريمة³⁰.
- لا شك في أن واقع العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في المنطقة العربية هو واقع مقلق، خصوصاً أن مؤشراتته في تصاعد، ما يعني انتشار واستفحال هذا الظاهرة، التي لا يمكن مواجهتها أو التصدي لها في ظل الأدوات والتشريعات والسياسات القائمة، وليس هذا فحسب، بل رغم هذا الواقع، لم تزل الدول العربية بعيدة عن تبني اتفاقية عربية حول العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، كما لم تزل التشريعات الوطنية بعيدة عن الاستجابة لحق المرأة في الحماية من العنف، جراء ما اعترأها من نصوص تمييزية وإنكار لشخصية المرأة القانونية وعدم مساواتها بالرجل في الحقوق، ولعل في تشريعات الأحوال الشخصية العربية وتشريعات العقوبات ما يعكس هذه الفجوة ويظهر التناقض الصارخ في متنها.

- 27 حول التشريعات العربية في هذا الخصوص، انظر: تقرير العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، مصدر سابق، ص 47 وما بعدها.
- تقرير تنمية المرأة العربية 15، المرأة العربية والتشريعات، صادر عن مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر»، تونس، 2015م ص 16 وما بعدها.
- تقرير حول وضع المرأة العربية للعام 2017م، إعداد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا، بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومعهد الدراسات النسائية في العالم العربي التابع للجامعة اللبنانية الأميركية، منشورات الإسكوا 2017م، ص 27 وما بعدها.
- 28 Regional Action Plan on gender-Based Violence, P 18
- 29 مادة 266 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري: يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات كل من ارتكب ضد زوجته أي شكل من أشكال التعدي أو العنف اللفظي أو النفسي الذي يجعل الضحية في حالة تمس بكرامتها أو تؤثر على سلامتها البدنية أو النفسية. * من النادر أن تقوم النساء المعرضات للانتهاكات في مصر على أيدي أزواجهن بإبلاغ الشرطة. ففي إحدى الدراسات حول 100 حالة من النساء المنتهكات، قامت 13 منهن فقط بالذهاب إلى الشرطة، وتشير دراسة أخرى إلى أنه حتى في حالات الإبلاغ، هناك نسبة تقدر بـ 44% تقوم بسحب الشكوى بعد أيام قليلة من تسجيلها. كما يفيد المركز المصري لحقوق المرأة بأنه من بين 2500 حالة أبلغن المركز عن تعرضهن للتحرش الجنسي، هناك 12% فقط قمن بتسجيل شكوى في الشرطة.
- المصدر، تقرير المجلس القومي للمرأة، العنف ضد النساء في مصر، مصدر سابق، ص 22.
- 30 تقرير حول وضع المرأة العربية للعام 2017م، إعداد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا، مصدر سابق، ص 37 وما بعدها.



2. العنف المبني على النوع الاجتماعي في السياق الفلسطيني

يعتبر الواقع الفلسطيني واقعاً مركباً ومعقداً، فنحن لم نزل شعباً تحت الاحتلال، وبالتالي، يعاني جميع الفلسطينيين من سياسات وممارسات المحتل ومستوطنيه، وانتهاكاته اليومية لكافة حقوقهم وحرياتهم، ابتداءً من الحق في الحياة، وانتهاءً بالعنف النفسي والقلق والتوتر الذي يعيشه أفراد المجتمع الفلسطيني، وبالنظر لكون دراستنا تتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل في فلسطين، فقد حصرننا محاور ومضمون هذه الدراسة في الشأن الفلسطيني ووفق القانون الفلسطيني، وبالتالي، لم نتطرق لممارسات وانتهاكات المحتل المتعلقة بالعنف أو التحرش الذي تتعرض له العمالة الفلسطينية داخل إسرائيل أو في المستوطنات المقامة على الأرض الفلسطينية المحتلة.

2.1 مؤشرات العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في فلسطين

نفذ جهاز الإحصاء الفلسطيني خلال العقد الماضي، ثلاثة مسوح وطنية تتعلق بالعنف ضد المرأة (2005، 2011، 2019)، ما يؤشر إلى مدى اهتمام الجهاز برصد وتوثيق المعطيات والبيانات المتعلقة بهذه الظاهرة. ومن جانب آخر، يفترض بهذه المسوحات أن تحدث تغييراً في الواقع الفلسطيني جراء تدخل صانع القرار لتحويل نتائج وأرقام هذه المسوحات إلى تشريعات وسياسات وبرامج عمل وطنية لتجاوز فجواتها ومعطياتها السلبية.

لقد أظهرت بيانات مسح العنف المبني على النوع الاجتماعي في العام 2019م، تعرض 27.2% من النساء للعنف بأشكاله المختلفة، بحيث بلغت نسبة العنف النفسي حوالي 52.2%، في حين بلغت نسبة العنف الاقتصادي 36.2%، ومن ثم كانت نسبة العنف الاجتماعي 27.6%، وبلغت نسبة العنف الجسدي 17.4%، ووصلت نسبة العنف الجنسي إلى 6.7%³¹.

كما تعرضت ما يقارب ثلث النساء ذوات الإعاقة المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج للعنف من قبل الزوج، فقد أشارت البيانات إلى أن 37.1% من النساء ذوات الإعاقة المتزوجات حالياً أو اللواتي سبق لهن الزواج تعرضن للعنف من قبل الزوج على الأقل لمرة واحدة خلال العام، في حين تعرضت 20.1% من النساء ذوات الإعاقة لعنف جسدي داخل الأسر³².

كما تظهر مؤشرات مسح العنف للعام 2019م، أن نسبة النساء المتزوجات اللواتي تعرضن للعنف من قبل الشريك "الزوج"، قد بلغت 29.45%، بحيث تعرضت 56.6% من النساء المتزوجات للعنف النفسي، و17.8% للعنف الجسدي، و8.8% للعنف الجنسي، و41.1% للعنف الاقتصادي³³. بينما بلغت هذه النسبة وفق مسح 2011م، ما نسبته 37.0% من النساء اللواتي تعرضن للعنف بأشكاله المختلفة، إذ تعرضت 58.6% لعنف نفسي، وتعرضت 55.1% من النساء لعنف اقتصادي، و54.8% لعنف اجتماعي، و23.5% لعنف جسدي، و11.8% لعنف جنسي³⁴، ما يظهر تراجعاً في مستوى العنف المرتكب من الشريك بشكل طفيف، حيث تعرضت في العام 2011م امرأة من كل ثلاث نساء لعنف زوجي، في حين تعرضت في العام 2019م امرأة من كل أربع للعنف، وهي نسبة مرتفعة ومقلقة على مستوى العنف داخل الأسرة.

ولعل من المفارقات التي تسجل في المسوحات التي نفّذها جهاز الإحصاء الفلسطيني، بقاء النسبة متقاربة في تقديم الشكاوى لمراكز الشرطة، حيث بلغت نسبة من تقدمن بشكاوى لمراكز الشرطة حول تعرضهن للعنف حوالي 1% وفق مسح عام 2011م، وبلغت هذه النسبة في العام 2019م أيضاً 1%، ما يشير إلى عزوف الناجيات من العنف عن التوجه للجهات الرسمية.

31 تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين، قضايا وإحصاءات، 2020م، رام الله فلسطين، تموز/ يوليو 2020م، ص 100.

32 نفس المصدر أعلاه، ص 70 و105.

33 دولة فلسطين، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، النتائج الأولية لمسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2019م، تشرين الثاني/ نوفمبر 2019م، ص 20.

34 تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2011م، آذار/ مارس 2012م، ص 25.

ومن جانب آخر، أظهرت المسوحات سكوت النساء وعدم تبليغ أي أحد عما تعرضن له، حيث بلغت نسب السكوت وعدم التبليغ عن العنف في العام 2019م نسبة 60.6% من المعنفات مقارنة مع 66.3 عام 2011م³⁵، كما أظهرت المسوحات أن 60% من النساء المعنفات لا يعرضن عن وجود مراكز المساعدة والحماية³⁶، في حين أشارت بعض المصادر إلى أن 2.9% من النساء فقط من اللواتي أجريت معهن مقابلات كنّ على علم بوجود خط مساعدة كمصدر لدعم الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي³⁷.

ويتضح من مجمل البيانات التي قدمت من قبل جهاز الإحصاء الفلسطيني:

- ارتفاع نسب العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة على صعيد المجتمع الفلسطيني، وتحديدًا العنف المرتكب من الشريك.
- ارتفاع نسبة العنف ضد النساء ذوات الإعاقة، وتحديدًا العنف الجسدي، علماً بأن هذه الفئة لم تتم الإشارة إليها في المسوحات السابقة، كما لم تحظ بأي اهتمام خاص في الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، وليس هذا فحسب، إذ لا تتوافر في البيوت الآمنة الفلسطينية وسائل التأهيل التي تمكنها من التعامل مع هذه الحالات، ما يعني أيضاً حرمان هذه الفئة من خدمات البيوت الآمنة³⁸.
- ارتفاع نسب السكوت وعدم التبليغ عن جرائم العنف أو التقدم بشكاوى لدى الجهات الرسمية.
- عدم معرفة نسبة كبيرة من المعنفات بوجود مراكز حماية وإيواء، ما يمثل فجوة كبيرة تقتضي التدخل من قبل كافة الجهات المعنية برفع الوعي للنساء وأفراد المجتمع بآليات الحماية من العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة ودور الجهات الحكومية وغير الحكومية في هذا المجال.

2.2. أسباب العنف المبني على النوع الاجتماعي في فلسطين.

تشير أغلب الأدبيات الفلسطينية، بما فيها الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، والجهاز المركزي للإحصاء والتقارير ذات العلاقة برصد ودراسة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، إلى أسباب عدة تعود إلى انتشار هذه الظاهرة على صعيد المجتمع الفلسطيني، أهمها:

1. الثقافة الذكورية السائدة التي رسختها العادات والتقاليد الاجتماعية في السيطرة وتبعية المرأة للرجل وتعزيز النزعة الأبوية القائمة على سيطرة الرجال على النساء وحقوق امتلاك الرجل لسلطة التعنيف والتأديب للمرأة والفتاة.

ولعل ما يثير القلق تنامي هذه الثقافة وانتشارها، ففي المسح الذي أجرته جامعة بيرزيت، قال حوالي 80% من الرجال و60% من النساء المستطلعة آراؤهم إن «أهم دور للمرأة هو تدبير أمور المنزل»، وبالتالي التمسك بالدور النمطي الذي كرسه التقاليد والعادات لدور ومكانة المرأة في المجتمع. وليس هذا فحسب، بل ثمة موافقة وقبول لفكرة ضرب المرأة، من خلال تأييد وتأكيد 34% من الرجال و26% من النساء، اللواتي أفدن بأن المرأة قد تستحق الضرب في أوقات معينة، ورأى بوجوب أن تتسامح مع العنف في الأسرة 63% من الرجال و50% من النساء، وهذا يدل على مدى انتشار الثقافة والسلطة الذكورية في المجتمع، وعلى حجم القبول والتأييد لفكرة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة³⁹.

35. دول تحليل مضمون تقرير الإحصاء الفلسطيني حول العنف 2011م، انظر: د. محمد الحاج يحيى، العنف ضد النساء في المجتمع الفلسطيني، عرض تحليلي لنتائج مسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2011م، منشورات المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي «مفتاح» 2013م، ص 84 وما بعدها.
36. تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين، قضايا وإحصاءات، 2020م، رام الله فلسطين، تموز/ يوليو 2020م، ص 100.
37. تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا «الإسكوا»، الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات، تموز/ يوليو 2018م- حزيران/ يونيو 2020م، بيروت 2021م ص 40.
38. نفس المصدر أعلاه، ص 40.
39. مما جاء في التقرير «وبشكل عام، لا تقبل الملاجئ في الضفة الغربية وقطاع غزة النساء والفتيات ذوات الإعاقة، باستثناء ملجأ واحد في الضفة الغربية يستقبل النساء ذوات الإعاقة الطيفية اللواتي تعرضن للتعذيب، كما لا تمتلك المرافق الصحية معدات مناسبة للنساء والفتيات ذوات الإعاقة».
- أيلين كتاب وبرايان هيلمان، مفهوم الرجولة، نتائج الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين- الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فلسطين، بحث مشترك نفذته معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، فلسطين، بروموندو، الولايات المتحدة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2017م، ص 26.
- كذلك انظر:
- محمد الحاج يحيى، العنف ضد النساء في المجتمع الفلسطيني، عرض تحليلي لنتائج مسح العنف في المجتمع الفلسطيني، مصدر سابق، ص 243 وما بعدها.



2. العادات والتقاليد الاجتماعية التي تكرر تدني مكانة المرأة الاجتماعية قياساً بالرجل وتدني المركز الممنوح للمرأة في الأسرة.
3. النصوص التمييزية ضد المرأة والفتاة في تشريعات الأحوال الشخصية وقوانين العقوبات والقوانين التي تعزز من عدم المساواة، ومن تفوق ومكانة الرجل وسيطرته⁴⁰، ولعل في توصيات لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة بوجوب وضرة تعديل دولة فلسطين، لتشريع العقوبات وتشريع الأحوال الشخصية وتشريع العمل وتشريع الخدمة المدنية لتتضمن تعريفاً للتمييز ضد المرأة وإسقاط النصوص التمييزية بين الرجل والمرأة في قانون العقوبات والعمل، فضلاً عن مطالبة دولة فلسطين بضرورة العمل على تبني تشريعات خاصة بالحماية من العنف؛ ما يؤكد على عدم تماهي هذه التشريعات مع التوجهات الدولية المتعلقة بالمساواة وحظر التمييز والحماية من العنف⁴¹.
4. غياب القوانين التي تحظر بصورة فعالة أعمال العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، أو التي تجرم العنف ما بين الأزواج، إذ لم يقر في فلسطين لغاية اليوم قانون حماية الأسرة من العنف، علماً أن الخطة الإستراتيجية الوطنية تبنت هذا القانون منذ 2011م، ولم يقر قانون العقوبات الفلسطيني الذي تم العمل عليه منذ 2003م.
5. صمت الناجيات من العنف وسكوتهن عن الإفصاح عن العنف والعزوف عن الشكاوى وطلب المساعدة، لأسباب تتعلق بالنظرة المجتمعية للناجيات من العنف وتحملهن المسؤولية عن الجريمة، أو الخشية من فقدان العمل، والوصمة التي تلاحقهن، أو الخشية من تعرضهن للعنف الأسري.

2.3. السياسات والتدخلات الفلسطينية للقضاء على العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة

- تبنت دولة فلسطين مجموعة من السياسات والتدخلات المتعلقة بالقضاء على العنف، منها:
- تبني فلسطين إستراتيجية وطنية لمكافحة العنف ضد المرأة (2011-2019)، تتضمن الوقاية والحماية والتنفيذ الفعال للقوانين.
 - إصدار الرئيس قراراً بقانون رقم (5) لسنة 2018م بشأن تعديل قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م وتعديلاته، بتاريخ 14/03/2018، الذي عدلت بمقتضاه المادة (99) من القانون بإضافة فقرة جديدة تستثني الجنايات الواقعة على النساء والأطفال من العذر المحل⁴²، كما تم إلغاء نص المادة (308) من القانون الأصلي التي كانت تعفي مرتكبي الاعتداء الجنسي من الملاحقة في حال تزوج من الضحية.
 - تبنت فلسطين الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة -2017-2022، وتعميم مراعاة المنظور المبني على النوع الاجتماعي في جميع القطاعات، وهي تهدف إلى وضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والحماية من العنف والوصول بالنساء إلى مراكز صنع القرار.
 - أطلقت فلسطين خطة عمل وطنية في عام 2016م لتنفيذ قرار مجلس الأمن (1325) للفترة -2017-2019، وتسعى إلى زيادة مشاركة النساء في حفظ السلام وتسوية النزاعات، ودمج منظور النساء في

40 ورقة حقائق حول وضعية المرأة الفلسطينية وآليات الحماية القانونية، 2019م.
كما تناولت هذا الموضوع العديد من الدراسات منها:

- إعداد آلاء سلامة وأخوين، سياسات مكافحة التحرش الجنسي عبر الإنترنت، المركز الفلسطيني لأبحاث السياسات والدراسات الإستراتيجية «مسارات»، كانون الأول 2021م، ص 5 وما بعدها.

- الإسكوا، تحليل حالة الاستجابة للعنف ضد المرأة والفتاة في دولة فلسطين في إطار التعاون الفني بين وزارة شؤون المرأة في دولة فلسطين واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) 2021م ص 15 وما بعدها.

- د. نداء أبو عوض، إعادة اندماج النساء الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي، جامعة بيرزيت، تشرين الثاني 2016م، ص 24.

- الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2017-2023.
<https://www.hrw.org/ar/news/2018/05/10/317698>

- هيومن رايتس ووتش، مسألة العنف ضد النساء والفتيات الفلسطينيات، 2006م.
<https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/opt1106arwebwcover.pdf>

41 الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين، وثيقة رقم 1، 2 CEDAW/C/PSE/CO/1، انظر البنود (10 و11 و14 و15 و26 و27 و36 و37).

42 * تنص المادة 98 من القانون على أنه: يستفيد من العذر المخفف فاعل الجريمة الذي أقدم عليها بصورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محق وعلى جانب من الخطورة أثناء المجني عليه.

في حين تنص المادة 308 على: 1- إذا عقد زواج صحيح بين مرتكب إحدى الجرائم الواردة في هذا الفصل وبين المعتدى عليها، أوقفت الملاحقة، وإذا كان صدر حكم بالقضية، علق تنفيذ العقاب الذي فرض على المحكوم عليه.

- تستعيد النيابة العامة حقها في ملاحقة الدعوى العمومية وفي تنفيذ العقوبة قبل انقضاء ثلاث سنوات على الجناة وانقضاء خمس سنوات على الجناية إذا انتهى الزواج بطلاق المرأة دون سبب مشروع.

اتفاقات السلام، والتصدي لأثر النزاع على النساء، وحمايتهن من الانتهاك المبني على النوع الاجتماعي مع تجريم العنف الجنسي، وقد أدرجت في الموازنة العامة لعام 2018م.

- في عام 2017م، أنشأ مجلس الوزراء لجنة دائمة لرصد ومتابعة تقارير العنف ضد المرأة (مرصد العنف ضد المرأة) المؤلف من ممثلين حكوميين وغير حكوميين، منهم (وزارة شؤون المرأة، ووزارة التنمية الاجتماعية، ومكتب الرئيس، ومجلس الوزراء الوطني، والشرطة المدنية، والهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ومركز المرأة للمساعدة القانونية والإرشاد، وجمعية المرأة العاملة، ومنظمة «سوا»، وملجأ «البيت الآمن».
- تم تأسيس وحدات حماية الأسرة والأحداث داخل دائرة الشرطة لمتابعة حالات العنف المنزلي والعائلي والاعتداء الجنسي.
- في عام 2016م، أصدر النائب العام قراراً بإنشاء هيئة عامة متخصصة لحماية العائلات من العنف. وتشمل ولايتها العنف ضد المرأة، والأطفال ضحايا العنف الأسري، والأشخاص ذوي الإعاقة والمسنين.
- صادقت دولة فلسطين على البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في نوفمبر 2018م.
- توفير خمسة بيوت آمنة لاستقبال الناجيات من العنف في فلسطين.

ورغم أهمية هذه السياسات والتدخلات، تبقى بلا شك سياسات غير فعالة وغير مجدية في وصول المجتمع الفلسطيني للحالة المرجوة في مكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، لكون أصل المشكلة وأحد أهم أسبابها بلا شك المنظومة التشريعية الفلسطينية، ولهذا، فإن عدم تعديل أو مواءمة هذه التشريعات مع المبادئ والمعايير الدولية، وتحديد تجريم العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش، سيؤدي إلى بقاء المشكلة قائمة، وبالتالي بقاء معاناة المرأة الفلسطينية الناتجة عن التمييز والعنف وعدم المساواة.

2.4. العنف المبني على النوع الاجتماعي في المنظومة التشريعية الفلسطينية

ينظم موضوع التجريم والعقاب في الأراضي الفلسطينية كل من قانون العقوبات الأردني الساري في الضفة الغربية 1960م، وقانون العقوبات الانتدابي البريطاني لسنة 1936م، الساري في قطاع غزة، وهي تشريعات بعيدة كل البعد عن المفاهيم والتطورات التي طرأت على الحقوق والحريات نتيجة لتطور الأوضاع الدولية في مجال حقوق الإنسان وحرياته التي كفلتها الاتفاقيات والإعلانات الدولية لحقوق الإنسان والمرأة، حيث إن كلاً من التشريع العقابي الانتدابي والتشريع العقابي الأردني قد صدرا قبل وضع المجتمع الدولي لكل من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1976م، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1976م، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لعام 1981م، وإعلان القضاء على العنف ضد المرأة لعام 1993م، واتفاقية حقوق الطفل، وغيرها من المدونات والمواثيق والإعلانات الدولية النازمة لحقوق الإنسان وحرياته.

2.4.1. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في مضمون التشريعات العقابية السارية في فلسطين

ظلت أحكام قانون العقوبات الانتدابي البريطاني للعام 1936م وقانون العقوبات الأردني للعام 1960م، من أي نص خاص بالعنف المبني على النوع الاجتماعي أو التحرش، إذ لم يتطرق القانونان لموضوع العنف الواقع على المرأة بوجه خاص بالمفهوم القانوني لهذه الجريمة وفق مرجعيات ومعايير الاتفاقيات والإعلانات الدولية، باستثناء بعض أشكال العنف الجنسي والجسدي والجرائم الجنسية التي قد ترتكب في الحيز العام أو في نطاق الأسرة (سفاح الأقارب)، أو جريمة التحقير بمقتضى المادة 190 التي تنص على أن التحقير هو كل تحقير أو سباب يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعل علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة.

فقد نص قانون العقوبات البريطاني بمقتضى المادة 158 على الأفعال المنافية للحياء سواء بالقول أو بالإشارة، والفعل المنافي للحياء باستخدام القوة بمقتضى المادة 157 والفعل المنافي للحياء بمكان عام، كما نص

على الاستغلال الجنسي بمقتضى المادة 171، فضلاً عن جريمة الاغتصاب بموجب المادة 152، وجريمة الإيذاء بمقتضى المادة 238.

وذات الأمر على صعيد قانون العقوبات الأردني، إذ تطرق لجريمة الاغتصاب بمقتضى المادة 292 وجريمة هتك العرض بمقتضى المادة 296 وجريمة الاستغلال الجنسي في المادتين 311 و315، وجريمة الفعل المنافي للحياء بالقول أو الإشارة بمقتضى المادة 320، والضرب والإيذاء بمقتضى المادة 333.

ولهذا، فإن قانون العقوبات الأردني وقانون العقوبات الانتدابي قد حصرا أحكامهما واختزلا كافة مظاهر العنف التي قد تقع على الأشخاص، في جريمة الإيذاء أو الضرب، أي الاعتداء الجسدي، ما يعبر عن نقص وخلل في هذه التشريعات، خصوصاً أن الضرب وإن كان أكثر أنماط العنف شيوعاً في مثل هذه الجرائم، إلا أنه لا يشمل بلا شك كافة مكونات جريمة الإيذاء أو العنف الذي يمتد مفهومه اليوم ليشمل ليس الضرب وحسب، وإنما كافة أنماط السلوك القائمة على التهديد بالضرب والإيذاء والعنف الجنسي واللفظي والاقتصادي والحرمان التعسفي من الحقوق وغيره من ضروب الإساءة، بما في ذلك الشتم والتحقير وغير ذلك من أشكال الاستغلال غير المشروع لسلطة الزوج في الضغط والتأثير على زوجته أو فروعه.

2.4.2. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة في مشروع قانون العقوبات الفلسطيني

لقد تم وضع مشروع قانون العقوبات الفلسطيني في العام 2003م، وجرى العمل فيما بعد على إعداد نسخة ثانية من المشروع وذلك في العام 2011م، وهي ذات النسخة التي أعلن عن مراجعتها وتنقيحها في العام 2019م.

ويتضح من مضمون مشروع قانون العقوبات وفق النسخة التي اعتمدها لجنة قانون العقوبات برئاسة وزارة العدل الفلسطينية العام 2011م، تجريم المشروع للعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة، وذلك بنص المادة المقترحة (458) على: «1. يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنة كل من ارتكب جريمة من جرائم العنف ضد المرأة.

ويقصد بالعنف ضد المرأة، أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء في الحياة العامة أو الخاصة».

ورغم المقاربة بين هذا التعريف والمفهوم الدولي للعنف المبني على النوع الاجتماعي، إلا أنه ما زال بحاجة إلى صياغة جديدة لإدماج كافة أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي الأخرى، كالعنف اللفظي والعنف الاقتصادي.

كما عرف المشروع أيضاً جريمة التحرش الجنسي بمقتضى نص المادة (403): «1. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة قدرها ثلاثمئة دينار كل من ارتكب فعل التحرش الجنسي.

2. يقصد بالتحرش الجنسي كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته أو تخدش حيائه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات».

كما ورد في المادة (456) تجريم التمييز، إذ نصت هذه المادة على: «1. يعاقب على التمييز بالحبس مدة لا تزيد على سنتين، وبغرامة لا تتجاوز ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.

2. لغايات هذا القانون، يعني التمييز كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الولاية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين.

يعتبر أيضاً تمييزاً معنوياً كل تفرقة بين الأشخاص بسبب أصل أعضائها أو بعض أعضائها أو جنسهم أو وضعيتهم العائلية أو حالتهم الصحية أو إعاقاتهم أو آرائهم السياسية أو أنشطتهم النقابية أو بسبب انتمائهم أو عدم انتمائهم الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين».

ويعتبر ما جاء في هذه النسخة من مفاهيم وتعريفات لجريمة التحرش والعنف ضد المرأة، تطوراً يمكن البناء عليه في مجال تبني المفاهيم والمعايير الدولية بخصوص العديد من الجرائم الماسة بحقوق الإنسان وحقوق المرأة.

ويتضح من مضمون هذه التعريفات، تبني مشروع قانون العقوبات لمفهوم العنف والتمييز وفق ما جاء في الاتفاقيات والإعلانات الدولية، وتحديد إعلان القضاء على العنف لعام 1993م، غير أن هذه التعريفات والتجريم الذي تضمنه المشروع يبقى رغم ذلك مجرد مقترحات يمكن أن يتم تعديلها أو إسقاطها أو تغيير مضمونها ومحتوياتها، ما يعني عدم اعتمادها والبناء عليها، لحين صدور النسخة النهائية المقررة والمعتمدة.

ولعل من المهم في هذا الصدد ضرورة وأهمية العمل من قبل لجنة مشروع قانون العقوبات على تضمين مشروع القانون، تجريماً للعنف والتحرش الجنسي في عالم العمل، فضلاً عن التوسع في هذه الجرائم لتشمل العنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم التكنولوجيا والاتصال والتحرش الجنسي الإلكتروني، كما تقتضي حماية ضحايا التحرش ضرورة إسقاط عبارة التكرار التي اشترط المشروع وقوعها في جريمة التحرش، بحيث يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة حال ارتكاب الفعل لمرة واحدة فقط.

2.4.3. العنف المبني على النوع الاجتماعي في مشروع قانون حماية الأسرة من العنف^{43*}

عرف مشروع قانون حماية الأسرة في المادة الأولى منه، العنف الأسري بكونه «كل فعل أو امتناع عن فعل يصدر عن أحد أفراد الأسرة على غيره من أفرادها، وينشأ عنه أذى مادي أو نفسي، ويشمل إساءة المعاملة البدنية أو النفسية أو الجنسية أو الاستغلال الجنسي أو الاقتصادي أو التهديد بهذه الأفعال، سواء وقع الفعل أو التهديد به داخل البيت الأسري أو خارجه».

كما عرفت العنف الجسدي بكونه أي ضرب من ضروب الإيذاء البدني أو الجنسي الذي يوقعه أحد أفراد الأسرة على غيره من أفرادها، بغض النظر عن درجة جسامة الفعل.

وعرفت هذه المادة جريمة التحرش الجنسي بكونها «كل مضايقة للغير تكون من خلال توجيه الكلام أو الملامسة أو ممارسة أفعال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامة الضحية أو تخدش حياءها أو تنال من خصوصيتها أو مشاعرها بهدف حملها على الاستجابة لرغبات مرتكب العنف الجنسي أو رغبات غيره الجنسية أو ممارسة ضغوط عليها لإضعاف إرادتها لمنعها من التصدي لتلك الرغبات، ويستثنى من ذلك الأشخاص الذين تربطهم علاقات زوجية.

وقد عرف المشروع جريمة العنف النفسي بأنها «توجيه ألفاظ بذيئة أو ممارسة التهديد والوعيد أو الذم أو الشتم أو الترهيب أو القذف أو التشهير أو تشويه السمعة».

في حين عرفت المسودة العنف الاقتصادي بأنه «المنع من العمل أو الإيجار عليه أو السيطرة على عوائده لتطال تلك السيطرة الأملاك والحقوق الإرثية أو إخفاء النقود أو السيطرة على أي أموال منقولة أو غير منقولة مشتركة أو المنع من استخدامها أو التصرف بها».

ولعل الملاحظة التي يجب الاهتمام بها ضرورة إعادة صياغة المفاهيم التي وردت بأحكام هذا المشروع وتحديد التحرش، وإسقاط الاستثناء المتعلق بالأشخاص الذين تربطهم علاقات زوجية، لكون فعل التحرش قد يكون غايته الضغط على الضحية من الزوج لحملها على الاستجابة لرغبات مرتكب جريمة التحرش أو رغبات غيره الجنسية، ولهذا، إن استثناء أطراف العلاقة الزوجية من ذلك، يعني عدم مساءلة الزوج في حال ارتكب هذه الجريمة لتحقيق رغبات الغير الجنسية.

43 * أحييت مسودة هذا القانون من الأمانة العامة لمجلس الوزراء إلى أعضاء الحكومة لإبداء الرأي في 8 كانون الأول 2021م.

الفصل الثالث

العنف والتحرش في عالم العمل في السياق الدولي

اهتم إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995م بموضوع تعزيز وضمان حماية المرأة من العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش في مكان العمل. ويعتبر الإعلان من أوائل الأعمال الدولية التي اهتمت وأكدت على ضرورة تبني التشريعات العقابية لنصوص صريحة بتجريم هذه الأفعال، إذ طالب في البند 124 (ج) بـ«النص في القوانين المحلية على عقوبات جزائية أو مدنية أو عقوبات ترتبط بالعمل أو عقوبات إدارية، و/ أو تشديد هذه العقوبات من أجل المعاقبة على الأذى الذي يلحق بالنساء والبنات اللائي يتعرضن لأي شكل من أشكال العنف، سواء حدث في المنزل أو في مكان العمل أو في المجتمع المحلي أو في المجتمع عموماً، والتعويض عن هذا الأذى».

ولا شك أن هذا الاهتمام الدولي، سواء على صعيد المقررة الخاصة بمسألة العنف ضد المرأة أو في أعمال الجمعية العامة للأمم المتحدة، أو على صعيد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أو على صعيد منظمة العمل الدولي؛ له ما يبرره، إذ إن العنف والتحرش من أهم التحديات والمعوقات التي تحول دون تفاعل واندماج النساء في سوق العمل، وبالتالي المشاركة في عملية التنمية الوطنية، كما يعتبر العنف والتحرش أحد أهم الأسباب التي تقف خلف تخلي النساء عن العمل وتركه⁴⁴، وبالتالي حرمانهن من التمتع بالكثير من الحقوق جراء فقدان مصدر الرزق، وليس هذا فحسب، بل يمثل العنف والتحرش ضرراً صحياً ونفسياً واجتماعياً على ضحاياه والناجيات منه، قد يتجاوز الضحية والناجية ليمتد ويشمل أسرتها وأبناءها ومحيطها الاجتماعي⁴⁵.

ولهذا، فإن من أهم متطلبات العمل اللائق للمرأة، العمل في بيئة آمنة وخالية من العنف والتحرش، وهو ما سعت الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 إلى ضمانه وتعزيزه⁴⁶.

وتعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية 190 وتوصية منظمة العمل الدولية رقم 206 أول اتفاقية دولية في هذا المجال، كما تعتبر الاتفاقية وتوصيتها تطوراً وتحولاً نوعياً في كيفية تناول وتعريف وتحديد مفهوم عالم العمل والعامل وسبل وأدوات الحماية التي تكفل التصدي لهذه الممارسات وتعزيز آليات ضمان العدالة والانتصاف لضحايا هذه الممارسة والناجين منها.

وبالنظر لكون الاتفاقية والتوصية قد جمعت في مضمونها خلاصة السياسات والتوجهات الدولية الواجب اعتمادها كمنهج في القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل⁴⁷، سنستعرض أهم ما تضمنته الاتفاقية والتوصية من مبادئ وتوجهات وسياسات.

1. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (190)

1.1. مضمون اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190

أكدت ديباجة الاتفاقية على حق كل إنسان في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، كما اعتبرت الديباجة أن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تشكل انتهاكاً أو إساءة لحقوق الإنسان، وتهديداً لتكافؤ الفرص وظاهرة غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق.

كما أكدت الديباجة أن الدول الأعضاء في الاتفاقية عليها مسؤولية مهمة في تعزيز بيئة عامة ليس فيها أي تسامح على الإطلاق مع العنف والتحرش بغية منع مثل هذه السلوكيات والممارسات، وأن جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل يجب أن تمتنع عن اللجوء إلى ظاهرة العنف والتحرش وأن تمنعها وتتصدى لها.

وعزفت المادة الأولى من الاتفاقية العنف والتحرش في عالم العمل بنصها على:

44 حول نسب وواقع العنف والتحرش في عالم العمل، انظر: تقرير منظمة العمل الدولية، التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال، 2017م، ص 25 وما بعدها.

45 حول أضرار العنف والتحرش، انظر:

د. هيفاء أبو غزالة، إطار العمل العربي لحماية المرأة من العنف، منظمة المرأة العربية، القاهرة 2013م، ص 26 وما بعدها.

46 * اعتمدت الاتفاقية 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 بأغلبية تكاد تكون بإجماع أصوات أعضاء منظمة العمل الدولية وممثلي الحكومات، ونقابات واتحادات عمالية، وأصحاب العمل، بتاريخ 21 يونيو/ حزيران 2019م.

47 Hand book Addressing violence and harassment against women in the world of work, UN Women, Op cite, p 23-25



• يشير مصطلح «العنف والتحرش» في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، وتهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي ونفسي وجنسي واقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

• يعني مصطلح العنف والتحرش على أساس نوع الجنس «العنف والتحرش الموجه ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو الذي يمس على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون لجنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي».

ويعتبر مفهوم التحرش كما ورد في الاتفاقية مفهوماً متطوراً، إذ اكتفى لقيام واقعة التحرش بمعياري وقوع الفعل لمرة واحدة، بحيث يكفي حسب نص المادة الأولى حدوث السلوك والممارسة غير المقبولة لمرة واحدة فقط لتحقيق قيام جريمة العنف والتحرش، وليس كما نصت عليه الكثير من التشريعات بما فيها مشروع قانون العقوبات الفلسطيني، إذ اشترطت هذه التشريعات معيار التكرار، أي تكرار وقوع الفعل لأكثر من مرة من قبل الفاعل بمواجهة الضحية لانطباق وصف التحرش عليه.

وحددت المادة الثانية من الاتفاقية الفئات التي تنطبق أحكام الاتفاقية عليها، وهي:

- العمال والمستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية.
- الأشخاص العاملون، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، سواء عمال دائميون أو موسميون أو عمال مياومة.
- الأشخاص الضالعون في التدريب المهني، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب وتلاميذ المدارس والمعاهد الصناعية.
- العمال الذين تم إنهاء استخدامهم.
- المتطوعون والباحثون عن عمل وطالبو الوظائف.
- الأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب العمل أو واجباته أو مسؤولياته.

ويعتبر تحديد الاتفاقية للفئات الخاضعة لمضمونها تحديداً شاملاً، بحيث شمل جميع من يعمل، سواء كان عاملاً دائماً أو مؤقتاً موسميّاً، والعاملين والعاملات في المنازل وعمال وعاملات الزراعة، وسواء كان عاملاً متعاقداً معه من قبل رب العمل أو يتم استخدامه بدون عقد، وليس هذا فحسب، بل أدرجت لغايات تعزيز وضمان امتداد نطاق الحماية لتشمل كل الفئات، فئة الباحثين والباحثات عن العمل ومن ترك أو تركت العمل، ومن يتلمذون ويتلمذن في المدارس الصناعية ومعاهد التدريب والتكوين، ما يعني أن الاتفاقية امتدت حمايتها لتشمل جميع العاملين والعاملات على اختلاف فئاتهم وطرق التعاقد معهم وطبيعة وأنماط عملهم⁴⁸.

ولعل في إضافة فئة الباحثين والباحثات عن العمل، وفئة من انتهى عقد عمله أو عملها أو علاقاتهم بالعمل لأي سبب كان ضمن الفئات المحمية بمقتضى الاتفاقية، تطوراً يسجل لها، كون هذه الفئة قد تكون الأكثر استضعافاً والأكثر عرضة للاستغلال والعنف والتحرش.

وحددت المادة الثالثة المعيار المكاني لسريانها وانطباقها، بحيث تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه في الأماكن والمجالات التالية:

- في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل.
- في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس.
- خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.
- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.
- عند التوجه إلى العمل والعودة منه.

48 انظر في ذلك: منظمة العمل الدولية، تقرير موجز، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019 م رقم 12 (19) طريقة يمكن من خلالها دعم الاستجابة والتعافي من كوفيد-19، إصدار أيار/ مايو 2020م، ص 2.

ويتضح من النص السالف مدى التوسع الذي أحدثته الاتفاقية في مضمون عالم العمل، بحيث أصبح مكان العمل يمتد إلى أي مكان يخصص للعمل، سواء كان متاحاً للجميع أو لعمال محددين بذواتهم، وسواء كان مكاناً عاماً للعمل أو مكاناً خاصاً يلتقي به رب العمل بالعمال، ولهذا، يعتبر كل مكان يمكن أن ينفذ فيه العامل العمل مكاناً للعمل (المكاتب، العيادات، المحلات، المصانع، الورش، المنزل، المزارع، العربات)، إذ بمقتضى مفهوم الاتفاقية، يعتبر أي مكان يجتمع فيه رب العمل مع العامل أو يقضي فيه العامل وقته لإنجاز العمل مكان عمل⁴⁹.

ولعل أهم الالتزامات التي طالبت الاتفاقية الدول بوجوب تبنيها والعمل عليها:

- أن تتضمن القوانين الوطنية تعريف العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على الجنس.
- حظر وتجريم قانوني للعنف والتحرش، بحيث تتضمن تشريعاتها الوطنية نصوصاً واضحة على حظر العنف والتحرش في عالم العمل.
- إلزام القانون الصريح لأرباب العمل بواجب ضرورة اعتماد سياسات تتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل.
- تبني تشريعات للمساعدة القانونية لضحايا العنف والتحرش في مكان العمل.
- وضع نصوص تشريعية تضمن حماية مقدمي الشكاوى والضحايا وحماية المبلغين عن العنف والتحرش في عالم العمل والشهود من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.
- ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري.
- إنشاء آليات رصد لضمان متابعة ومراقبة مدى احترام وتنفيذ أرباب العمل للسياسات والتوجهات والقوانين الخاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل.
- وضع أصحاب العمل لسياسات تتصدى للعنف والتحرش وتقييم المخاطر.
- التعاون مع العمال والعمالات في تصميم وتنفيذ ورصد سياسات مكان العمل، ويشمل ذلك السياسات التي تحظر العنف والتحرش، وإنشاء برامج وقائية وتوفير المعلومات وإجراءات الشكاوى والتحقق.
- تجنب القيام بأي تصرف أو عمل انتقامي تجاه مقدمي البلاغات والشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل.

1.2. توصية المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (206).

تعتبر توصية منظمة العمل الدولية رقم 206 التي قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اعتمادها، مقترحات مكملة للأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية 190، بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، (توصية العنف والتحرش).

وتضمنت هذه التوصية مجموعة من المبادئ التوجيهية والإرشادية للدول بشأن ترجمة وتطبيق الالتزامات التي تضمنتها الاتفاقية، وما يجب مراعاته وأخذ بعين الاعتبار بشأن العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، لعل أهمها:

- نشر الدول مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل وضباط الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال في القطاعين العام والخاص، ومنظماتهم، على الوقاية من العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لهما.
- وضع الدول مدونات لممارسات نموذجية وأدوات لتقييم المخاطر بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، سواء أكانت عامة أم خاصة بكل قطاع، مع مراعاة الأوضاع الخاصة بالعمال.

49 انظر في ذلك: منظمة العمل الدولية، تقرير موجز، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019م، مصدر سابق ص 2.



- حملات عامة ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش وأن تراعي وسائل الانتصاف والمساعدة لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل:
 - حق الاستقالة مع التعويض.
 - الإعادة إلى العمل.
 - التعويض الملائم عن الأضرار.
 - لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل أن يتمتعوا بحق الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية أو أية إصابة أخرى أو مرض يؤدي إلى العجز عن العمل.
- وتعتبر التوصية رقم 206 بمثابة منهج عمل ودليل إرشادي لطبيعة وماهية التزامات الدول بشأن تطبيق وتجسيد الاتفاقية رقم 190.

الفصل الرابع

العنف والتحرش في السياق الفلسطيني التشريعات والسياسات



1. التشريعات الفلسطينية

للقوف على موقف التشريعات الفلسطينية من العنف والتحرش في عالم العمل، تم مراجعة مجموعة من التشريعات التي نرى أن لها علاقة بطريقة مباشرة بعالم العمل، ومنها:

1. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م والقرار رقم (2) لسنة 2013م.
2. قرار بقانون رقم (3) لسنة 2019م بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
3. قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004م، بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها.
4. قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م بنظام عمل النساء ليلاً.
5. قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل.
6. قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م.
7. قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م.
8. قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.
9. قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2020م بالمصادقة على مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة.
10. قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين.
11. قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين.
12. قانون الصحة العامة رقم (20) لسنة 2004م.

1.1. قانون العمل الفلسطيني

لم يتناول قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، رغم كونه قانوناً حديثاً نسبياً، موضوع العنف والتحرش في مكان العمل باعتبارهما من الجرائم والمخالفات التي ترتكب من قبل العامل، في عالم العمل، كما خلا القانون من أي تعريف لمثل هذه الممارسات والانتهاكات التي قد تقع في نطاق العمل، حيث تعاطت أحكام القانون مع العامل والعمل، سواء على صعيد التدريب المهني أو على صعيد حقوق والتزامات العمل ورب العمل أو على صعيد تنظيم عمل النساء، أو على صعيد السلامة والصحة المهنية، أو ما تعلق منها بالتنشيط المهني، أو بإصابات العمل وأمراض المهنة، من منطلقات مهنية تنظيمية لعلاقات العمل بين العامل ورب العمل، وبالتالي، لم يتناول مطلقاً ظروف العمل ذات العلاقة بالعنف أو التحرش.

ولعل من أهم مواد قانون العمل التي تتقاطع مع العنف والتحرش في مكان العمل:

1. نصت المادة رقم (40) التي جاء مضمونها خاصاً بمنح صاحب العمل سلطة وحق إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار، مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية:

- انتحال العامل شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل...
- اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر).

ولعل ما يلفت الانتباه في هذه المادة عدم إدراجها لأعمال العنف والاعتداء والتحرش التي قد يرتكبها العامل ضد زملاء وزميلات العمل في مكان العمل، كالاعتداء بالضرب والإيذاء أو التحرش الجنسي أو اللفظي أو غيرها من أفعال الإساءة أو أي عمل من أعمال التحقير تجاههم، إذ لا تعتبر مثل هذه الممارسات حال ارتكابها أسباباً موجبة بمقتضى المادة (40) لإنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل مع العامل الذي قام بارتكاب هذا الفعل.

فالموجب بمقتضى القانون لإنهاء هذه العلاقة هو اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر، وليس هذا فحسب، بل إن الاعتداء المعاكس، أي اعتداء رئيسه المباشر في العمل على العامل لا يترتب عليه إنهاء خدمات رئيسه.

2. تناول القانون تنظيم حق العامل بترك العمل مع احتفاظه بحقوقه في نهاية الخدمة، وقد أدرج ضمن هذه الحالات حالة ترك العمل إذا ما تعرض العامل لاعتداء أو تحقير من قبل رب العمل أو من يمثله أو رئيسه في العمل، ولم تشر المادة 42، بأي شكل، لموضوع العنف أو التحرش الجنسي.
3. لم يتطرق قانون العمل في موضوع تنظيم عمل النساء (106-110) لموضوع العنف والتحرش، حيث خلت نصوص هذا الباب من أي إشارة للموضوع، وليس هذا فحسب بل إن تعامل القانون مع عمل النساء وتحديد مهن مجالات عمل خاصة بالنساء يعتبر بلا شك أحد ضروب التمييز في العمل بين الرجل والمرأة، كما يعتبر قبولاً وإقراراً من قبل المشرع الفلسطيني بالأدوار النمطية التي رسمها وشكلها المجتمع للنساء.
- ورغم نص القانون بمقتضى المادة 100 على: «وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، يحظر التمييز بين الرجل والمرأة»، إلا أنه خلا من تعريف مضمون التمييز ضد المرأة، ما يعني غياب القيمة والغاية من هذا النص، لغياب أي توضيح أو تحديد لمدلوله ومعناه، سواء في باب التعاريف التي تضمنتها المادة الأولى من القانون أو في نصوص القانون اللاحقة.
4. لم يذكر القانون مطلقاً في تناوله لموضوع التدريب المهني أية إشارة تتعلق بموضوع العنف أو التحرش في أماكن التدريب المهني، كما لم تصدر مطلقاً أية لوائح أو قرارات تتعلق بحقوق المتدربين والمتدربات.
5. لم يدرج القانون في الباب المتعلق بإصابات المهنة والمرض أي نص متعلق بالإصابة النفسية والجسدية المتعلقة بالعنف والتحرش.
6. غياب أي نص في قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل، بخصوص حماية العاملين والعاملات في الخدمة المنزلية من أشكال العنف والتحرش، خصوصاً أن هذه الفئة من أكثر الفئات عرضة لمثل هذه الممارسات، وهذا ما يقتضي وجوب وضرورة تصويب هذا الخلل عبر تعديل مضمون القرار على الوجه الذي يكفل تعزيز حماية هذه الفئة في وجه العنف والتحرش وغيرهما من أشكال الاستغلال.
- لا شك في أن حماية العاملة والعامل تقتضي وجوب إضافة بند خاص بالعنف والتحرش، عبر تصويب وتعديل أحكام قانون العمل بما ينسجم ويتماشى مع فلسفته وطبيعته كقانون وضع لحماية العامل ولتأمين وتجسيد معنى العمل اللائق في بيئة العمل وظروف العمل وكرامة العامل⁵⁰.
- ومما تجدر الإشارة إليه، اهتمام المجتمع الدولي بتعديل وتطويل قانون العمل الفلسطيني لضمان انسجامه مع الحماية التي كفلتها الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بالعمل، حيث طالبت لجنة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة دولة فلسطين بواجب القيام بما يلي:

 - توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل النساء العاملات في مشاريع أسرية والعمال المنزليين.
 - اعتماد تشريعات تحظر التحرش الجنسي في مكان العمل وتنص على أحكام لمعاقبة مرتكبيه⁵¹.

- ولعل ما يقتضي التنويه في هذا الجانب، تعديل الكثير من التشريعات العربية عبر النص الصريح على تجريم العنف والتحرش بأماكن العمل⁵².
- ومن الأمثلة على هذه التعديلات تعديل المادة 29 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م في شهر شباط 2020م بالنص على (يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وذلك إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول).

50 جاء في تقرير رد فلسطين على الملاحظات الختامية التي أرسلتها لجنة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، بخصوص مراجعة قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، الذي يجري العمل على تعديله بما ينسجم مع المعايير الدولية وتوصيات اللجان التعاقدية، بما فيها لجنة "سيداو"، حيث تم إعداد ورقة سياسات حول القضايا التي يجب أن يتم تعديلها في تشريعات العمل، واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، والملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين، ومعلومات مقدمة من دولة فلسطين في إطار متابعة الملاحظات الختامية، تاريخ الاستلام: 25 تموز/ يوليو 2020م.

51 اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين، وثيقة رقم CEDAW/C/1/PSE/CO، بند 37.

52 تقرير العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، مصدر سابق، ص 56.



وتعديل القانون المغربي رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، حيث نصت المادة 40 من مدونة الشغل على أنه: «يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة، ما يلي :

- السب الفادح.
- التحرش الجنسي.
- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير/ة لشغله/ا بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي».

2.1. قانون الخدمة المدنية

رغم كون قانون الخدمة المدنية ينظم علاقة العمل بين الدولة وموظفي القطاع العام، يوجد آلاف الأشخاص العاملين في الدولة يعقود عمل خاضعة لنطاق قانون العمل، ولهذا، من المهم والضروري أن يكفل هذا القانون للموظفين/ات وللعمال والعاملات بيئة عمل خالية من العنف والتحرش.

وبمراجعة تشريعات الخدمة المدنية في فلسطين، لم نقف مطلقاً على أي إشارة لموضوع العنف والتحرش في بيئة العمل على صعيد قطاع الوظيفة العمومية، حيث خلا قانون الخدمة المدنية رقم (4) والقانون المعدل لقانون الخدمة رقم (4) لسنة 2005م، وقرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية، وقرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2020م بالمصادقة على مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، من أي نص يتعلق بالعنف والتحرش.

ولعل النص الوحيد الممكن من خلاله تلمس الإشارة للتحرش ما ورد في المادة الخامسة من مدونة سلوك الخدمة التي جاء فيها (...) يلتزم الموظف بالآتي: الالتزام بأصول اللباقة والاحترام في تعاملاته اليومية، وعدم القيام بأي تصرف أو فعل أو التلفظ بكل ما من شأنه التشهير أو الذم أو القذف أو الإساءة للسمعة.. والامتناع عن سب الذات الإلهية والتلفظ بألفاظ نابية تخدش الحياء العام أو تسيء للآخرين بأي شكل من الأشكال).

وفيما يتعلق بقانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين وقرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، لم تتطرق هذه التشريعات مطلقاً لموضوع العنف والتحرش سواء في مجال تنظيمها لبيئة عمل ذوي الإعاقة أو للحماية الواجب ضمانها لذوي الإعاقة في عالم العمل.

ورغم نص المادة 10 من قانون حقوق المعوقين على أنه: (تضع وزارة الشؤون الاجتماعية، بالتنسيق مع الجهات المختصة، الأنظمة والضوابط والمعايير التي تضمن للمعوقين الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز)، لم يصدر ليومنا هذا أي لائحة أو قرار أو تعليمات في هذا الشأن.

2. السياسات الحكومية الفلسطينية

بمراجعة الإستراتيجيات الوطنية الفلسطينية، وتحديدًا إستراتيجية مناهضة العنف ضد المرأة (2011-2019) وإستراتيجية قطاع العمل للأعوام 2021-2023 «الطريق نحو العمل اللائق وتحسين فرص التشغيل»، وإستراتيجية قطاع الحماية، وتعليمات وزير العمل التي أصدرها خلال الفترة 2017-2021، وقرارات مجلس الوزراء وسياساته المتعلقة بموضوع العنف ضد المرأة (2017-2021)، وسياسات وزارة شؤون المرأة، لم نقف مطلقاً على أي سياسة أو توجه متعلق بالحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.

حيث خلت جميع هذه السياسات من أي إشارة أو أي توجه بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، ما يعني ابتعاد الجهات الرسمية الفلسطينية في سياساتها وتوجهاتها عن الخوض في هذا الموضوع أو طرحه ونقاشه كأولوية وتوجه يقتضي العمل عليه.

3. متطلبات وضمانات انسجام التشريعات والسياسات الفلسطينية مع اتفاقية منظمة العمل رقم 190 وتوصيتها رقم 206

لكي يتسجم ويتمشى قانون العمل الفلسطيني في أحكامه مع الاتفاقية الدولية رقم 190 وتوصيتها رقم 206، يجب أن يتم تعديل قانون العمل والتشريعات العقابية الفلسطينية على الوجه الذي يكفل أن تتضمن هذه التشريعات:

- تعريف العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على الجنس.
- حظر وتجريم قانوني للعنف والتحرش، بحيث تتضمن تشريعاتها الوطنية نصوصاً واضحة على حظر العنف والتحرش في عالم العمل.
- مراعاة الفئات المستضعفة في تبني التشريعات الوطنية، عبر النص الصريح على الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة.
- إلزام القانون الصريح لأرباب العمل بواجب وضرة اعتماد سياسات تتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل.
- تبني التشريعات للمساعدة القانونية لضحايا العنف والتحرش في مكان العمل.
- وضع نصوص تشريعية تضمن حماية مقدمي ومقدمات الشكاوى والضحايا وحماية المبلغين والشهود عن العنف والتحرش في عالم العمل من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.
- ينبغي لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل أن يتمتعوا بحق الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية أو أي إصابة أخرى أو مرض يؤدي إلى عجز عن العمل.
- تطوير أنظمة شكاوى تحافظ على سرية المشتكي وتحديد إذا كانت امرأة، حتى لا تتعرض لأي تهديد أسري أو مجتمعي.

4. السياسات غير الرسمية

1.4. سياسات النقابات المهنية والعمالية

عقدت مجموعة لقاءات مع ثماني نقابات عمالية ومهنية فلسطينية، منها: اتحاد نقابات عمال فلسطين، وعدد المنتسبين/ات له 148 ألفاً، منهم 20% إناث، واتحاد النقابات المستقلة، وعدد المنتسبين/ات له 20 ألفاً، منهم 35% إناث، واتحاد النقابات الجديدة لعمال فلسطين، وعدد المنتسبين له تقريباً 15 ألفاً، منهم 25% إناث، والاتحاد العام لعمال فلسطين، وهو اتحاد ممتد يشمل جميع العمال الفلسطينيين في الشتات وله فرع في فلسطين، والاتحاد العام للمعلمين الفلسطينيين، وبلغ عدد المنتسبين/ات له 25 ألفاً، منهم 65% إناث، ونقابة الأطباء، وبلغ عدد المنتسبين/ات لها 10 آلاف تقريباً، منهم 17% إناث، ونقابة المهندسين، وبلغ عدد المنتسبين/ات لها حوالي 31 ألفاً، منهم 25% إناث، ونقابة المحامين، وعدد المنتسبين لها في الضفة الغربية تقريباً 6000 محامٍ، منهم 28% إناث.

ويمكننا من خلال هذه اللقاءات حصر ما خلصنا إليه من نتائج بشأن السياسات والتوجهات المعمول بها على صعيد النقابات المهنية والعمالية، بالتالي:

1. لعل ما يلفت الانتباه في النقابات الفلسطينية المهنية والعمالية، رغم كونها نقابات مهنية وجدت لتحقيق بيئة عمل آمنة ولائقة، ورغم وجود نسب من الإناث فيها، غياب وعدم وجود سياسات خاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل، إذ إن جميع هذه النقابات لديها أخلاقيات عمل لتنظيم العلاقة بين زملاء المهنة فقط على الصعيد المهني والسلوك المهني.



2. الاتحاد العام لعمال فلسطين الذي أفاد بأنه تم اعتماد توجهات لوضع سياسات في مؤتمره الأخير المنعقد في العام 2020م، وهي قيد العمل، ومن المتوقع أن يتم اعتمادها وتعميمها.
 3. العديد من النقابات في حملات التوعية والتثقيف والتفتيش العمالي تهتم بظروف العمل والأجر ومدى تطبيق أرباب العمل للقانون دون أي اهتمام بموضوع بيئة العمل اللائق الخالية من العنف والتحرش.
 4. لا تقدم النقابات الفلسطينية خدمة المساعدة القانونية لضحايا/ الناجيات من العنف والتحرش، وكل ما يمكن تقديمه في هذا المجال مجرد استشارات وتوضيح لكيفية التوجه للجهات الرسمية بشأن الشكاوى وطرق سيرها.
 5. بعض النقابات تأخذ بسياسة التحكيم في حل ما يعرض عليها من شكاوى بشأن العنف والتحرش في مكان العمل، حيث تعقد جلسة تسوية رضائية ودية مع صاحب العمل للاتفاق على اعتبار ترك العاملة للعمل بمثابة إنهاء خدمات تحصل بمقتضاه العاملة على حقوقها العمالية فقط.
 6. لا يوجد على صعيد جميع النقابات المهنية والعمالية دائرة أو قسم متخصص بتقديم المساعدة القانونية لضحايا أو الناجيات من العنف.
 7. لا يوجد ضمن برامج التوعية والتثقيف للنقابات المهنية والعمالية برنامج خاص بالتوعية والتثقيف في مجال العنف والتحرش بعالم العمل، وجميع الأنشطة التي تمت، على الرغم من محدوديتها، إذ لا تُذكر؛ كانت استجابة لنشاطات خارجية وليس من ضمن خطط وبرامج هذه النقابات.
 8. أفاد الاتحاد العام لعمال فلسطين بأن موضوع التحرش والعنف في مجال العمل ليس بمحل اهتمام من قبل الاتحاد، الذي يرى أن الأجور والمساواة بالأجر مواضيع ذات أولوية وأهمية.
 9. العديد من النقابات أعربت في نهاية اللقاء بها، عن قناعتها بأهمية وجود سياسات خاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل، وتمنت علينا عرض رغبتها في الحصول على المساعدة والاستشارة في مجال وضع وتبني هذه السياسات (الاتحاد العام للمعلمين، ونقابة المحامين).
 10. مؤخراً، قامت منظمة العمل الدولية بتوقيع اتفاقية مع مستشارة من مركز الدراسات النسوية، وبالتعاون مع الاتحاد العام لعمال فلسطين، بإقناع شركة كهرباء الشمال بتوقيع مذكرة خاصة باتفاقية منظمة العمل الدولية 190 حول التحرش في العمل، وقد تم توقيع الاتفاقية من قبل الشركة ونقابة عمال الشركة، والاتحاد العام لنقابات العمال، ومنظمة العمل الدولية، في كانون الثاني 2022م، على أن يستمر العمل لإقناع شركات ومصانع أخرى للقيام بذلك.
- ولعل من المخرجات التي ترى الدراسة أهمية العمل عليها في هذا الشأن:
- ضرورة التفكير بعقد ورشة خاصة بالنقابات المهنية والنقابات العمالية لبحث سبل وضع سياسات خاصة بالتحرش والعنف في عالم العمل، على أن يتم تبنيها والمصادقة عليها من وزارة العمل لتصبح بمثابة سياسات عامة تطبق على صعيد جميع النقابات المهنية.
 - تعزيز ورفع الوعي وتدريب صانعي القرار في جميع هذه النقابات على موضوع العنف والتحرش في عالم العمل.
 - وضع دليل مهني وعمالي وطني خاص بقضايا العنف والتحرش بعالم العمل⁵³.
 - اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) وصياغة مذكرات تفاهم بين إدارات الشركات والمصانع والاتحاد العام لنقابات العمال تتناول بنود هذه الاتفاقية.

53 * يوجد دليلان رسميان في هذا المجال، منهما دليل وزارة العمل الأردنية حول العنف والتحرش في عالم العمل: الدليل النقابي لمناهضة التحرش في مكان العمل، إصدار الاتحاد العربي للنقابات، عام 2018م. - الدليل الإرشادي لمكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل، إصدار وزارة العمل الأردنية عام 2019م. -

2.4. سياسات المجتمع المدني

تم عقد لقاء مع شركة الاتصالات الفلسطينية، وجامعة بيرزيت، وجمعية الإغاثة الزراعية، وشبكة المنظمات الأهلية، وجمعية المرأة العاملة، ويمكننا من خلال هذه اللقاءات حصر ما خلصنا إليه من نتائج حول مكانة السياسات المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل على صعيد هذا القطاع، بالتالي:

- وجود اهتمام ووعي بأهمية تعزيز البيئة اللائقة الخالية من العنف والتحرش لدى جميع المؤسسات التي التقينا بها.
 - توجد مدونة سلوك مهنية بالإضافة إلى لائحة عقوبات تشير إلى عقوبة العنف بين الموظفين وخاصة التحرش الجنسي، لدى قسم كبير من المؤسسات (الاتصالات الفلسطينية، هيئة سوق رأس المال، سلطة النقد، جامعة بيرزيت، الإغاثة الزراعية).
 - يجري العمل من قبل شبكة المنظمات الأهلية على وضع وإقرار سياسات خاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل، ومن المتوقع أن يتم تبني وإقرار هذه السياسات خلال الفترة القادمة لتصبح سياسات وتوجهات معتمدة من قبل جميع المنظمات الأهلية المنضوية تحت مظلة الشبكة.
- ونرى في هذا المجال أن يصار إلى تنظيم وعقد ورشة عمل مع أصحاب المصلحة لتعميم تجاربهم، ولوضع سياسات موحدة ومعتمدة من وزارة العمل في جميع القطاعات: الجامعات، منظمات المجتمع المدني، شركات التأمين، البنوك، ومختلف القطاعات الأخرى.

الفصل الخامس

المسح الميداني للعنف والتحرش في عالم العمل

كما سبق وذكرنا في المنهجية، فقد تم إجراء مسح ميداني لجمع البيانات من النساء العاملات في المنشآت الصناعية والتجارية وورش العمل، بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني، حيث تم الحصول على قوائم المنشآت من الاتحاد العام لنقابات العمال، وتم تصميم استمارة خاصة لتنفيذ المسح الميداني في الضفة الغربية، وتم جمع البيانات بطريقة عشوائية من النساء العاملات في عدد من المنشآت الصناعية والتجارية وورش العمل وعدد من مؤسسات المجتمع المدني، ومؤسسات إعلامية، بهدف الوصول لأكبر عدد من النساء العاملات في مختلف المنشآت والقطاعات.

تم تنفيذ هذا المسح في محافظات الضفة والقدس، بـحيث شمل (الخليل، وبيت لحم، وأريحا والأغوار، والقدس، ورام الله والبيرة، ونابلس، وطولكرم، وقلقيلية، وجنين)، فقد تمت تعبئة 1166 استمارة من خلال باحثين/ات ميدانيين/ات، استهدفوا المواقع المذكورة بصورة تتناسب مع حجم قطاع العمل فيها⁵⁴.

كما تجدر الإشارة إلى أن الباحثين/ات الميدانيين/ات في عملية جمع البيانات لم يتدخلوا في التأثير في إجابات المبحوثات، بحيث تم الالتزام باحترام رأي وخصوصية وإرادة المبحوثة، وبالتالي تم احترام ومراعاة الامتناع عن الإجابة عن أي سؤال لا ترغب في الإجابة عنه، كما تم توضيح الهدف من جمع البيانات، وهو إجراء دراسة ميدانية لواقع العنف ضد المرأة والتحرش في عالم العمل، وتعزيزاً للشفافية والموضوعية، فقد تمت مخاطبة المنشآت والمؤسسات من خلال كتب رسمية صادرة عن مركز الدراسات النسوية، جرى من خلالها توضيح الغاية والهدف من إعداد الدراسة وجمع البيانات من العاملات في هذه المنشآت والمؤسسات.

1. مضمون الاستمارات

تضمنت الاستمارة 42 سؤالاً موجهاً، يكمل بعضها بعضاً في بناء تصور واقعي وميداني أولي حول العنف والتحرش في عالم العمل، ولعل أهم الأسئلة الأساسية التي تضمنتها الاستمارة:

- هل لديك معرفة بمفهوم العنف وأشكاله؟ وبهذا الصدد وكي نحدد المعرفة ومضمون الإجابة، قمنا بإرفاق ورقة مفاهيم تضمنت تعريف العنف وأشكاله المختلفة (اللفظي، الجسدي، الجنسي، الاقتصادي).
- هل توجد سياسات وتعليمات في مكان عملك حول العنف والتحرش؟
- هل تعرضت لأي شكل من أشكال العنف والتحرش، وفي حال حصول ذلك ما هو شكل العنف الذي تعرضت له؟
- ولكي نصل إلى أكبر قدر من الاقتراب في تشخيص هذا الوضع، أضفنا إلى السؤال السابق سؤالاً آخر حول ما إذا تعرضت لأي شكل من أشكال العنف في عملها السابق.
- هل تعرضت لتمييز في مكان عملك؟ وقد تم توضيح ما نعنيه بالتمييز في الورقة التوضيحية المرفقة بالاستمارة.
- ما هي الأسباب التي تعتقدين أنها قد تقلل أو تمنع العنف والتحرش في العمل؟
- هل تعرضت زميلتك للعنف والتحرش في العمل؟
- هل لديك علم بالجهات الرسمية وغير الرسمية التي قد تتقدمين ببلاغ أو شكوى لها؟
- هل قمت بتقديم شكوى لرب العمل حول عنف أو تحرش تعرضت له، وفي حال لم تتقدمي بشكوى، فما هي الموانع التي حالت دون ذلك؟
- هل يوجد صندوق للشكاوى في مكان العمل؟
- هل هناك ضرورة لقانون خاص بحماية المرأة من العنف؟

54 * تم توزيع الاستمارات كالتالي: الخليل 288 استمارة، بيت لحم 100 استمارة، نابلس 300 استمارة، رام الله والبيرة والقدس 160 استمارة، أريحا والأغوار 80 استمارة، طولكرم 100 استمارة، جنين 90 استمارة، قلقيلية 48 استمارة.



2. تحليل البيانات

رغم تقارب النتائج التي حصلنا عليها من مجمل الاستمارات من حيث المبدأ في العديد من الجوانب، إلا أنها عكست جوانب خاصة لكل منطقة، وهذا ما سنقوم بتوضيحه في تحليل وتوضيح نتائج الاستمارات وفق المحاور التالية:

تحليل أشكال العنف التي كشفت عنها البيانات

كشفت البيانات عن المؤشرات التالية في العنف والتحرش في عالم العمل:

جدول (1): أشكال العنف التي تعرضت لها العاملات في عالم العمل في المحافظات المستهدفة

المحافظة	العنف اللفظي	العنف الجسدي	العنف الجنسي	العنف الاقتصادي	التمييز في الأجور
الخليل	36%	2%	7%	16%	60%
نابلس	33%	6%	3%	8%	64%
رام الله والبيرة والقدس	28%	4%	5%	16%	45%
بيت لحم	33%	—	2%	17%	40%
أريحا والأغوار	13%	25%	5%	7%	50%
طولكرم	23%	3%	3%	3%	92%
قلقيلية	11%	4%	—	17%	29%
جنين	23%	2%	—	20%	56%

ويتضح من تحليل البيانات التي كشف عنها الجدول السابق مجمل النتائج التالية:

1. وجود ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل في فلسطين، بأشكاله المختلفة اللفظي والجسدي والجنسي والاقتصادي.
2. يعتبر التمييز في الأجور والترقيات أكثر أشكال العنف شيوعاً، بحيث تعاني تقريباً 50% من النساء العاملات في مختلف المحافظات الشمالية من التمييز وعدم المساواة في الأجور رغم قيامهن بذات العمل المساوي لعمل الذكور، وتعتبر مدينة طولكرم استناداً للاستمارات المدينة الأعلى في هذه الممارسة، حيث بلغت نسبة النساء التي تعرضن للتمييز 92%، تليها مدينة نابلس بنسبة بلغت 64%، ثم مدينة الخليل 60%، في حين تعتبر مدينة قلقيلية الأقل في هذه الممارسات التي بلغت نسبتها 29%. ورغم كون هذه المؤشرات تمثل مدى ارتفاع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، إلا أنها مؤشرات تبقى مبنية على عينة مستطلعة لا تعكس حقيقة الوضع على صعيد الوطن، ولهذا لا بد من تنفيذ مسح وطني شامل لتقييم وتشخيص هذه الظاهرة.
3. يمثل العنف اللفظي أكثر أنواع العنف شيوعاً، بحيث يتجاوز الـ 25% في أغلب المحافظات الفلسطينية، يليه العنف الاقتصادي، ثم العنف الجسدي والعنف الجنسي.
3. من المفارقات في هذا الصدد مدى ارتفاع نسبة العنف الجسدي في محافظة أريحا والأغوار، التي بلغت نسبة العنف الجسدي فيها 25% من العاملات، بمعنى تعرض عاملة من كل أربع عاملات لهذه الممارسة.

جدول (2): وجود السياسات والتعليمات المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل والانتماء للنقابات المهنية والعمالية على صعيد المبحوثات في المناطق المختلفة

المحافظة	وجود سياسات متعلقة بالعنف والتحرش	انتماء العاملات للنقابات المهنية والعمالية
الخليل	37%	40%
نابلس	10%	80%
رام الله والبيرة والقدس	19%	30%
بيت لحم	30%	39%
أريحا والأغوار	62%	49%
طولكرم	31%	3%
قلقيلية	52%	51%
جنين	56%	49%

يتبين من الجدول رقم (2):

1. وجود سياسات وتعليمات لدى القطاع الخاص بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، رغم عدم تناول قانون العمل الفلسطيني لهذه الممارسات، ما يعبر عن اعتبار هذه الممارسة والسلوك عملاً يتعارض ويتناقض مع بيئة عمل آمنة ولائقة.
 2. تعتبر مدينة نابلس أقل المدن في توافر ووجود هذه السياسات وفق المسح الميداني الذي قمنا بتنفيذه.
 3. هناك اهتمام واضح من قبل العاملات في الانتماء للنقابات المهنية والعمالية، ما يعبر عن الإدراك بأهمية ودور هذه النقابات، حيث تبين من نتائج المسح الذي نفذ انتماء أكثر من 40% من العاملات في أغلب المحافظات الفلسطينية للنقابات، باستثناء مدينة طولكرم التي بلغ حجم انتماء العاملات فيها للنقابات نسبة 3%.
 4. رغم نسبة الانتماء المرتفع للنقابات المهنية والعمالية، بلغت نسبة الشكاوى التي تقدمت بها الناجيات من العنف للنقابات المهنية والعمالية 0.5% على صعيد مختلف المحافظات، ما يثير التساؤل حول هذا النسبة وأسباب تدنيها.
- ويمكننا، استناداً للمعطيات والمقابلات التي قمنا بها على صعيد النقابات المهنية والعمالية، ربط تدني هذه النسبة بعدم تبني النقابات المهنية والعمالية لخدمة المساعدة القانونية للناجيات من العنف، وبالتالي غياب جدوى وقيمة التقدم بهذه الشكاوى.

جدول (3): أشكال العنف التي سبق أن تعرضت لها المبحوثات في أماكن العمل السابقة

المحافظة	العنف اللفظي	العنف الجسدي	إيحاءات وحركات ذات طابع جنسي	رسائل إلكترونية جنسية
الخليل	15%	3%	9%	6%
نابلس	30%	6%	1.5%	8%
رام الله والبيرة والقدس	12%	—	8%	9%
بيت لحم	14%	—	2%	2%
أريحا والأغوار	25%	—	3%	15%
طولكرم	28%	8%	5%	—
قلقيلية	13%	2%	2%	—
جنين	32%	4%	3%	4%

في سبيل الوقوف بشكل واقعي على حالة العنف والتحرش في عالم العمل، ارتأينا سؤال المبحوثات عن مدى تعرضها للعنف والتحرش في عالم العمل في عملها السابق، لمحاولة الوقوف على مدى انتشار هذا السلوك، وأيضاً تقييم وتحديد أشكال العنف الأكثر شيوعاً على صعيد المجتمع الفلسطيني في عالم العمل.

يتضح من الجدول (3) أن أكثر أشكال العنف في مكان العمل السابق للمبحوثات تمثلت في التعرض للعنف اللفظي، يليه التعرض للعنف والتحرش الرقمي عبر رسائل إلكترونية ذات مضامين جنسية، ثم العنف والتحرش الجنسي.

جدول (4): أسباب عدم التقدم بشكاوى لجهات العمل حال التعرض للعنف والتحرش في عالم العمل

المحافظة	رب العمل هو مرتكب العنف والتحرش	الخشية من فقدان العمل	الخشية من علم الأسرة ومنعها من العمل	عدم الثقة في الإدارة	الخشية من نظرة المجتمع
الخليل	9%	10%	3%	30%	4%
نابلس	11%	29%	4%	4%	2%
رام الله والبيرة والقدس	13%	14%	2%	4%	1%
بيت لحم	8%	12%	2%	10%	5%
أريحا والأغوار	2%	17%	16%	6%	7%
طولكرم	22%	3%	1%	5%	2%
قلقيلية	13%	28%	16%	19%	15%
جنين	20%	19%	7%	3%	5%

ويمكننا من خلال هذا الجدول القول إن المعوقات التي تواجه العاملات حال تعرضهن للعنف والتحرش في مكان العمل تتمثل في ارتكاب هذه الممارسات بنسبة عالية من رب العمل بذاته، وبالتالي، لا مجال أمامهن لتقديم أي شكوى ضده على صعيد العمل.

ومن جانب آخر، إن التحدي الذي يواجه العاملات هو الخوف والخشية من فقدان العمل وإنهاء خدماتها إذا ما تقدمت بشكوى تتعلق بهذه الممارسات، ما يعني شعورهن بغياب الحماية وغياب الضمانة التي تمنع تعرضها لهذا الإجراء، لذلك تفضل السكوت وعدم الدفاع عما تتعرض له من انتهاك.

ولعل القضية الثالثة المهمة في هذا الجدول الخشية من نظرة المجتمع، بحيث تخشى العاملة في حال تقدمت بشكوى على صعيد العمل من معرفة وعلم محيطها الاجتماعي بما تعرضت له وبالتالي تعاطي المجتمع معها بسلبية وليس باعتبارها ضحية لهذه الممارسات والسلوك، حيث تنهم بأنها هي التي أفسحت له المجال أو أغرتة بلباسها وطريقة كلامها.

جدول (5): مدى الاستعداد لتقديم شكاوى للجهات الرسمية (شرطة، نيابة، قضاء) ومدى معرفة المبحوثات بالجهات المختصة بتلقي الشكاوى

المحافظة	الاستعداد لتقديم شكوى	ليست لديهن المعرفة بالجهات المختصة بتلقي الشكاوى	عدم جود صندوق شكاوى بمكان العمل
الخليل	75%	34%	63%
نابلس	70%	42%	85%
رام الله والبيرة والقدس	20%	55%	25%
بيت لحم	76%	46%	67%
أريحا والأغوار	80%	48%	65%
طولكرم	81%	90%	100%
قلقيلية	45%	42%	40%
جنين	87%	42%	50%

أظهر هذا الجدول نظرياً مدى استعداد وقبول العاملات المبحوثات لتقديم شكاوى إذا ما تعرضن للعنف والتحرش، بحيث تجاوزت نسبة العاملات اللواتي لديهن استعداد لتقديم الشكاوى في أغلب المناطق التي استهدفها المسح نسبة الـ 70%.

ولعل ما يلفت الانتباه في هذا الجدول تدني نسبة العاملات اللواتي على استعداد لتقديم الشكاوى في محافظة رام والبيرة والقدس، حيث بلغت هذه النسبة 20%، علماً أنهن في مراكز صنع القرار على صعيد المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني والنقابات المهنية والعمالية.

وما يثير الاهتمام في هذا الجانب أيضاً، حجم التناقض بين نسب الاستعداد لتقديم الشكاوى ونسبة وعدد الشكاوى التي قدمت فعلاً من الناجيات في مختلف المناطق، والتي بلغت نسبة تقل عن 1%، حيث أشارت 5 حالات من الاستثمارات (1166) إلى تقديمها شكوى للشرطة والنيابة ومقاضاة مرتكب العنف والتحرش، و7 حالات أشارت إلى تقديمها شكوى للنقابة.

ورغم وضعنا لسؤال عن أسباب الامتناع عن تقديم الضحية والناجية من العنف شكوى للجهات الرسمية، إلا أن غالبية المبحوثات لم يجبن عن هذا السؤال، باستثناء قلة أشرن إلى غياب القانون الرادع باعتباره سبباً أساسياً لعدم تقديم الشكوى.

ومن المعطيات المهمة التي كشف عنها هذا الجدول، غياب المعرفة والعلم بالجهات غير الرسمية وغير الحكومية التي يمكن للضحية والناجية من العنف أن تتقدم لها بشكوى، حيث بلغت نسبة عدم العلم أو

المعرفة في الخليل 34%، وفي نابلس 42%، وفي رام الله والبيرة والقدس 55%، في حين بلغت في بيت لحم 46%، ومدينة جنين 42% وفي أريحا والأغوار 48%، وبلغت في قلقيلية 42%، بينما وصلت إلى 90% في مدينة طولكرم.

ولعل تدني نسب المعرفة في الجهات الحكومية وغير الحكومية يعود بلا شك إلى تدني نسب الشكاوى التي قدمتها الناجيات من العنف للجهات الحكومية (شرطة، نيابة، قضاء، وزارة عمل)، وليس هذا فحسب، بل تنبه هذه النسب إلى أهمية وضرورة تبني المجتمع المدني والنقابات المهنية والعمالية ووزارة العمل لإستراتيجية توعية وتثقيف في هذا الجانب، وإلى أهمية وضع وتعميم أدلة تعريفية في هذا الخصوص، كي يتم رفع الوعي والمعرفة بهذه الجهات ودورها.

جدول (6): علم ومعرفة المبحوثات بتعرض زميلة في العمل للعنف والتحرش

المحافظة		
الخليل	38%	
نابلس	33%	
رام الله والبيرة والقدس	25%	
بيت لحم	30%	
أريحا والأغوار	30%	
طولكرم	28%	
قلقيلية	22%	
جنين	28%	

من الوسائل التي لجأنا إليها أيضاً في الاقتراب قدر الإمكان من حقيقة وواقع العنف والتحرش في عالم العمل، سؤال المبحوثات عن معرفتهن بتعرض زميلة لهن للعنف والتحرش في عالم العمل، وذلك لإدراكنا أن بعض العاملات قد تتجنب وتخفي حقيقة تعرضها للعنف والتحرش كي لا تظهر بمظهر الضعيفة، ومن ثم تكون أكثر شجاعة في الحديث عن غيرها.

ولعل المهم في هذا السؤال إظهاره لمدى النسب المرتفعة في تعرض العاملات للعنف والتحرش في عالم العمل، فإذا ما جمعنا نسبة من تعرضن للعنف والتحرش في عالم العمل إلى نسب من تعلمن بتعرض زميلة لها للعنف والتحرش، سنقف على نسب أعلى بكثير لواقع ومكانة هذه الظاهرة الفعلية في عالم العمل.

6/3: أهم الاستنتاجات حول العنف ضد المرأة والتحرش في عالم العمل بناء على بيانات المسح الميداني

بالنظر للبيانات أعلاه، فإنه يمكن الوصول للاستنتاجات حول العنف ضد المرأة والتحرش في عالم العمل بالنقاط والحوار التالية:

1. يعتبر التمييز في الأجور والترقيات أكثر أشكال العنف شيوعاً، بحيث تعاني تقريباً 50% من النساء العاملات في مختلف المحافظات الشمالية من التمييز وعدم المساواة في الأجور، رغم قيامهن بذات العمل المساوي لعمل الذكور، وتعتبر مدينة نابلس، استناداً للاستمارات، المدينة الأعلى في هذه الممارسة، حيث بلغت نسبة النساء اللاتي تعرضن للتمييز 64%، تليها مدينة الخليل 60%، في حين تعتبر مدينتا جنين وقلقيلية الأقل بنسبة بلغت 28% لكل منهما.

2. يمثل العنف اللفظي أكثر أنواع العنف شيوعاً، بحيث يتجاوز الـ30% يليه العنف الاقتصادي، ثم العنف الجسدي والعنف الجنسي، ولعل من المفارقات في هذا الصدد مدى ارتفاع نسبة العنف الجسدي في محافظة أربعا التي بلغت نسبة العنف الجسدي فيها 25% من العاملات.
3. غياب دور النقابات المهنية والعمالية في عمليات التوعية والتثقيف بالعنف والتحرش في مكان العمل، وغياب دورها في تقديم المساعدة القانونية للناجيات من العنف، رغم كون هذا الدور من أهم أدوار وواجبات النقابات التي وجدت للدفاع عن مصالح من ينتمي لها بمواجهة الاستغلال وغيره من ضروب الإساءة والعنف وغيرها من سبل الانتهاكات والممارسات التي تتعارض مع بيئة العمل اللائقة.
4. ث. عدم توجه المعنفات والناجيات من العنف وفق الشريحة التي قمنا باستهدافها للنقابات المهنية والعمالية لتقديم شكاوى، ما يشير إلى وجود فجوة على صعيد دور النقابات في هذا المجال، خصوصاً أن نسبة كبيرة من العاملات اللواتي شاركن بتعبئة الاستمارة ينتمين لنقابات عمالية ومهنية. أكثر من ثلثي المنشآت في المناطق التي تم استهدافها بالمسح الميداني، لا توجد فيها سياسات وتعليمات خاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل. غياب أي تعامل مع القضاء والشرطة والجهات الرسمية بشأن الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش، وربما يرجع ذلك باعتقادنا لضعف المساعدة القانونية المقدمة لضحايا العنف والناجيات منه، من قبل النقابات المهنية والعمالية وجمعيات المجتمع المدني، كما يرجع هذا السبب أيضاً لعدم معرفة وعلم ضحايا العنف والناجيات منه بالجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بالشكاوى.
- كما قد يكون السبب وراء العزوف وعدم وجود تشريع أو نصوص تشريعية متعلقة بحماية المرأة من العنف والتحرش في عالم العمل، فضلاً عن غياب التدابير والإجراءات الخاصة التي قد تضمن سرية الإجراءات وحماية الشهود والمبلغين في هذه القضايا.
5. عدم التوجه لوزارة العمل أو مديرياتها لتقديم الشكاوى بشأن العنف والتحرش من قبل الناجيات من العنف، ما يشير إلى فجوة في هذا المجال.
- لعل اللافت للانتباه في الاستمارات نسب الزميلات اللواتي أفادت المستطلعات بتعرضهن للعنف في مكان العمل، حيث أفادت 38% من عاملات الخليل بتعرض زميلة لهن للعنف، في حين بلغت هذه النسبة في نابلس 33%، وبلغت في رام الله والبيرة والقدس 25%، بينما وصلت هذه النسبة إلى 30% في كل من بيت لحم وأربعا والأغوار، وحوالي 28% في طولكرم وجنين، ونسبة 22% في قلقيلية. وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار هذه النسب مضافة إليها نسب العاملات اللواتي تعرضن للعنف، نقف بلا شك على ضعف النسب المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل في كل مدينة.
6. من المفارقات أيضاً أن نسبة النصف تقريباً من العاملات لا تعلم بالجهات الحكومية وغير الحكومية التي قد تلجأ إليها لتقديم شكاوى تتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل، ما قد يفسر تدني نسب شكاوى الناجيات من العنف اللواتي تقدمن بشكاوى للجهات الرسمية (شرطة، قضاء، نيابة، وزارة العمل).
- ورغم سعينا المتواصل للقاء بعض الناجيات من العنف للاطلاع على تجاربهن في التصدي لهذه الجريمة، ولمعرفة الفجوات والمعوقات التي واجهتهن، لأخذها بعين الاعتبار في هذه الدراسة، تبين لنا من خلال مقابلاتنا مع الناجيات من العنف ومن خلال مقابلات مع مقدمي الخدمة لضحايا العنف والناجيات منه:

 1. السرية والكتمان لضحايا العنف والناجيات منه، ورفض الحديث عن تجاربهن والتمسك ببقائها في نطاق ضيق قاصر على من قدم لهن المساعدة.
 2. عدم تقديم الناجيات لشكاوى أمام الجهات الرسمية والاكتفاء بحل وتسوية الموضوع في إطار العمل.
 3. عدم علم بعض الناجيات بالجهات التي قد تتوجه لها والخشية من السؤال والاستفسار عن هذه الجهات كي لا يتم افتضاح أمرها.
 4. الحل الأمثل لضحايا العنف باعتقادهم هو ترك العمل والابتعاد عنه وليس مواجهة المعنف والتصدي له.
 5. تعرض بعض الناجيات للتنمر والاستهزاء من قبل الجهات التي توجهن لها والتشكيك بروايتهن.

خاتمة وتوصيات

لا شك في أن العنف والتحرش في مكان العمل يعتبر من أهم التحديات التي تواجه المجتمع الفلسطيني في سبيل تمكين وتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية على قدم المساواة مع الرجل في التنمية المجتمعية ونماء ورفاه الأسر، إلى جانب كونه تحدياً حقوقياً، بل يعتبر من أهم المعوقات التي تحول دون تمتع المرأة بالحقوق والحريات التي كفلها القانون الأساسي والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، التي صدّقت عليها دولة فلسطين، ومن ضمنها الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والعهدان الدوليان للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وفي سبيل الحد من هذه الظاهرة تمهيداً للقضاء عليها والوصول إلى عالم خالٍ من العنف والتحرش ومستجيب لمتطلبات العمل اللائق، نرى طرح وعرض ما خلصنا إليه من توصيات وتدابير وسياسات قد تسهم في تعزيز هذا التوجه وتحقيقه.

أولاً: التدابير الوقائية لمنع وتقليل العنف والتحرش في عالم العمل

1. أهمية اتخاذ وزارة العمل لسياسة وتوجه بالزام أرباب العمل بوضع صناديق للشكاوى تخضع لإشراف ورقابة وزارة العمل، ويعتبر هذا الإجراء من أهم السياسات والتدابير الوقائية لكون وجود صندوق شكاوى يعزز من شعور العاملين والعاملات بوجود جهات رقابية رسمية، قد يتم اللجوء إليها في حال التعرض لأي شكل من أشكال الانتهاك.
2. تعزيز التفتيش والرقابة من قبل وزارة العمل للتأكد من احترام وتطبيق أرباب العمل لبيئة العمل اللائق، حيث إن طبيعة بيئة العمل قد تكون بذاتها أحد الأسباب التي تشجع على ارتكاب العنف والتحرش في عالم العمل.
3. رفع الوعي والتثقيف للعاملات بموضوع التحرش والعنف في عالم العمل، وذلك من خلال تبني وزارة العمل والمجتمع المدني والنقابات المهنية والعمالية والإعلام لإستراتيجية وطنية في هذا المجال، لكون معرفة الحق ووسائل حمايته تعتبر الخطوة الأولى والأساسية في المطالبة به والتصدي لمن ينتقص منه أو ينتهكه.
4. تميم ونشر دليل وطني يوضح المفاهيم المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل، ويحدد الجهات التي قد تتوجه لها الضحايا والناجيات من العنف في حال وقوع الانتهاك، ولعل في الدليل الذي أعدته وزارة العمل الأردنية ما قد يشكل أساساً ومنطلقاً يمكن البناء عليه في هذا الجانب.
5. تميم ثقافة رفض العنف والتحرش في عالم العمل عبر استخدام وسائل الإعلام لخلق رأي عام رافض لهذه الممارسة، ما قد يحصن ويعزز من قوة الضحايا والناجيات في المساءلة والملاحقة لمرتكبي هذه الجرائم، ويسقط نظرة المجتمع السلبية في تحميل الضحية المسؤولية عن هذه الجريمة.
6. تنفيذ استبيانات ودراسة استقصائية من قبل وزارة العمل والنقابات العمالية والمجتمع المدني لرصد شمولي لهذه الظاهرة ووضع الحلول بمواجهتها.
7. استهداف العاملات والعاملين في العمل بلقاءات دورية حول العنف والتحرش في عالم العمل، لتعزيز إدراك الجميع بوجود توجه وسياسة وطنية لمواجهته والتصدي له، ما يعزز من شعور المساءلة والملاحقة لمرتكبي هذه الجرائم.
8. وضع تدابير وسياسات لمواجهة ظاهرة التمييز وعدم المساواة في الأجور والترقيات باعتبارها شكلاً من أشكال العنف ضد المرأة، فضلاً عن كون استمرار وجودها يعزز من قناعة البعض بالتفوق وعدم المساواة مع المرأة، وبالتالي حق ومشروعية استضعافها.

ثانياً: التشريعات

تقتضي مواجهة العنف والتحرش في عالم العمل وجود منظومة تشريعية فلسطينية تراعي وتأخذ بعين الاعتبار التوجهات الدولية في مجال مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، ويقتضي هذا التوجه تعديل قانون العمل الفلسطيني الساري في المحاور التالية:

1. تعريف العنف والتحرش في عالم العمل في باب التعريفات، على أن يشمل هذا التعريف أيضاً التحرش الجنسي الرقمي باعتباره ظاهرة آخذة بالتوسع والانتشار في المجتمع.
2. تعريف التمييز ضد المرأة في نطاق ومفهوم العمل، إذ خلا قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الفلسطينية عموماً من أي تعريف أو توصيف لهذه الممارسة.
3. إعادة تعريف العامل لغاية الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل، بحيث يشمل هذا المفهوم، الباحثين عن العمل ومن انتهت علاقاتهم العقدية برب العمل، إلى جانب من يقوم بالعمل، سواء كان بعقد دائم أو مؤقت أو عمل يومي.
4. إدراج العمالة المنزلية وعماله الأسرة في نطاق ومفهوم الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.
5. إعادة تعريف مكان العمل، بحيث ينسجم ويتماشى مع التوجه الدولي في تغيير هذا الاصطلاح بعالم العمل.
6. تجريم العنف والتحرش في عالم العمل، واعتبار كافة المخاطر الصحية والنفسية الناشئة عنه أحد أشكال إصابات العمل.
7. إدراج أعمال العنف والاعتداء والتحرش في عالم العمل، كالاعتداء بالضرب والإيذاء أو التحرش الجنسي أو اللفظي أو غيرها من أفعال الإساءة أو أي عمل من أعمال التحقير تجاههم، ضمن الأسباب الموجبة التي حدتها المادة (40) لإنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل مع العامل الذي قام بارتكاب هذا الفعل.
8. اعتبار ترك المعنفة أو الناجية من العنف للعمل جراً تعرضها للعنف والتحرش بمثابة فصل تعسفي من العمل.
9. إدراج تدابير ترمي إلى حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين في جرائم العنف والتحرش في عالم العمل، وضمان حمايتهم من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.
10. إسقاط نصوص قانون العمل التي تتبنى الأدوار النمطية في عمالة المرأة، وتحديد التحديد الذي تضمنه باب عمالة المرأة الليلية، بحيث يصبح حق المرأة في العمل وفي اختيار العمل مساوياً لحق الرجل دون أي شروط مبنية على الأدوار النمطية.
11. تعديل قانون ذوي الإعاقة على الوجه الذي يكفل حماية ذوات الإعاقة من العنف والتحرش في عالم العمل.
12. تعديل قانون الخدمة المدنية، بما يضمن إدراج العنف والتحرش في عالم العمل والوظيفة العامة ضمن بنوده وتجريم هذه الممارسة.
13. إسقاط كافة النصوص التي تميز بين المرأة والرجل في تشريعات الخدمة المدنية والتقاعد.
14. تعديل مدونة سلوك الموظفين العموميين، بما يكفل إدراج موضوع العنف والتحرش في عالم العمل ضمن مضمون المدونة.
15. تعديل قانون الإجراءات الجزائية على الوجه الذي يراعي السرية والخصوصية في الإبلاغ من ضحايا العنف أو الناجيات منه عن جرائم العنف والتحرش في عالم العمل، ومراعاة هذه الخصوصية في إجراءات التقاضي أمام المحاكم الفلسطينية.

ولعل ما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن هذه التعديلات تعبر عن احتياج وطني فلسطيني ضروري وأساسي لمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، كما أنها تمثل التزاماً واستحقاقاً، إذ طالبت لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة من دولة فلسطين بموجب البندين 36 و37 من توصياتها التي رفعت لدولة فلسطين، ووجوب ضرورة تنفيذ فلسطين للالتزامات التالية:

1. تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مجالات العمل.
 2. الإنفاذ الفعلي لمبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي وإجراء عمليات تفتيش منتظمة لأماكن العمل وإجراء دراسات استقصائية بصفة منتظمة للأجور.
 3. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل النساء العاملات في مشاريع أسرية والعمال المنزليين.
 4. اعتماد تشريعات تحظر التحرش الجنسي في مكان العمل وأحكام لمعاقبة مرتكبيه.
- ولعل ما تجدر الإشارة إليه اعتبار أكثر من 98% من العاملات وجود قانون فلسطيني للحماية من العنف أمراً ضرورياً، وهذا بلا شك تعبير عن مدى شعورهن بالحاجة لمثل هذا التشريع، ولأثر غياب هذا التشريع على حقوقهن في الحماية والإنصاف بوجه جرائم العنف والتحرش في عالم العمل.

ثالثاً: السياسات

1. تبني وفرض وزارة العمل بالشراكة مع النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني لسياسات وطنية تعمم وتطبق على صعيد قطاع العمل الخاص بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.
2. العمل مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني على تنفيذ مسح وطني للعنف والتحرش في عالم العمل للوقوف بموضوعية على حجم وطبيعة هذه الظاهرة، وبالتالي تحديد الفجوات والتحديات الواجب العمل عليها.
3. مصادقة وانضمام دولة فلسطين لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190.
4. تبني وزارة العمل والنقابات المهنية والعمالية ومنظمات المجتمع المدني لسياسات تتعلق بالمساعدة القانونية المجانية للضحايا والناجيات من العنف والتحرش في عالم العمل، بل يعتبر أحد أسباب عزوف الناجيات من التوجه للقضاء ارتفاع التكلفة المالية التي قد تتكبدها العاملة في السير بإجراءات التقاضي، وتحديدًا ما تعلق منها بأتعاب المحامين.

رابعاً: النقابات العمالية والمهنية ومنظمات المجتمع المدني

1. بالنظر لكون موضوع العنف والتحرش في عالم العمل موضوعاً عاماً وليس موضوعاً متعلقاً بقطاع أو نقابة أو منظمة بذاتها، نرى أهمية أن يصار إلى تنظيم وعقد ورشة عمل مع أصحاب المصلحة (نقابات مهنية وعمالية واتحادات ووزارة العمل وأرباب العمل) لنقاش ووضع سياسات موحدة حول العنف والتحرش في عالم العمل، على أن تعتمد من وزارة العمل وتعمم على جميع القطاعات (الجامعات، ومنظمات المجتمع المدني، وشركات التأمين، والبنوك، ومختلف القطاعات الأخرى) باعتبارها سياسات ملزمة يجب احترامها وتطبيقها.
2. تنفيذ النقابات العمالية والمهنية ومنظمات المجتمع المدني لحملة توعية وتثقيف بالعنف والتحرش في عالم العمل وتوضيح الجهات المتخصصة بشكاوى هذه الممارسات.
3. تبني النقابات العمالية والمهنية لنظام المساعدة القانونية للناجيات من العنف وتقديم العون القانوني لمن ترغب بالتوجه للقضاء والجهات الرسمية.

قائمة أهم المراجع

دراسات

1. الأمين العام للأمم المتحدة ، دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، إعداد شعبية النهوض بالمرأة في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة للأمم المتحدة، رقم الوثيقة A/61/122/Add.1، تموز 2006.
2. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا «الإسكوا» القواعد الدولية المتعلقة بملاحج النساء الناجيات من العنف الندوة الأولى - 25 آب/ أغسطس 2020
3. الإسكوا، تحليل حالة الاستجابة للعنف ضد المرأة والفتاة في دولة فلسطين في إطار التعاون الفني بين وزارة شؤون المرأة في دولة فلسطين واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) 2021
4. أيلين كتاب وبراين هيلمان، مفهوم الرجولة، نتائج الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين-الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فلسطين، بحث مشترك نفذه معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، فلسطين ومعهد بروموندو، الولايات المتحدة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2017
5. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تأثير جائحة كوفيد- 19 على العنف ضد النساء والفتيات في الدول العربية - من منظور منظمات المجتمع المدني النسائية، 2020.
6. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ملخص العنف ضد المرأة في الفضاء الرقمي، رؤى من دراسة متعددة الأقطار في الدول العربية، مايو 2020.
7. منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي للشرق الأوسط، كوفيد 19 والعنف ضد المرأة في إقليم شرق المتوسط
8. د نداء أبو عوض، إعادة اندماج النساء الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي، جامعة بير زيت تشرين ثاني 2016.
9. نظرة للدراسات النسوية، منظمة غير حكومية مصرية، العنف الجنسي ضد النساء والفتيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، دون تاريخ نشر.
10. Regional Action Plan on gender-Based Violence, In The Middle East and North Africa, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2021, P16
11. <https://bit.ly/39m3EBx>
12. <https://bit.ly/3L6FfNK>
13. <https://bit.ly/39m3EBx>
14. <https://bit.ly/3MJnZ1P>

التقارير

15. تقرير المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، الاغتصاب بوصفه انتهاكا خطيرا وممنهجا وواسع النطاق لحقوق الإنسان وجريمة ومظهرا من مظاهر العنف الجنساني ضد النساء والفتيات وسبل منعه، وثيقة أمم متحدة رقم 21، A/HRC/47/26 حزيران 2021.
16. تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين، قضايا وإحصاءات، 2020، رام الله فلسطين، تموز/ يوليو 2020.

17. تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا «الإسكوا»، الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات، تموز/ يوليو -2018 حزيران/ يونيو 2020.
18. منظمة العمل الدولية ، تقرير موجز، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش، أيار/ مايو 2020
19. تقرير المقررة الخاصة بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه، وثيقة أمم متحدة رقم A/HRC/41/42، الصادر في 20 حزيران 2019.
20. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، النتائج الأولية لمسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2019، تشرين ثاني/ نوفمبر 2019،
21. تقرير العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالشراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا، (نوفمبر/ تشرين الثاني 2019).
22. تقرير المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، عن العنف ضد النساء والفتيات على شبكة الإنترنت، من منظور حقوق الإنسان، وثيقة رقم 18، A/HRC/38/47 حزيران/ يونيو 2018.
23. الإسكوا، تقرير حول وضع المرأة العربية للعام 2017، إعداد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومعهد الدراسات النسائية في العالم العربي التابع للجامعة اللبنانية الأميركية، منشورات الإسكوا 2017.
24. تقرير منظمة العمل الدولية، التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل، منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال، 2017،
25. تقرير المقرر الخاص المعني بمسألة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، وثيقة رقم 5، A/HRC/31/57 يناير 2016 .
26. تقرير تنمية المرأة العربية 15، المرأة العربية والتشريعات، صادر عن مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر»، تونس، 2015
27. تقرير المفوضية السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن مسألة العنف ضد النساء والفتيات والإعاقة، وثيقة أمم متحدة رقم 5 A/HRC/20/، مارس 2012.

الوثائق

28. 29. إعلان ومنهاج عمل بيجين وثيقة الأمم المتحدة A/CONF.177/20/Rev.1، وقد اعتمد كل من الإعلان ومنهاج العمل في الجلسة العامة 16، المعقودة في 5 أيلول/سبتمبر 1995؛
29. 30. إعلان وبرنامج عمل فيينا الذي تبناه المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان المنعقد في فيينا من 14 إلى 25 حزيران/يونيو 1993م.
30. 31. التوصية العامة رقم 35 الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن العنف الجنساني ضد المرأة، تحديثاً لتوصيتها العامة رقم 19، وثيقة رقم CEDAW/C/GC/35، بتاريخ 16 تموز 2017.
31. 32. التوصية العامة رقم 19 – الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، 1992م، وثيقة الأمم المتحدة A/47/38