مركز الدراسات النسوية
Women's Studies Centre

أيار 2022
إعداد الباحث: محمود جبر
مراجعة وإشراف: مركز الدراسات النسوية

أفضل الممارسات والآليات

للوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي ومعالجته والقضاء عليه في عالم العمل

العنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل

عّرف جهاز **الإحصاء المركزي الفلسطيني** " أشكال العنف في الأماكن التي يتعرض فيها الأفراد للعنف بمختلف أنواعه ومتمثلة بالشارع وأماكن المواصلات العامة وأماكن التسوق، والمؤسسات التعليمية، وأماكن العمل إضافة الى المنزل ".

(جهاز الإحصاء الفلسطيني نتائج مسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2019).

المقصود بالعنف المبني على النوع الاجتماعي

العنف المبني على النوع الاجتماعي هو مصطلح عام يشمل أي عمل مؤذٍ يرتكب رغماً عن إرادة من يتلقى العنف ويقوم على التمييز الاجتماعي بين الذكور والإناث (أي النوع الاجتماعي)، وهي تشمل الأفعال التي تتضمن أعمال تتسبب بالأذى أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، أو التهديد بارتكاب مثل هذه الأعمال، أو إكراه الطرف الآخر عليها، أو أي شكل من أشكال الحرمان من الحرية. ويمكن أن تمارس هذه الأفعال بالسر أو بالعلن.

(اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات حول تدخلات مواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي).

المقصود بالعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل حسب مفهوم اتفاقية 190

نص المادة (١) في مفهوم الاتفاقية على تعريف العنف والتحرش في عالم العمل

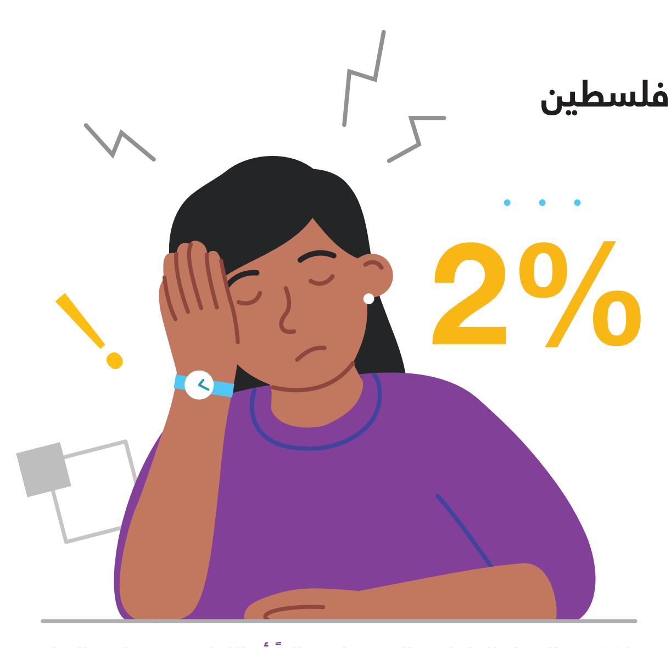
" يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

يعني مصطلح "**العنف والتحرش على أساس نوع الجنس**" العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي".

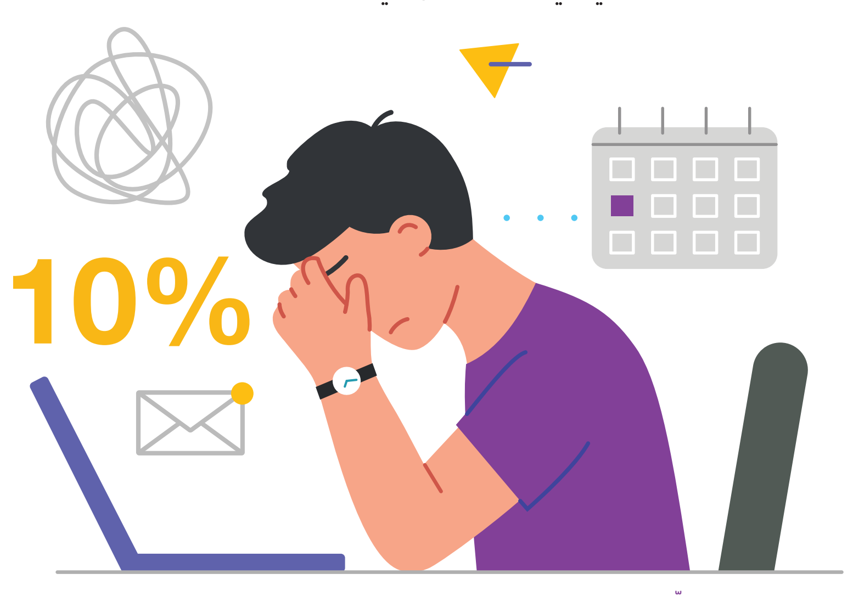
(مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 190).

فهم سياق العنف القائم على النوع الاجتماعي في فلسطين

تتعدد أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني وتشمل فئات عمرية مختلفة. فقد أشارت 2% من النساء العاملات المتزوجات حالياً أو اللواتي سبق لهن الزواج (18-64 سنة) أنهن تعرّضن للعنف النفسي في أماكن العمل في فلسطين، بينما أشار 8% من الرجال العاملين المتزوجين حالياً أو الذين سبق لهم الزواج (18-64 سنة) بأنهم قد تعرضوا للعنف النفسي في أماكن العمل في فلسطين، وأشار أيضاً 10% من الشّبان الذكور العاملين في العمر (18-29 سنة) الذين لم يسبق لهم الزواج أنهم تعرضوا للعنف النفسي في أماكن العمل في فلسطين.



2% من النساء العاملات المتزوجات حالياً أو اللواتي سبق لهن الزواج (18-64 سنة) تعرّضن للعنف النفسي في أماكن العمل في فلسطين.



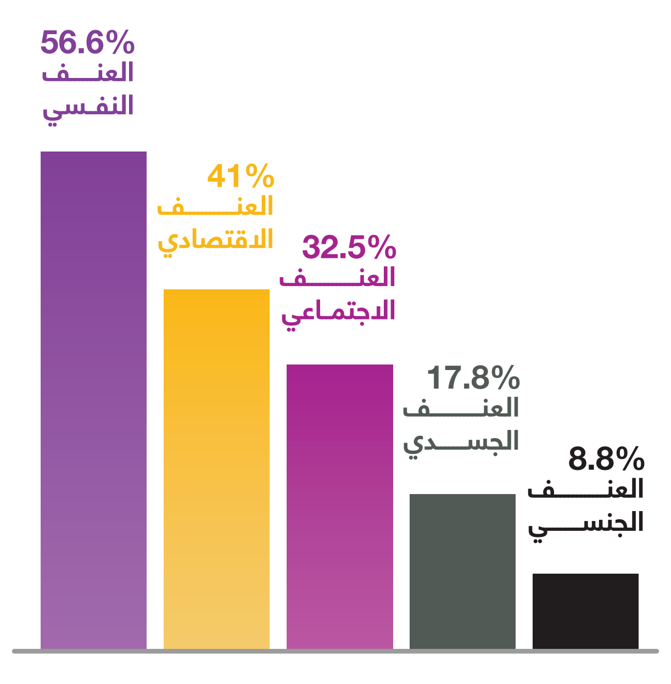
10% من الشّبان الذكور العاملين في العمر (18-29 سنة) الذين لم يسبق لهم الزواج أنهم تعرضوا للعنف النفسي في أماكن العمل في فلسطين.

8% من الرجال العاملين المتزوجين حالياً أو الذين سبق لهم الزواج (18-64 سنة) تعرضوا للعنف النفسي في أماكن العمل في فلسطين.

كيف يبدو العنف القائم على النوع الاجتماعي؟

- **العنف النفسي**: التحرش أو التنمر أو الاستغلال أو غير ذلك من الأفعال التي قد تسبب الخوف أو التوتر.
- **العنف الاجتماعي**: النبذ الاجتماعي أو التمييز السياسي أو الأعراف الاجتماعية السلبية التي لها تأثير سلبي.
- **العنف الاقتصادي**: التمييز في الأجور.
- **العنف الجسدي**: الضرب أو الحرق أو غيره من الإساءات التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حتى الموت.
- **العنف الجنسي**: اغتصاب وتحرش ولمس غير لائق.

تصدّر العنف النفسي حسب مسح العنف لعام 2019 القائمة بنسبة تصل إلى **56.6%**، بينما مثّل العنف الاقتصادي **41%** في المرتبة الثانية، وجاء العنف الاجتماعي بنسبة **32.5%** بالدرجة الثالثة، ليكون العنف الجسدي بالترتيب الرابع بنسبة **17.8%**. في حين كان العنف الجنسي بالمرتبة الخامسة والأخيرة وبنسبة **8.8%**. هذا مع ضرورة الإشارة بأنه من غير السهل بأن تقوم/يقوم ضحية العنف الجنسي بالإفصاح عن تعرضهم/ن لمثل هذا النوع من العنف كنتيجة للثقافة المجتمعية السائدة وما ينتج عنها من لوم وتذنيب الضحية وفي كثير من الأحيان عدم التسامح مع الضحية.



مسح العنف العام 2019

لماذا نطالب بالتصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل في فلسطين

نطالب بالتصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل في فلسطين من أجل العمل على تحقيق المساواة في عالم العمل، والتي لا يمكن لها أن تتحقق في ظل وجود ظاهرة العنف، وهذا بدوره يتطلب تعديل القانون، إذ أن قانون العمل الفلسطيني بصورته الحالية لا يعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين بالشكل المطلوب في القطاع الخاص. كما وأنّ هناك فجوة في ظل وجود فروقات كبيرة بين النساء والرجال في الانخراط في سوق العمل وفرص الحصول على عمل وأجر متساوٍ وتوفير الحماية التي يضمنها القانون لبعض الفئات في بعض المجالات، ناهيك عن عدم مواءمة بعض بنود القانون مع المعايير الدولية الخاصة بتعزيز المساواة بين الجنسين وخاصة اتفاقية العمل الدولية رقم 190.

STOP!
STOP
STOP
STOP

أهمية تضمين القوانين والتشريعات بما فيها قانون العمل الفلسطيني موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل

لا بد من الاهتمام بالعمل على ذلك لأسباب عديدة نذكر منها:

- افتقار قانون العمل الفلسطيني أو قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لأي نص خاص بضرورة توفير الحماية من العنف والتحرش في العمل بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- أما بالنسبة للعنف والتحرش في العمل بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي، فإن قانون العمل الفلسطيني لا يتناول هذا الأمرٍ بشكل كاف، حتى أن القانون لا يتضمن تعريف واضح وصريح للعنف في العمل أو مادة صريحة تحظر هكذا ممارسات. وهنا لا بد من التأكيد على أهمية معالجة هذه المسألة على اعتبار أن العنف والتحرش يعتبران من مخاطر العمل التي قد يتعرض لها العمّال والعاملات ونوعاً من أنواع التمييز الذي يتوجب تجنبه.
- لم يتناول قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، رغم كونه قانوناً حديثاً نسبيّاً، موضوع العنف والتحرش في مكان العمل باعتبارهما من الجرائم والمخالفات التي ترتكب من قبل العامل في عالم العمل.
- خلو قانون العمل الفلسطيني أيضاً من تعريف الممارسات والانتهاكات التي قد تقع في نطاق العمل.
- بالرغم من وجود استراتيجية وطنية مناهضة للعنف واستراتيجية قطاع العمل، إلا أنه لا يوجد لغاية الآن أي سياسة أو توجه لتوفير الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.

ما هو المطلوب عمله من أجل الوصول إلى تناغم وانسجام التشريعات الفلسطينية مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) بشان القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل ؟

على صعيد التشريعات والقوانين:

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لعام 2007 م

- العمل على إنجاز تعريف موحد ومتفق عليه لمفهوم العنف والتحرش الجنسي في عالم العمل.
- اتخاذ الإجراءات التي من شأنها منع التحرش الجنسي وبما يتضمن أماكن العمل، عملاً بما نصت عليه اتفاقية سيداو **(اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة)** والتي من المفترض بأنها قد أصبحت سارية بعد توقيع فلسطين على الاتفاقية عام 2014 وبعد انضمام فلسطين عام 2018 إلى البروتوكول الإضافي لسيداو.

(تقرير المتابعة لمنهاج عمل بيجن +25 الصادر عن منظمات المجتمع المدني فلسطين 2020)

- إلزام القطاع الخاص بتبني سياسة منع العنف والتحرش الجنسي في عالم العمل

قانون الخدمة المدنية

- اعتماد مادة قانونية مختصة لمواجهة جريمة التحرش في حال حدوثها.
- ضرورة أن يتضمن القانون نصّاً واضحاً حول الأحكام المعمول بها لمعاقبة مرتكبيه.
- جمع بيانات إحصائية دورية مع مؤشرات قياس تبعاً لقانون المسوح المعمول به وما تنص عليه الاتفاقيات والتي تتعلق بالتمييز على أساس الجنس في مكان العمل.

مسودة قانون العقوبات الفلسطيني لعام 2010

- اعتماد مسودة القانون في نص المادة 405 المتعلقة بتعريف التحرش الجنسي لتصبح قانون نافذ ليستند عليه القضاء الفلسطيني عند النظر في قضايا التحرش الجنسي.

على صعيد التنسيق والعلاقة ما بين الشركاء

- تحديد التزامات كافة أطراف عملية الإنتاج (الحكومة، النقابات، العاملين) فيما يتعلق باتفاقية رقم 190.
- ضرورة وجود منهجية رصد ومتابعة وتحليل للبيانات لظاهرة التحرش على مستوى الشركاء يعزز من إمكانية طرحها بقوة أمام أصحاب القرار وبالتالي يزيد من إمكانية الضغط المجتمعي تجاه تبني سياسة رادعة للتصدي الفعال.
- التوعية المجتمعية حول مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي.
- توفير خدمات منفصلة تتعلق بمفهوم التحرش، بمعنى آخر التخصصية في تقديم الخدمة لمن تتعرض أو يتعرض للتحرش وبما يشمل توفير رزمة من الخدمات نذكر منها الحماية ، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي لمعالجة أثار التحرش والعمل من أجل استعادة الحياة الطبيعية لمن يتعرض للتحرش.
- التوسع في إدخال الخدمة المتخصصة ضمن الخدمات المساندة للنساء التي تتعرض للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي.
- تدريب العاملين في شركات القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية على مفهوم العنف القائم على النوع الاجتماعي وسياسات الشركة وإجراءاتها.
- توضيح وترسيخ المفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي ودمجها بشكل فعّال في سياسات ومدونات قواعد السلوك على كافة المستويات.
- أهمية وجود نظام شكاوى مكتوب خاص بموضوع التحرش الجنسي في المؤسسات، إذ ينعكس ذلك أيضاً على آلية نظام الشكاوى المتبعة مما يحّفز من يتعرض للعنف والتحرش من إمكانية التقدم بشكوىبما يشمل وضع معايير لضمان السرية عند تقديم الشكوى ـوبالمقابل من يتلقى الشكوى ان يكون مدّرب وبالمقابل أن يكون هناك إجراءات تضمن المتابعة والحاسبة على مبدأ السرية.
- تعزيز لجوء من يتعرض للتحرش لطلب المساعدة والإسناد والبحث عن جهة موثوقة يمكن اللجوء إليها لتقديم الشكوى. أهمية تعزيز الثقافة المجتمعية السائدة من خلال تشجيع السير بإجراءات التقاضي في حال تقدم المشتكية بشكوى.
- تطوير قدرات للكوادر المتخصصة والمؤهلة في التعامل مع جرائم التحرش في مواقع إنفاذ القانون مما يفتح الباب امام تعزيز توجه من يتعرض للتحرش لتقديم الشكوى، أن وجود الكوادر المتخصصة والمهنية والمختصة ربما يوّفر التحسن المستمر في المسائلة والتحسين المستمر في الأداء.

بقعة ضوء نحو تعزيز آليات مواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل في فلسطين

1

مقابلة معمقة مع رشا الفرا منظمة العمل الدولية

تجربة منظمة العمل الدولية في بناء تحالف وشراكات

يمكن البناء على تجربة منظمة العمل الدولية في فلسطين في بناء تحالف ما بين مؤسسات المجتمع المدني منها الشبابية والنسوية والصحافية ومؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة. وذلك كفرصة لتضمين ودعم تبني سياسات وتشريعات على المستوى الوطني وتطبيق الاتفاقية رقم 190 لمواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش في بيئة العمل.

2

مقابلة معمقة مع اماني معدي المدير التنفيذي لشركات أنظمة المعلومات الفلسطينية -بيتا

تجربة اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية- بيتا في موضوع التحرش في بيئة العمل

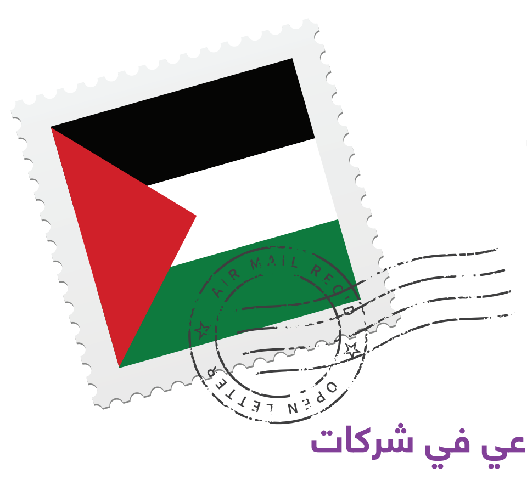
- تم إعداد دراسة بحثية حول التمييز الجنسي والعنف ضد المرأة في مكان العمل، دراسة حالة لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين 2021.
- تم تطوير سياسة مناهضة للعنف المبني على النوع الاجتماعي.
- تم تطوير مدونة قواعد سلوك لشركات أنظمة المعلومات بناءً على نتائج الدراسة وقامت العديد من شركات الاتحاد بتبنيها والتوقيع عليها.

3

دليل الموظف شركة يونيبال للتجارة العامة

تجربة شركة يونيبال في موضوع سياسة مكافحة التحرش الجنسي في العمل

- لدى الشركة دليل الموظف والذي يستعرض فيه كافة المعلومات التي يحتاجها الموظف في الشركة.
- البند رقم (10) من الدليل ينص على التالي" تحارب الشركة أي تحرش جنسي بحق الموظف/ة وذلك ما تم الإشارة إليه في سياسة مكافحة التحرش الجنسي في العمل من قبل شركة أبيك (APIC) حيث تهدف هذه السياسة إلى حماية كافة الموظفين والموظفات من التحرش الجنسي أو الابتزاز في بيئة العمل".
- يتبّع رئيس مجلس الإدارة سياسة الاتصال بشكل مباشر مع أي موظف/ ة في أي موضوع يرغب بتقديم شكوى به، في حال تعرضه/ا لأي انتهاكات ومنها التحرش.



كيف يمكن إدماج النوع الاجتماعي في شركات القطاع الخاص

يجب أن تتضمن السياسات التنظيمية إشارة صريحة إلى العنف المبني على النوع الاجتماعي وأن تعكس كيفية رؤية الشركة من خلال عملها وبرامجها للقضايا والحوادث المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي التي يتعرض لها كل من الموظفين وكيف ستعالج تلك القضايا.

مقترح لتبني سياسة نبذ العنف المبني على النوع الاجتماعي في شركات القطاع الخاص:

- يجب أن تحظى سياسة نبذ العنف المبني على النوع الاجتماعي بالموافقة على جميع المستويات بالشركة.
- أن تنص بالعبارة الصريحة على عدم التسامح مطلقًا مع التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في مكان العمل.
- أن يكون لدى الشركة سياسة محددة وخطة تنفيذ مع مساءلة واضحة لمنع التحرش والاعتداء الجنسي من قبل الموظفين ضد أي موظف/ ة، وكذلك إنفاذ عواقب أي أفعال يتم ارتكابها.
- يجب أن يكون لدى الإدارات طريقة لتتبع المواقف التي حدثت فيها إساءة أو استغلال أو مضايقة.
- قم؟ بتضمين السياسات في توجيه جميع الموظفين الجدد، وخاصة كبار الموظفين. كما يجب أن تحظى سياسات المستوى المؤسسي بقبول على جميع المستويات.
- توفير الدعم والاستجابة الصريحة للناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي، سواء كان العنف المرتكب خارج الشركة أو داخلها.
- يجب تضمين بروتوكولات الإبلاغ مع نقطة اتصال معينة بالشركة لتقديم الشكاوى ضد التحرش.

حقوق الطبع محفوظة لمركز الدراسات النسوية
2022

بتمويل من
Austrian Development Cooperation

WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

Brot
für die Welt