

الإئتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان) الفرع الوطني لمنظمة الشفافية الدولية

التحرش الجنسي في أماكن العمل كشكل من أشكال الفساد



2	مقدمة
3	التحرش الجنسي في أماكن العمل ظاهرة عالمية (أرقام وإحصائيات)
4	التحرش الجنسي في أماكن العمل (اشكالية المفهوم)
4	غياب تعريف موحد للتحرش الجنسي في مواقع العمل
5	التحرش الجنسي في أماكن العمل تشكل من أشكال الفساد والاستغلال الوظيفي
6	التحرش الجنسي في أماكن العمل على الصعيد الفلسطيني: الأسباب والآثار
8	التحرش الجنسي والتشريعات الفلسطينية ذات العلاقة
11	الخلاصة والاستنتاجات
12	التوصيات
14	كوامنس الدراسة:

مقدمة:

وقد تناولت منظمة العمل الدولية التحرش الجنسي في العمل باعتباره أحد أشكال الفساد والعنف وانتهاك لحقوق الإنسان وحقوق العاملين وتهديد للسلامة المهنية وبيئة العمل، فيما أعتبر منهاج عمل بكين الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة عام (1995)²، التحرش الجنسي بأنه عمل من أعمال العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث داخل المجتمعات وأماكن العمل.

وفي دراسة حديثة أعدتها عدة باحثات من جامعة ميشغن حول التحرش الجنسي في أماكن العمل، إعتبرن فيها ان التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز ضد المرأة في العمل³، وأكدت على ذلك منظمة العمل الدولية في تقاريرها ودراساتها المتعددة⁴.

تهدف هذه الورقة البحثية الى الوقوف على أهم معالم ظاهرة التحرش الجنسي بأماكن العمل في المجتمع الفلسطيني بإعتبارها شكلا من أشكال الفساد، من خلال محاولة تسليط الضوء على هذه الظاهرة إنطلاقاً من مراجعة الأدبيات والتجارب الدولية والإقليمية ومؤشرات الاحصائية التي تناولت هذه الظاهرة. وأهم التعريفات التي أستخدمت في تحديد ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل وتبيان أشكاله. وتبحث الورقة في إشكالية المفهوم كما تحاول الورقة تحليل العوامل والدوافع المسببة لظاهرة التحرش الجنسي في المؤسسات الفلسطينية وأثارها وإرتباطها بالفساد وإستغلال النفوذ والموقع الوظيفي، وتعرض الورقة الواقع التشريعي في فلسطين فيما يتعلق بموضوع الدراسة من خلال مراجعة بعض القوانين ذات العلاقة. وتسعى الورقة الى رصد أهم الآليات المؤسسية، والسياسات ذات العلاقة في متابعة وتناول قضايا التحرش الجنسي وتبيان أهم المعوقات التي تحول دون مكافحة هذه الظاهرة بشكل فعال. وتخلص الدراسة الى مجموعة من الإستنتاجات والتوصيات المتعلقة بقضية البحث.

تجدر الإشارة الى إعتداد الورقة البحثية المنهج الوصفي التحليلي عبر إتباع أسلوب المقابلات مع الجهات ذات العلاقة، وتمثلت بعدد من الموظفات في بعض المؤسسات، إضافة لمقابلة مستويات إدارية مختصة في عدد من مؤسسات المجتمع المدني الناشطة في مجال قضايا المرأة، وعدد من المؤسسات العامة ذات الصلة بموضوع الدراسة بالاضافة الى مراجعة العديد من الأدبيات الأجنبية والعربية والمحلية.

وقد واجهت الباحثة عدة صعوبات في دراسة هذه الظاهرة وذلك لعدة أسباب، أهمها:

أولاً: حساسية الموضوع الأمر الذي جعل العديد من الموظفات يتحفظن على الحديث عن هذه الظاهرة رغم إقرارهن بوجودها.

ثانياً: ندرة الدراسات التي تتناول هذه الظاهرة على الصعيد الفلسطيني وغياب الإحصائيات والمسوحات المختصة التي تساعد في إعطاء مؤشرات ذات دلالة حول حجم إنتشار هذه الظاهرة.

تعددت الأسباب والدوافع وراء ظاهرة الفساد وإنتشاره في المجتمعات المختلفة، بالرغم من وجود شبه إجماع على أن هذه الظاهرة سلوك سلبي تحركه مكاسب ومصالح ذاتية. وتتجلى ظاهرة الفساد بمجموعه من السلوكيات التي غالباً ما يقوم بها بعض المسؤولين والمنتفذين، وبالرغم من التشابه أحياناً والتداخل فيما بينها إلا انه يمكن إجمالها بسلوكيات تتعلق بالجرائم المخلة بواجبات الوظيفة في أماكن العمل المختلفة، وإساءة استعمال السلطة خلافا للقانون. واتقمت الكثير من الأدبيات على أن مفهوم الفساد يتعلق بإستغلال المنصب او الموقع في الوظائف لتحقيق مصالح ذاتية، وبأن الفساد مخالف للقانون والنظام وغير منسجم مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع¹.

ويظهر الفساد في أماكن العمل بمظاهر وأشكال مختلفة منها الفساد الإداري والمالي والأخلاقي والسياسي... الخ. وتبرز ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل كأحد اشكال الفساد الإداري والأخلاقي، لانها ترتبط بإساءة إستخدام السلطة بشكل مخالف للقانون.

تنتشر ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل في شتى المجتمعات بشكل عام بما فيها المجتمع العربي، وتتميز بعدم الظهور امام الملء بسبب وقوعها في أماكن مغلقة (بيئة العمل)، كما تتميز بوقوعها من شخص له نوع من السلطه على مرؤوسه، وفي أغلب الاحيان تكون المرأة هي الضحية للتحرش الجنسي من قبل مسؤولها، وقد يكون الرجل عرضة للتحرش كالمرأة على السواء، او من رجل على رجل، او من امرأة على امرأة، ولكن معظم الدراسات أثبتت بان التحرش غالباً ما يكون من قبل الرجل تجاه المرأة نظراً لتولي الرجال مواقع اشرافية والمستويات الإدارية العليا في أماكن العمل، في حين تتولى النساء مستويات ومناصب إدارية أدنى من تلك التي يشغلها الرجال، وبالتالي تزداد نسبة النساء اللاتي يرأسهن رجال في أماكن العمل ويتمتعون بسلطة ونفوذ عليهن. وهذا ينطبق على الحالة الفلسطينية كما اشارت دراسات ونتائج اعمال العديد من المؤسسات العامة والخاصة بما فيها بيانات الجهاز المركزي للإحصاء.

وترتبط كثير من الدراسات بين التحرش الجنسي في العمل وبين الفساد، وغياب الرقابة في المؤسسات، فالفساد المالي والإداري في هذه المؤسسات يؤدي بصورة ما الى الفساد الأخلاقي، خاصة ان الكثير من حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل تصدر من الرؤساء وأرباب العمل تجاه من يترأسون، مستغلين ما يتمتعون به من سلطة ونفوذ، خصوصاً في حالات إنعدام الرقابة وآليات المساءلة، وغياب البنية التشريعية والقانونية الرادعة.

التحرش الجنسي في أماكن العمل ظاهرة عالمية (أرقام وإحصائيات)

تزايد الإدراك الدولي بظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل وضرورة رفع الستار عنها وعدم التستر «والطبطبة» عليها، لأنها لم تعد تقتصر بآثارها على عدد من النساء اللواتي يتعرضن لمثل هذه الظاهرة، بل أصبحت تأثيراتها تمس عملية التنمية وديمومتها بشكل عام وتأثيرها على عموم القطاع النسوي والجهود المبذولة لإدماج المرأة في التيار الرئيسي للتنمية ودورها في عملية التنمية الشاملة. وخلال العقد الأخير نشطت الجهود الدولية سيما على صعيد الدراسات والمسوحات المختصة التي سلطت مزيد من الضوء على هذه الظاهرة العالمية.

تشير دراسة أجريت في بلدان آسيا والمحيط الهادي حول التحرش الجنسي في أماكن العمل، إلى أن 30% من النساء العاملات أبلغن عن تعرضهن بشكل ما لأشكال التحرش الجنسي (كلاميا كان أم بدنيا أو جنسيا)⁵. كما أظهرت دراسة إستقصائية أوروبية بوجود معدلات كبيرة لحالات التحرش الجنسي في مكان العمل، حيث أبلغت ما بين 40%-50% من النساء العاملات في دول الإتحاد الأوروبي عن تعرضهن لشكل ما من أشكال التحرش الجنسي أو السلوك غير المرغوب فيه في مكان العمل⁶. وبناء على مسح أجري في استراليا عام 2004 أفدن 18% من المبحوثات بأنهن تعرضن لتحرش جنسي في العمل 62% منهن تعرضن لتحرش جسدي⁷. وفي الصين أجري مسح حول التحرش الجنسي في أماكن العمل عام 2007 وأفادت 80% من المبحوثات بأن لديهن تجربة بأحد أشكال التحرش الجنسي⁸.

وعلى الصعيد العربي، عُقد مؤتمر بالقاهرة في ديسمبر 2009 بمشاركة 17 دولة عربية، تحت عنوان «التحرش الجنسي كمنف اجتماعي وتأثيره على النساء»، ونظّم هذا المؤتمر المركز المصري لحقوق المرأة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للسكان والهيئة السويدية للتعاون الدولي. وطالب المشاركون في المؤتمر بإصدار تشريعات عربية لتجريم التحرش الجنسي، وتكثيف الحملات التي تتحدث عن الظاهرة الخطيرة، والإلتزام بالصراحة والتثقيف والتنوعية عبر وسائل الإعلام وفي المدارس والجامعات، وتوفير خطوط ساخنة مع المختصين النفسيين لمساعدة الضحايا لتجاوز الآثار النفسية والعصبية. وابتعد المؤتمر عدم إيلاء إهتمام كافٍ بظاهرة التحرش الجنسي على المستوى الرسمي ومحاولة إنكارها، كونها ظاهرة تستحق الإهتمام والعمل على مستوى التغيير الاجتماعي ونشر الوعي والتحرك لمواجهتها

تشريعياً، ورصد الدراسات والتقارير التي تعكس حجم هذه الظاهرة، وأسبابها، وآثارها على كل المستويات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية، وسبل المواجهة⁹.

وبدأت بعض الدول العربية منذ مدة في طرق باب التحرش الجنسي في موقع العمل، عبر إجراء بعض المسوحات والدراسات المتعلقة بهذه الظاهرة، حيث أجرت الجامعة الهاشمية في الأردن دراسة حديثة (أيلول/2010) تحت عنوان «دراسة العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية في الأردن»، وفيما يتعلق بالعنف في مكان العمل، فقد أظهرت الدراسة بأن 14% من النساء اللواتي يعملن قد تعرضن لتحرش جنسي لفظي في مكان عملهن، مقابل 0.7% تعرضن لتحرش جنسي جسدي في مكان العمل، و8% من المبحوثات تعرضن لعنف لفظي (ألفاظ نابية أو مهينة)، مقابل 2.3% تعرضن لترويع وتهديد نفسي من رئيس العمل¹⁰. وكشفت دراسة علمية جامعية في مصر عن تعرض 68% من النساء العاملات في الحكومة والقطاع العام بالعاصمة المصرية لتحرش الجنسي من قبل رؤسائهن وزملائهن سواء بالقول أو بالفعل¹¹.

وفي اليمن ترتفع النسبة للتحرش الجنسي حيث تبين دراسة يمنية أن 87% من النساء العاملات في المؤسسات الحكومية تعرضن للتحرش اللفظي الجنسي من أرباب العمل والزملاء وزملاء المهنة، وتؤكد الدراسة بأن التحرش بالدرجة الأولى يأتي من قبل المدراء وأرباب العمل وأحياناً من جانب زملائهم في العمل¹².

وعلى المستوى الفلسطيني، أعد الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالتعاون مع مؤسسة (مفتاح) مسحاً حول إنطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبييرة خلال العام 2008، وبينت نتائج المسح تعرض المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية لعنف لفظي ونفسي وجسدي وتحرش جنسي حيث جاءت اجابات المبحوثين كما هو مبين بالجدول التالي:¹³



الاجابة/ الجنس						الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في المؤسسات الحكومية
لا		الى حد ما		نعم		
اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
50.7	69.5	28.3	19.0	21.0	11.5	عنف لفظي
41.7	61.4	32.1	26.2	26.2	12.4	عنف نفسي
96.5	94.8	1.6	3.6	1.9	1.6	عنف جسدي
77.4	72.1	17.4	20.5	5.2	7.4	تحرش جنسي

المتقدمة كما في الدول النامية على حد سواء.

التحرش الجنسي في أماكن العمل (اشكالية المفهوم)

تتمثل إحدى أهم المشاكل الرئيسية في التعامل مع قضية التحرش الجنسي، في الاتفاق على تعريف محدد ومتفق عليه عالمياً للتحرش الجنسي في أماكن العمل، وذلك مرده لاختلاف الثقافات بين المجتمعات، فإن ما يعد تحرشاً جنسياً في مجتمع ما، قد لا يكون كذلك في مجتمع آخر، إضافة الى طبيعة الإدراك الحسي perceptual nature للظاهرة، فالرجال والنساء يختلفون فيما يمكن اعتباره تحرشاً جنسياً، حيث ان النساء لديهن تعريف أوسع للتحرش الجنسي من الرجال¹⁵.

غياب تعريف موحد للتحرش الجنسي في مواقع العمل

رغم عدم وجود تعريف موحد للتحرش الجنسي، إلا انه يوجد إجماع دولي على أن التحرش الجنسي فعل يتنافى مع مبادئ حقوق الإنسان كالحق في المساواة، عدم التمييز، والعمل، وتكافؤ الفرص، وقيل كل شيء الحق الأساسي في احترام كرامة الإنسان وحرية.

من جهتها وضعت منظمة العمل الدولية تعريفاً عاماً للتحرش الجنسي في العمل، وعرفته بأنه «سلوك غير مرغوب فيه ذات طابع جنسي أو سلوك قائم على أساس الجنس الذي يؤثر على كرامة المرأة والرجل في مكان العمل»¹⁶. وعرفه آخرون بأنه «سلوك غير مرغوب فيه أو غير مقبول ذو طابع جنسي، يتصف بالعدائية والهجوم والإحراج، ويؤثر على أداء الموظف في العمل، والصحة، والمهنة، أو كسب الرزق»¹⁷.

ويلاحظ كما يبدو ان الرجال اكثر جرأة للحديث عن موضوع تعرض الموظفين للتحرش الجنسي.

وفي مسح آخر أعده الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالتعاون مع مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، حول معرفة وتوجهات وممارسات أعضاء المجلس التشريعي تجاه التمييز المبني على النوع الاجتماعي، بينت إجابات أعضاء المجلس التشريعي تعرض المرأة الفلسطينية في أماكن العمل لعنف لفظي بنسبة وعنف نفسي وعنف جسدي وتحرش جنسي وفق ما هو مبين بالشكل التالي¹⁴:

التوزيع النسبي لاعضاء المجلس التشريعي حسب وجهة نظرهم في تعرض المرأة لبعض الممارسات في أماكن العمل، 2010

الاجابة			الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في أماكن العمل
لا	الى حد ما	نعم	
57.0	23.2	19.8	عنف لفظي
53.0	28.9	18.1	عنف نفسي
85.8	7.1	7.1	عنف جسدي
45.7	39.0	15.3	تحرش جنسي

وكما يبدو ان اعضاء المجلس التشريعي اكثر وضوحاً في الحديث عن الموضوع حيث يشير حوالي 55% منهم الى وجود تحرش جنسي في العمل بين نعم ونعم الى حد ما.

ومما لا شك فيه أن هذه المعطيات والأرقام تؤكد بأن ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل هي ظاهرة عالمية، لا تقتصر على مجتمع أو ثقافة معينة، بل هي ظاهرة موجودة في الدول

1. عدم ترحيب المتحرش به/ بها لهذا السلوك، وينتج عن ذلك خلق بيئة عمل عدائية hostile work environment.

2. عندما يصبح الخضوع والموافقة للتحرش شرطاً للإستمرار في العمل والحصول على الترقيات والإمتيازات والحوافز والتدريب، وهو ما أطلقت عليه منظمة العمل الدولية المبادلة (quid pro quo).

التحرش الجنسي في أماكن العمل شكل من أشكال الفساد والإستغلال الوظيفي

تتعدد مظاهر الفساد، ولكن يقصد بالفساد هنا (الفساد الإداري المتعلق بمظاهر الإنحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام إثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية وأحياناً اغتنام الفرصة للاستفادة من الثغرات)²³.

ربطت العديد من الدراسات والأدبيات العالمية والعربية بين التحرش الجنسي في العمل والفساد، فالفساد الإداري غالباً ما يكون سبباً مساعداً على إنتشار الفساد الأخلاقي المتمثل بمجمل الإنحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته، كالقيام بأعمال مخلة بالحياء في أماكن العمل ومن ضمنها التحرش الجنسي²⁴. وهذا ما أكدت عليه منظمة العمل الدولية في تقاريرها المتعددة، كما أكد عليه رئيس منظمة العمل العربية الذي أشار الى ان الكثير من حالات التحرش الجنسي تتميز بوقوعها من شخص له نوع من السلطة على مرؤوسه²⁵. وأثبتت معظم الدراسات بان التحرش الجنسي يكون من قبل الرجل تجاه المرأة²⁶، دون نفي امكانية ان يكون الرجل عرضة للتحرش الجنسي من قبل امرأة.

وبالرغم من وجود أسباب ودوافع عدة لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في أماكن العمل، والتي من ضمنها الدافع الجنسي لدى المتحرش، إلا ان العديد من الدراسات والاحصائيات التي أجريت حول التحرش الجنسي في العمل، أثبتت بان التحرش الجنسي من قبل المسؤول بمرؤوسته قد لا تكون دوافعه ومحركاته جنسية بالدرجة الأولى، وإنما مظهر يبرز على هامش شكل من أشكال الفساد المالي والإداري الذي غالباً يقود الى الفساد الاخلاقي، خاصة وأن الكثير من حالات التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل تنتج من رؤسائها الرجال

وفي دراسة للبرلمان الأوروبي حول التحرش الجنسي في أماكن العمل أجريت في 25 دولة من الدول الأعضاء عام 2004، تم تعريف التحرش الجنسي بأنه «أي شكل من أشكال السلوك غير المرغوب فيه، اللفظي، غير اللفظي، أو الجسدي ذو الطابع الجنسي، لغرض يؤدي إلى انتهاك كرامة الشخص، وبخاصة عند خلق بيئة ترهيب، عدائية، ومهينة، مذلة»¹⁸.

عربياً، عرف المشرع التونسي التحرش الجنسي ضمن القانون «المتعلق بالأخلاق الحميدة وزجر التحرش الجنسي» بأنه «كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته وأن تخدش حياءه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها أضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات»¹⁹. بينما أفرد المشرع المغربي مادة ضمن قانون العقوبات جرمت فيه التحرش الجنسي، ونصت على «يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم من أجل جريمة التحرش الجنسي بحق من استعمل ضد الغير أوامر وتهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلاً السلطة التي تخولها له مهامه لأغراض ذات صبغة جسدية»²⁰.

فيما عرف عالم الاجتماع المغربي مغرس الديالمي التحرش الجنسي بالمرأة في أماكن العمل بأنه «إستغلال موقع ونفوذ او سلطة داخل مؤسسة من طرف الرجل للحصول على متعة جنسية مقابل تخويف أو ترغيب»²¹.

ورغم تعدد التعريفات التي تناولت ظاهرة التحرش الجنسي، إلا أنه يمكن ملاحظة أن ثمة توافق بين أغلبها على وجود مجموعة من التصرفات السلوكية التي تشكل فيما بينها التحرش الجنسي، وبأنها سلوك غير مرغوب وغير مقبول، كما تتوافق بأن التحرش الجنسي لا ينصب فقط على شكل مادي ملموس، بل إنه يتخذ أشكالاً ثلاثة:

1. تحرش جنسي لفظي (ملاحظات وتعليقات جنسية مشينه، طرح أسئلة جنسية، نكات جنسية، الإلحاح في طلب لقاء... الخ).
2. تحرش جنسي غير شفوي (نظرات موحية، الإيماءات والتلميحات الجسدية).
3. تحرش جنسي بسلوك مادي (محاولة لمس، أو لمس جسد الطرف الآخر، تقبيل أو محاولة تقبيل الطرف الآخر).

ويمكن تصنيف الفعل أو السلوك على انه يعد سلوكاً جنسياً في حالة توفر عددا من الشروط الرئيسية تتمثل بما يلي²²:

التحرش الجنسي في أماكن العمل على الصعيد الفلسطيني: الأسباب والآثار

باتت قضية إستغلال المنصب العام من قبل المسؤولين في أماكن العمل واستخدامها بشكل مخالف للقانون واحدة من الظواهر المقلقة في المجتمع الفلسطيني، وتتجلى إحدى صور إستغلال المنصب بشكل مخالف للقانون بالتحرش الجنسي في العمل من قبل المسؤول ورب العمل بمن يتبعون لهم إدارياً وخاصة النساء منهم.

فوفقاً للمقابلات التي أجرتها الباحثة مع مسؤولين من جهات حكومية وغير حكومية بمستويات مختلفة بالإضافة الى عدد من الموظفين، يظهر وجود حالات عديدة لنساء تعرضن للتحرش الجنسي في أماكن عملهن سواء في الوظيفة العامة او الخاصة أو الأهلية من قبل مسؤوليهم الذين يستغلون نفوذهم وسلطتهم بشكل مخالف للقانون، إلا انه في أغلب الأحوال يتم التعامل مع هذا القضية على انها محظور إجتماعي لا يجوز الحديث عنها. بل ان العديد من المسؤولين في بعض المؤسسات يحاولون تجاهلها أو إنكار وجودها في المؤسسات التي يقفون على رأسها خوفاً على سمعة هذه المؤسسات، وحرصاً منهم على أن تظهر هذه المؤسسات بأحسن صورة في عهد توليهم لرئاسة هذه المؤسسة³².

وفي المقابلة التي أجريت مع سلوى هديب وكيلة وزارة المرأة، أكدت وجود حالات تحرش جنسي بالمرأة في أماكن العمل بقطاعاته المختلفة الحكومية والخاصة والأهلية. حيث أشارت الى ان المرأة العاملة تعاني من تحرش جنسي شفوي، وغير شفوي وجسدي، إلا ان النساء ضحايا التحرش تتجنب تقديم شكوى رسمية بالواقعة، مما يشكل عائقاً أمام الوزارة في متابعة القضية والملاحقة الإدارية والقانونية للجاني، وتبقى قضية التحرش الجنسي قضية مسكوت عنها، يصعب متابعتها ومكافحتها³³.

فيما أكدت أهيلة شومر/ مديرة مركز سوا، بأن المركز يتلقى العديد من الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل بقطاعاته المختلفة، وترد هذه الشكاوى إما عبر الخط الساخن للمؤسسة، أو تتوجه المشتكية لمقر المؤسسة، التي تقوم بدورها بتقديم الدعم والارشاد النفسي. وحسب ما أكدت شومر، أن معظم حالات التحرش الجنسي التي لجأت للمركز كانت ضمن التحرش الجنسي الجسدي من محاولات للمس جسدي الضحية، محاولات التقبيل، وفي بعض الأحيان تصل الى محاولات للإغتصاب. وتعزو شومر تردد المشتكية في تقديم شكوى رسمية ضد الجاني للضعوبات الإجتماعية والقانونية³⁴.

لما يتمتعون به من سلطة ونفوذ وإنعدام الرقابة حيث تتوفر بيئته خصبة وفرص متنوعة للفساد²⁷.

ويتجلى التحرش الجنسي كشكل من أشكال الفساد وإساءة استخدام السلطة، عندما يصبح إشغال الوظيفة مرتبط بقبول أو رفض التحرش الجنسي من قبل المتحرش به الذي يمتلك القوة والموقع والنفوذ، وأحياناً يصبح السكوت عن التحرش الجنسي شرطاً لحصول الفرد على علاوات أو تقدم في العمل²⁸. والتحرش الجنسي في العمل قد يكون سبب مباشر لتوتير العلاقات الداخلية في العمل حيث يزداد صعوبة حينما لا تستجيب ضحية التحرش لرغبات مسؤولها الجنسية وهذا ما يؤدي إما لفقدانها لعملها أو خلق بيئة عمل عدائية، وحرمانها من الترقية وفرص التدريب... الخ²⁹.

وما يسند الرأي السائد الذي يفيد بإرتباط التحرش الجنسي في أماكن العمل بالفساد، الإستطلاع الذي قام به مركز IPSOS لعام 2010 لصالح وكالة رويترز، حيث تم تنفيذ الإستطلاع في 22 دولة، وخلصت إحدى نتائج الإستطلاع بأن واحد من كل عشرة موظفين في تلك الدول يتعرض لتحرش جنسي ومضايقات لممارسة الجنس من قبل شخص رفيع المستوى لمجرد أنها تعمل لصالحهم وليس لانهم يريدون إقامة علاقة حقيقية³⁰. وبين الاستطلاع بان هذا النوع من السلوك منتشر في الهند بنسبة 26%، تليها الصين 18%، وتأتي المملكة العربية السعودية في المرتبة الثالثة حيث انتشر هذا السلوك بنسبة 16%، والمكسيك بنسبة 13%³¹.

ومن أبرز العوامل المشجعة لاستغلال المنصب والنفوذ من قبل المسؤول والقيام بالتحرش الجنسي:

1. الصلاحيات الواسعة الممنوحة للمسؤول ورب العمل في ظل غياب أو ضعف الأنظمة والمعايير والإستقرار الوظيفي (الهيكل الوظيفية) في عملية التعيين والترقية والتسكين، وترك المجال أمام رغبة أو مزاجية المسؤول، توفر بيئة خصبة ومناسبة لمحاولات الإبتزاز والمساومة والتحرش الجنسي بالترغيب (البدل) أو التهديد.
2. تجنب ضحية التحرش الجنسي من تقديم شكوى رسمية بالواقعة، مما يشكل صعوبة أمام المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي تتابع هذه القضية من التحقيق في الواقعة والملاحقة الإدارية والقانونية، وبالتالي إستمرار المتحرش بتكرار هذا السلوك.

- ومن بعض المواقف للتحرش الجنسي التي تعرضت لها المرأة في أماكن العمل كنماذج يمكن عرض الحالات التالية³⁵:
(طلب مني مديري يوماً بعض الأوراق وطلب مني إغلاق الباب وإيقاف جميع المكالمات إلى مكتبه، وعندما دخلت أحمل الأوراق هاجمني محاولاً الاعتداء علي ولكنني تمكنت من الهرب لأجد نفسي فجأة دون عمل).
 - بدأت معاناتي منذ حوالي سنتين صمدت خلالها كثيراً أمام إغراءات ومطالب رئيسي في العمل قبل أن يتحول التحرش الجنسي إلى انتقام بعد أن رفضت الاستجابة لطلباته، فقد كان يحرمني من كل امتياز أو ترقية من حقي، وأخذ بالضغط علي من أجل دفعي لمغادرة العمل، بعد أن يس من النيل مني).
 - (أعيش حالة من التوتر والخوف الدائمين بسبب تصرفات مديري الدنيئة، فأنا أعمل لديه سكرتيرة مما يستدعي تواجدي معه ساعات كل يوم بالمكتب أقضيها في التفكير في طرق أتجنب فيها نظراته الوقحة جداً ومحاولاته للمس جسدي، مما أثر سلباً على نفسياتي).
 - ان هذه الأشكال من التحرش الجنسي التي تم عرضها إضافة الى نماذج أخرى لم يسلط الضوء عليها، تُظهر بأن ظاهرة التحرش الجنسي في العمل أصبحت مشكلة تبعث على القلق وتستحق مزيداً من الدراسة والإهتمام على جميع المستويات.
- دوافع وأسباب التحرش الجنسي**
- تعددت العوامل المسببة والمساعدة على إنتشار ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل سواء الخاصة منها أو العامة، ولعل أبرز هذه الأسباب:
- غياب الوعي بمفهوم التحرش وأشكاله.
- غياب أو ضعف المنظومة القانونية التي تتعامل وتعالج ظاهرة التحرش الجنسي³⁶.
 - الموروث الثقافي الذي يشكل عائقاً أمام الضحية في تقديم الشكوى والإبلاغ عن واقعة التحرش.
 - ضعف الوازع الديني والاخلاقي وعدم الإلتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية داخل أماكن العمل³⁷.
 - شعور الضحية بالتهديد المتواصل بعدم الإستقرار والأمن الوظيفي يجعلها أكثر هشاشة وعرضة للتحرش الجنسي.
 - سلبية بعض ضحايا التحرش في التعامل مع الأمر، فعدم الإقدام على الإبلاغ عن واقعة التحرش، يتيح المجال أمام المتحرش التكرار والتمادي.
- الصلاحيات الواسعة الممنوحة للمسؤول ورب العمل في ظل غياب أو ضعف الأنظمة والمعايير والإستقرار الوظيفي (الهيكل الوظيفية) في عملية التعيين والترقية والتسكين، وترك المجال أمام رغبة او مزاجية المسؤول، مما يوفر بيئة خصبة لمحاولة الإبتزاز والمساومة والتحرش الجنسي بالترغيب (البذل) او التهديد.
 - علاقات القوة السائدة تكرر البنية الأبوية التي يتم وضع التشريعات والقوانين والتعليمات وآليات العمل في سياقها، حيث يتحكم المسؤول بالموارد ومصادر اتخاذ القرار والسلطة والأجور ومحتوى العمل والمهام والمسؤوليات والإمميزات كونه مالك للقوة، بينما المرأة المرؤوسة تبقى تحت رحمة رئيسها في العمل عرضة لإبتزازه وتهديداته.
 - غياب أو ضعف الإلتزام بمدونات السلوك والقواعد الأخلاقية لسلوك المرغوب به في المؤسسات العامة والخاصة والأهلية على حد سواء بسبب عدم تضمينها في أنظمة وإجراءات العمل وسياسات المؤسسة وغياب الرقابة على تطبيقها.
 - ثقافة المجتمع ذات الطابع الأبوي واختلاف أسلوب التنشئة والتربية بين المرأة والرجل، بحيث يتم تعزيز الإستقلالية والسيطرة لدى الرجل، بينما يتم تعزيز التبعية لدى المرأة، هذا السلوك التربوي يقود الى ضعف ثقة المرأة بنفسها وعدم قدرتها على مواجهة المواقف والمشاكل.
- وحول أسباب إمتناع ضحايا التحرش الجنسي عن تقديم شكوى رسمية ضد الجاني، تظهر الأسباب التالية:
- أولاً: حساسية الموضوع، فكثيراً من النساء العاملات ضحايا التحرش الجنسي تخاف أو ترحم من نقاش الموضوع لدى الأطراف الأخرى مما قد يسبب أحياناً الفضيحة، وتلويث السمعة، خاصة وان المجتمع الفلسطيني هو مجتمع تقليدي أبوي يرفض إخراج القضية الى الحيز العام، لذلك تتردد الضحية في الإبلاغ عما تعرضت له من تحرش، وتفضل السكوت، أو ترك العمل³⁸.
 - ثانياً: بعض ضحايا التحرش الجنسي تخاف من فقدان عملها خاصة في ظل حاجتها الاقتصادية والمادية للعمل³⁹.
 - ثالثاً: شعور ضحايا التحرش الجنسي بأن الجاني لن يجد العقاب الرادع لهم، خاصة وأن المواد والقوانين السارية في الأراضي الفلسطينية التي تشير الى التحرش الجنسي، هي مواد فضفاضة ولا تحمل في نصوصها تجريم صريح ومباشر لفعل التحرش⁴⁰.
 - رابعاً: صعوبة إثبات الضحية المتحرش بها لواقعة التحرش وفقاً لاحكام هذه الجريمة في القانون الساري، إذ أن الإثبات عادة يتم بالرجوع الى وسائل الإثبات العادية المنصوص عليها

لقوانين العمل مثل أيرلندا، والسويد³⁴.

وعلى الصعيد العربي، أصدرت كل من تونس والمغرب قوانين ومواد عالجت فيها التحرش الجنسي. فقد أصدرت تونس قانوناً خاصاً بذلك وهو (قانون المتعلق بالأخلاق الحميدة وزجر التحرش الجنسي)³⁵، بينما أفرد المشرع المغربي مادة ضمن قانون العقوبات جرمت فيه التحرش الجنسي⁴⁵.

أما على الصعيد الفلسطيني، فإن القانون الأساسي الذي يقرر حقوق الأفراد وحررياتهم ويضع الضمانات الأساسية لهذه الحقوق والحرريات، هذا القانون أفرد نصوصاً تبين بأن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الإحترام⁴⁶.

وبما أنه لا يوجد قانون خاص يعالج قضية التحرش الجنسي في المجتمع الفلسطيني، فمن المتعارف عليه أن يتم تجريمه ضمن قانون العقوبات. ويلاحظ بأن قانون العقوبات الساري في الأراضي الفلسطينية -قانون العقوبات الأردني- لم يفرد باباً خاصاً بالتحرش الجنسي، إنما جاءت الإشارة لهذا الموضوع ضمن مواد متفرقة تحمل عناوين تتعلق بالأفعال المنافية للحياء.

وحسب ما أشارت ربما شماسنة المستشار القانوني لمركز المرأة للإرشاد القانوني والإجتماعي في المقابلة التي أجريت معها، فإن النص التجريمي الأقرب إلى التحرش الجنسي هو ذلك المنصوص عليه في المادة (305) من قانون العقوبات التي تحدثت عن المداعبة المنافية للحياء، حيث نصت (يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة كل من دأب بصور منافية للحياء: امرأة أو فتاه لها من العمر خمس عشرة سنة أو أكثر دون رضاهما)، والمادة (306) التي حملت عنوان عرض الأعمال أو توجيه الكلام المناهض للحياء فنصت «من عرض على صبي دون الخامسة عشرة من عمره أو على أنثى عملاً منافياً للحياء أو وجه اليهما كلاماً منافياً للحياء عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسة وعشرين ديناراً». والمادة (320) والتي جاءت بعنوان الأفعال المنافية للحياء ونصت «كل من فعل فعلاً منافياً للحياء أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً»⁴⁷.

بينما يرى براك (2010) بأن مواد قانون العقوبات الأردني عملياً لم تجرم التحرش الجنسي في العمل، لأن المشرع تطلب لتكامل جريمة الفعل الفاضح والتحرش بأنثى، إرتكاب السلوك المجرم في محل عام أو مفتوح أو معروض للجمهور، بمعنى أن التحرش الجنسي الذي يقع داخل الأماكن المغلقة في صورة فعل فاضح لا يسأل عنه مرتكبه لأن ركن علانية الجريمة غير متوفر، وهو

في القانون من شهود وإعتراف وغيره، إلا أن هذه المسألة تطرح إشكالية صعوبة الإثبات وذلك لوقوع التحرش الجنسي والمضايقات في أماكن مغلقة، لأن الجاني يتحين فرصة إنفراد بالضحية، فتصبح الأدلة الثبوتية صعبة المنال، ويعتبر هذا العامل من العوامل الحاسمة التي تجعل الضحية المتحرش بها مترددة من الشكوى ضد المتحرش بها⁴¹.

خامساً: غياب أو ضعف آليات وحدات إستقبال الشكاوى ذات العلاقة ومتابعتها في المؤسسات العامة والخاصة والأهلية على حد سواء، وعدم توفير الحماية للضحية المتحرش بها في حالة التبليغ عن التحرش الجنسي الذي تعرضت له.

سادساً: ضعف الأطر والمؤسسات الرسمية والأهلية الداعمة لضحايا التحرش الجنسي وخاصة الأطر النقابية والنسوية التي من شأنها أن تدافع عن حقوق النساء وتقديم الدعم النفسي والمعنوي والقانوني.

وعلى صعيد الآثار التي يتركها التحرش الجنسي على ضحاياه، أكدت شومر، بأن المرأة التي تتعرض للتحرش الجنسي بجميع أشكاله الجسدية واللفظية والإيحاءات والإشارات، له انعكاسات سلبية وخطيرة على صحة ونفسية المتحرش بها، مثل ردود فعل جسدية (السهر والقلق وقلة النوم)، الإنتقال من مكان العمل أو ترك العمل رغم الحاجة والعوز الاقتصادي، صعوبات في تكوين العلاقات الشخصية. أما الآثار التي يتركها التحرش الجنسي في العمل على مستوى الوظيفة فيكون بهدر الموارد والوقت والطاقة، وعرقلة أداء المسؤوليات وإنجاز الوظائف والخدمات بشكل جيد، بالإضافة إلى قلة الإنتاجية من قبل الضحية، وضعف الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي⁴².

التحرش الجنسي والتشريعات الفلسطينية ذات العلاقة

مع شيوع ظاهرة التحرش الجنسي أصبح التدخل القانوني أمراً لازماً، فهي ظاهرة لا يمكن التساهل معها أو تجاهلها، لذلك توجب على المشرعين تجريم التحرش الجنسي ضمن القوانين السارية كونه يرتبط بكرامة الإنسان وحقوقه أيأ كان جنسه أو معتقده أو لونه.

إختلفت وتوعدت القوانين والتشريعات التي تناولت وعالجت قضية التحرش الجنسي ضمن نصوصها، فبعض الدول نصت على ذلك في قانون العقوبات مثل أستراليا وألمانيا وإسبانيا، والبعض الآخر تناوله في القوانين المتعلقة بالتمييز ضد المرأة مثل: الدنمارك، مالطا، وإيرلندا، وهناك دول أخرى ضمنته

مصطلح الفساد لغايات تطبيق القانون والتي تشمل الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة، والجرائم المخلة بالثقة العامة المنصوص عليها في قوانين العقوبات السارية، إضافة الى إساءة إستعمال السلطة خلافا للقانون. وما جاء في المادة (8) حول إختصاصات الهيئة في التحقيق في الشكاوى التي تقدم عن الفساد، والتحقق من شبهات الفساد التي تقترب من الاشخاص الخاضعين لهذا القانون، والتي تشمل جميع العاملين في المؤسسات العامة والأهلية بموجب المادة (2)⁵¹.

قانون العمل: ضمنت العديد من الدول الأوروبية مكافحة التحرش الجنسي في بيئة العمل بالقوانين التي تنظم العمل مثل (إيرلندا، السويد)، إلا انه على الصعيد الفلسطيني خلت مواد قانون العمل الذي ينطبق على العاملين في القطاع لخاص، عن أية مواد تشير الى ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وتم الاكتفاء ببعض الاشارات العامة غير المباشرة حيث نصت المادة (90) على إصدار مجلس الوزراء أنظمة خاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، كما نصت المادة (100) على حظر التمييز بين الرجل والمرأة.⁵²

ثانياً: الواقع المؤسسي الفلسطيني لمتابعة قضايا وشكاوى التحرش الجنسي

نص القانون الأساسي على ان حقوق الانسان وحياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، كما نص على أن تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن، وبما أن التحرش الجنسي هو تعدي على حقوق الانسان، ويخلق بيئة معادية غير آمنة في العمل، فبإمكان الضحية اللجوء الى القنوات القانونية وتقديم الشكاوى لرفع الظلم. وفيما يلي إستعراض لأهم المؤسسات التي يمكن اللجوء إليها لمتابعة قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل:

الشكاوى داخل المؤسسة: كفل القانون لضحية التحرش الجنسي في مكان عملها، حق تقديم شكاوى للمستويات الإدارية العليا في المؤسسة التي تلتحق بها، التي منحها القانون الحق في تشكيل لجان تحقيق باستثناء الشكاوى المقدمة ضد الفئة العليا التي تكون صلاحية تشكيل لجان تحقيق معها من صلاحية مجلس الوزراء. بالإضافة الى إمكانية التوجه الى وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة والتي ترتبط بوزارة شؤون المرأة.

ديوان الموظفين العام: حسب قانون الخدمة المدنية الذي يسري على موظفي المؤسسات العامة، باستطاعة ضحية التحرش تقديم شكاوى لديوان الموظفين العام، الذي يقوم بدوره بتشكيل لجان تختص بتقصي الحقائق لتحديد الخلل الإداري، وأسباب هذا الخلل ونطاق المسؤولية عنه وإعداد تقرير بذلك. وإذا ما

ما يقع عملاً في أماكن العمل، لأن جريمة الفعل الفاضح تتطلب أن يرتكب الفاعل جريمته في مكان عام، وإذا التحرش لم يتم بطريق العلانية وقام المتحرش باستخدام إشارة بيده أو بالقول بألفاظ لها دلالات جنسية داخل مكان مغلق، أو أن الترقية رهناً بالخضوع لرغبات المتحرش، فإن ذلك غير مجرم قانوناً، إلا إذا تجاوز المتحرش حدوده باستطالة ما هو عورة في جنس المجني عليه -ضحيه التحرش- وهو ما يتحقق به جريمة هتك العرض⁴⁸.

وعلى صعيد مشروع قانون العقوبات الفلسطيني 2003، الذي أقر من المجلس التشريعي بتاريخ 2003/4/14 بالقراءة الأولى، فقد تجنب المشرع الفلسطيني التوقف المباشر والصريح أمام جريمة التحرش الجنسي، بالرغم من وجود هذه الظاهرة على صعيد المجتمع الفلسطيني سواء على صعيد الأسرة أو صعيد الوظيفة العامة أو العمل.⁴⁹

وفي إطار محاولة تدارك إغفال موضوع التحرش الجنسي في مشروع قانون العقوبات الفلسطيني 2003، تم إدراج نص صريح وواضح في مشروع قانون العقوبات لعام 2010.

وقد جرى إفراد مادة ضمن مشروع القانون عرفت التحرش الجنسي بأنه «يقصد بالتحرش الجنسي كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته أو تخدش حياته وذلك لغاية حمله على الإستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات». كما نصت ذات المادة على عقوبة مرتكب التحرش الجنسي وجاءت «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة قدرها ثلاثمائة دينار كل من ارتكب فعل التحرش الجنسي». وضاعف مشروع القانون عقوبة من أستغل منصبه وسلطته الوظيفية لارتكاب التحرش الجنسي، حيث نصت المادة (405) «لا تقل العقوبة عن الحبس لمدة سنتين إذ كان الفاعل أحد الأصول أو الفروع، أو من المتولين التريبة أو الملاحظة، أو ممن لهم سلطة وظيفية أو فعلية على المجني عليه»⁵⁰.

قانون مكافحة الفساد لسنة 2010: في إطار الجهود المبذولة لمكافحة الفساد بأشكاله المختلفة، صدر قرار بقانون مكافحة الفساد لسنة 2010. وقد حدد القانون عددا من الجرائم تحت بند الفساد، إلا أنه لوحظ غياب إستخدام التحرش الجنسي في العمل بإعتباره شكل من أشكال الفساد، وبما أن أغلبية الأدبيات الحديثة لم تعد تفصل بين أشكال الفساد المالي والإداري والأخلاقي، فيمكن الإستدلال على بعض النصوص في هذا القانون والتي تجعل متابعة قضايا التحرش الجنسي كجزء من إختصاص الهيئة. حيث جاء في المادة (1) ما يحدد

المؤسسات، مركز المرأة للأرشاد القانوني والاجتماعي، مؤسسة سوا، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة «أمان» (مركز المناصرة والارشاد القانوني)، وغيرها من المؤسسات والمراكز التي تعنى بحقوق الإنسان، والتي تعمل على تقديم خدمات الاستشارة والإرشاد والدعم النفسي والملاحظات القانونية لصالح ضحية التحرش.

وعليه وكما هو واضح فإن جميع هذه المؤسسات الرسمية والاهلية لا تعالج بشكل مباشر هذه الظاهرة، أولاً بسبب قلة الشكاوى لأسباب تم شرحها مسبقاً، ولعدم تقدير المسؤولين عنها ان ذلك يقع ضمن صلاحياتها.

ثالثاً: ظاهرة التحرش الجنسي على صعيد السياسات والخطط كون المرأة هي الأكثر عرضة للتحرش الجنسي في أماكن العمل من قبل مسؤوليها، فتعتبر وزارة شؤون المرأة التي تم تشكيلها عام 2003 الهيئة الحكومية الرسمية المعترف بها كآلية وطنية تقوم على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتطوير الإنجاز السياسي الحكومي لتضمين قضايا النوع الاجتماعي وحقوق الانسان في خطط وسياسات وبرامج الوزارات، وكذلك في القوانين والتشريعات السارية في الاراضي الفلسطينية. ووضعت الوزارة خطط عمل خاصة بها لتحقيق هذه الأهداف، ومنها خطة العمل للأعوام 2005-2007، حيث تم تحديد سبعة محاور أساسية كإطار شمولي لعملها، ومن ضمنها محور العنف ضد المرأة، والذي يأتي مكافحة التحرش الجنسي في الأماكن العامة وأماكن العمل في مقدمة أهدافه. الا انه ولأسباب تتعلق بمحدودية الموازنة المخصصة للوزارة، وعدم توفر القدرات والكفاءات اللازمة من كادر الوزارة المستحدثة، عملت الوزارة على إختصار المحاور السبعة الى ثلاثة محاور رئيسية أستثني منها محور العنف ضد المرأة، وبالتالي إستثناء الهدف المتعلق بالتحرش الجنسي⁵⁶. وما جاء في الخطة الأولى لعمل الوزارة للأعوام 2005-2007 ينطبق على الخطة الثانية للوزارة للأعوام 2008-2010 التي ركزت على ذات المحاور الموجودة في الخطة الأولى، مع إضافة محور رابع وهو الحد من ظاهرة العنف الأسري على أساس الجنس⁵⁷. والتي كما يبدو لا تتناول او تخضع موضوع التحرش الجنسي في العمل وآليات مكافحته ومتابعته لخطتها.

وتشير سلوى هديب وكيلة وزارة المرأة، بان الوزارة أقرت أن التحرش الجنسي الذي تتعرض له المرأة في أماكن العمل هو أحد مظاهر العنف، وفي محاولة لتناول ومعالجة أشكال العنف الذي تتعرض له المرأة الفلسطينية، عقدت الوزارة

كان ثمة جرم جنائي مرتكب فان القانون الجزائي يوجب على عاتق الجهة الإدارية إبلاغ النيابة العامة بذلك الجرم⁵³.

ديوان الرقابة الادارية والمالية: تشكل لجان التحقيق المتعلقة بالشكاوى داخل المؤسسات العامة بمشاركة عدد من الجهات ومنها ديوان الرقابة الإدارية والمالية الذي يقع ضمن أهدافه سلامة العمل والاستقرار المالي والاداري، وكشف أوجه الانحراف المالي والإداري كافة بما فيها حالات استغلال الوظيفة العامة⁵⁴.

وزارة شؤون المرأة: باعتبار وزارة شؤون المرأة الآلية الوطنية الرسمية المكلفة للتهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية في مواقعها المختلفة، فبإمكان المرأة المتحرش بها، تقديم شكوى رسمية لدى وحدة الشكاوى في الوزارة، التي تقوم بدورها بمتابعة الشكاوى مع الجهات ذات العلاقة.

هيئة مكافحة الفساد: وهي الهيئة التي يقع ضمن اختصاصاتها التحقيق في الشكاوى التي تقدم عن الفساد بمختلف أشكاله ومظاهره، وذلك عبر إعطائها صلاحيات تلقي التقارير والبلاغات والشكاوى المتعلقة بجرائم الفساد المقدمة لها ودراستها ومتابعتها، والقيام بأعمال التحري وجمع الاستدلالات بشأنها والكشف عن المخالفات والتجاوزات وجمع الأدلة والمعلومات الخاصة بذلك ومباشرة التحقيق والسير في الإجراءات الإدارية والقانونية اللازمة (مادة 9)، وإذا ما تبين من خلال التحقيقات وجود شبهات قوية على وقوع جريمة الفساد تحال الأوراق إلى النيابة العامة المنتدبة لاتخاذ الإجراءات اللازمة وفقاً للقوانين ذات العلاقة⁵⁵.

الشرطة والنيابة العامة: يمكن لضحايا التحرش الجنسي في أماكن العمل سواء في القطاع العام او القطاع الخاص أو الأهلي التوجه الى الشرطة أو النيابة العامة لتقديم شكوى رسمية، حيث يتم أخذ الإفادة مقرونة بحلف اليمين، ومن ثم يتم استدعاء المشتكي عليه (المتحرش) والتحقيق معه، والطلب منه أدلة على إثبات براءته، وبعد ذلك يتم تحويل الملف الى القضاء المختص. وهنا يجدر التنويه الى كثير من الدعوات الرامية لتسهيل شروط إدراك وإثبات واقعة التحرش الجنسي بوسائل مختلفة، مما أثار محاذير تسهيل وسائل الإفتراء التي يمكن ان تحصل بشكل كيدي من الطرف المشتكي، وتكون هنا المسافة ضيقة بين واقع الإدراك او الإفتراء، الأمر الذي يمنح القاضي سلطة واسعة لتكييف قواعده بناء على الأدلة المتوفرة حول القضية.

مؤسسات المجتمع المدني التي تعني بحقوق الانسان ومكافحة الفساد وتعزيز سيادة القانون:

للمؤسسات النسوية والمنظمات غير الحكومية دوراً طليعاً في متابعة قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل ويذكر من هذه

جاءت تحت عنوان "مبادئ مدونات السلوك والمعايير الاخلاقية" التي أعدها الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان) خلال الأعوام الأخيرة، والتي تشمل العاملين في القطاعين العام والخاص، والهيئات المحلية والعمل الأهلي والإعلاميين الفلسطينيين⁶¹. والتي تعد كدليل لسلوك الموظف، ومحددا لأخلاقيات العمل في القطاع العام، وجاء هذا الدليل منطلقاً من عدة إعتبرات أهمها ان الوظيفة العامة تتطلب الأمانة والثقة، وأن الموظف العام يخضع لرقابة ذاتية على تصرفاته وسلوكه الوظيفي ويتمتع بالولاء والانتماء ويقظة الضمير تجاه التفاعلات الإدارية التي تتصل بعمله. كما دعى هذا الدليل من يقف على رأس مسؤولية وقيادة المؤسسات العامة، الى ضرورة توفير بيئة عمل تضمن احترام كرامة المواطنين والتنوع الثقافي والديني وخصوصية المرأة، وتوفير شروط الأمان والسلامة، ولكن لم يتم معالجة ظاهرة التحرش الجنسي بشكل مباشر.

الخلاصة والاستنتاجات :

يستدل مما سبق بان ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل منتشرة في كافة المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، ومن ضمنها المجتمع الفلسطيني في ظل تفاوت واضح في نسبة إنتشار هذه الظاهرة ومدى الإهتمام وتسليط الضوء عليها. وبأن هذه الظاهرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالفساد وإستغلال المنصب والنفوذ بشكل مخالف للقانون من قبل بعض المسؤولين وأرباب العمل.

ويمكن الإستنتاج انه وبالرغم من عدم توفر المسوحات الاحصائية المختصة، وندرة المسوحات التي تناولت هذه الظاهرة، وفي ضوء الدراسة والمقابلات التي أجريت على وجود هذه الظاهرة في المجتمع الفلسطيني في أماكن العمل سواء في القطاع العام او الخاص أو الأهلي، مع إدراك توفر إمكانيات انتشار الظاهرة في القطاع الخاص بشكل أوسع من القطاع العام والأهلي وذلك مرده للصلاحيات الواسعة الممنوحة لرب العمل في هذا القطاع أكثر مما عليه الحال في القطاع العام والأهلي، الأمر الذي يتيح المجال أمام رب العمل لإستغلال هذه الصلاحيات لإرتكاب بعض التجاوزات تجاه المرأة العاملة والتي يأتي من ضمنها التحرش الجنسي. نقول ذلك بالرغم من عدم توفر احصاءات موضوعية حول ذلك.

على صعيد القوانين السارية في الأراضي الفلسطينية، فيلاحظ غياب قوانين تتناول هذه الظاهرة بشكل مباشر، لاسيما قانون العقوبات الأردني لعام 1960 الذي من المفترض ان يعالج هذه

مؤتمراً خاصاً لمناهضة العنف ضد المرأة في نهاية عام 2007، بالتنسيق مع إئتلاف المنظمات الأهلية لمناهضة العنف ضد المرأة، الذي تمخض عنه وضع خطة إستراتيجية على المستوى الوطني للحد من ظاهرة العنف الأسري المبني على أساس الجنس. ومن جانب آخر عملت الوزارة بالتنسيق مع الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، والأطر والمؤسسات والمراكز النسوية على إعلان وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية⁵⁸، التي حملت في ثناياها مطالب اقتصادية واجتماعية، جاء في مضمونها مطالبية السلطة الوطنية باتخاذ الاجراءات التشريعية والتنفيذية التي تكفل حماية المرأة العاملة من كافة أشكال العنف والمضايقات الجنسية التي تتعرض لها المرأة في مكان العمل. ولكن كما يبدو اقتصر الموضوع على جانب المباشرة دون ان يحدد ما المطلوب عمله ومن هي الجهة المسؤولة عن ذلك.

كما يبرز في هذا المجال دور وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات كآلية مساندة لوزارة المرأة التي تم استحداثها عام 2005، والتي تقع مسؤوليتها تضمين قضايا النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات، وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.

وعلى صعيد القرارات الحكومية، فقد سعت وزارة المرأة لإتخاذ العديد من الإجراءات والخطوات سيما ما يتعلق بموضوع العنف ضد المرأة: من أهم هذه القرارات:

1. قرار مجلس الوزراء رقم (09/40/09م.و.أ.ق) لسنة 2005، الخاص بتعزيز حماية المرأة المعنفة⁵⁹. حيث اشتمل القرار على وضع تعريف للعنف وهو "العنف الموجه ضد المرأة: العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة والمجتمع والمخالف للقوانين المرعية". وكلف عددا من الوزارات بالعمل بشكل مشترك من أجل اتخاذ الاجراءات اللازمة لمناهضة العنف ضد المرأة.
2. قرار مجلس الوزراء رقم (12/59/06م.و.س.ف) لسنة 2008 . القاضي بتشكيل اللجنة الوطنية العليا لمناهضة العنف ضد المرأة⁶⁰، لوضع استراتيجية وطنية لمناهضة العنف ضد المرأة تكون أساساً لخطة وطنية شاملة للحد من العنف الموجه ضد المرأة في كل أشكاله.

وقد لوحظ بأن هذه القرارات تناولت المفهوم العام للعنف ضد المرأة وخلت من أية اشارة مباشرة لموضوع التحرش الجنسي في أماكن العمل.

أما على صعيد نشاط مؤسسات المجتمع المدني فيمكن إبراز ما قامت به جهود المجتمع المدني في اعداد مدونة السلوك الخاصة التي

ومما لا شك فيه ان غياب الإهتمام الرسمي والوعي المجتمعي، والإطار القانوني الرادع لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل قد أدى الى تجنب معظم الضحايا تقديم الشكاوى والبلاغات عن تعرضهن لمثل هذه الاعتداءات، الأمر الذي من شأنه ان يزيد من تفاقم الظاهرة وحجم انتشارها وإنعكاساتها السلبية على المجتمع.

التوصيات

لقد آن الأوان لضرورة الخروج من حالة الصمت إلى العلن لإخراج هذه الظاهرة الى السطح، وتناول واقع هذه ظاهرة، وحجم إنتشارها، وآثارها على المرأة والوظيفة والمجتمع، وسبل مواجهتها، مع الخروج من نمطية التعامل معها على اعتبار انها قضية ضمن "تابو" Taboo إجتماعي أو من المحرمات التي لا يجوز تناولها أو التحدث عنها، والتخلص من إمتدادات الموروث الثقافي الدعي للتستر على هذه الظاهرة، سيما انها بدأت تأخذ حيزا هاما وبشكل متزايد من الإهتمام المحلي والإقليمي، وبدأت تظهر كثير من الدراسات والمسوحات الإحصائية التي تتناول هذه الظاهرة في كافة المجتمعات والدول سواء المتقدمة منها او النامية، والتي من ضمنها المجتمعات العربية حتى "المحافظة" منها.

وفي ضوء ما تناولته الدراسة لظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل كشكل من أشكال الفساد، وما خلصت اليه من نتائج في هذا المجال، يمكن وضع العديد من التوصيات وذلك على النحو التالي:

أولاً: على المستوى القانوني

1. التوصية بتضمين مواد قانونية أو سن قانون عصري ناجع يعمل على زجر التحرش الجنسي، ويتضمن تعريفا واضحا للتحرش متوافق عليه مجتمعا، ووضع عقوبة رادعة للجاني، وأن تتطرق فلسفة القانون من القضاء على هذه الظاهرة.
2. تضمين التحرش الجنسي بشكل واضح في القوانين واللوائح الناظمة لعمل المؤسسات والهيئات المعنية بمتابعة قضايا الفساد.
3. إعداد نظام شكاوى خاص للتعامل مع ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل يوضح لضحية التحرش آليات تقديم الشكاوى والتقاضي سواء في أماكن العمل (لجان التحقيق) أو من خلال الشرطة والنيابة العامة والقضاء.

الظاهرة، فقد خلت نصوصه من أية تطرق للتحرش الجنسي، ويات قانونا قديما لا يواكب التغيرات المجتمعية، وهو ما يسري كذلك على قوانين سارية مثل قانوني العمل والخدمة المدنية الذين خلت نصوصهما من أية إشارة لظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل. ويمكن إعتبار ما جاء في مشروع قانون العقوبات المقترح لعام 2010 فيما يتعلق بالتحرش الجنسي خطوة هامة على هذا الصعيد في حال إقراره.

وعلى صعيد السياسات والخطط، يلاحظ غياب أية تطرق مباشر لظاهرة التحرش الجنسي بشكل عام او في أماكن العمل في الإستراتيجيات او الخطط الوطنية، وان مجمل ما تم تناوله في هذا المضمار ركزت على ظاهرة العنف ضد المرأة دون أية إشارة مباشرة لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة سيما في أماكن العمل، وفي المرات القليلة التي تم التطرق فيها للظاهرة، بقيت في إطار الجهود غير المكتملة، وافترقت لأية برامج او آليات عملية لمواجهتها، إما لعدم توفر الإدراك والإرادة الكافية لتسليط الضوء على مخاطر هذه الظاهرة، أو لعدم توفر التمويل لدعم هذه البرامج والخطط، كما يلاحظ غياب وجود آليات واضحة تنظم آلية تقديم ومتابعة الشكاوى والملاحقة القانونية لضحايا التحرش الجنسي في أماكن العمل.

أما على صعيد المؤسسات، فقد دلت المقابلات على وجود هذه الظاهرة مع غياب وجود دراسات متخصصة أو مسوحات إحصائية تتناول مدى انتشار هذه الظاهرة في أماكن العمل، باستثناء المسحين الذين نفذهم جهاز الاحصاء المركزي بالتعاون مع مؤسسات غير حكومية، الا انه هذين المسحين لم يختصا بظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وانما احتوت اسئلة المسح على سؤال يتعلق بوجهة نظر الباحثين في تعرض النساء الى بعض الانتهاكات في أماكن العمل، فيما لم يشتمل المسح على تعريف للتحرش الجنسي أو أشكاله، او تبيان آثاره على الضحية او العمل، هذا بالرغم إضطلاع جهاز الاحصاء المركزي بمهمة إجراء دراسات ومسوحات إحصائية حول قضايا تتعلق بالمرأة العاملة.

اضافة الى عدم تسليط الضوء بالقدر الكافي على ظاهرة التحرش الجنسي ضمن الآلية الرئيسية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية وهي وزارة شؤون المرأة. كما لوحظ بعدم التضمين المباشر والصريح لقضايا التحرش الجنسي كمجال من مجالات عمل المؤسسات المعنية بالرقابة، والمحاسبة ومواجهة الفساد .

4. تنظيم برامج تدريبية تهدف الى: تعريف العاملين والعاملات بالحقوق التي كفلها لهم القانون، التعريف بمفهوم التحرش الجنسي وأشكاله المختلفة، التعريف بالآليات المتاحة أمام ضحايا التحرش لتقديم الشكاوى والمتابعة والملاحقة القانونية. إضافة الى تنظيم دورات تعريف وتدريب العاملين على مدونات السلوك الأخلاقية والترويج لها في مختلف المستويات الوظيفية، على ان تستهدف هذه الدورات كل من المرأة والرجل في أماكن العمل.

ثالثاً: على المستوى المؤسسي:

1. تبني وتطبيق مدونات السلوك مع ضرورة تضمين قواعد تتعلق بالتحرش الجنسي، بالإضافة الى وضع آليات للرقابة على سلوك الموظفين وتضمين مؤشرات السلوك المرغوب في تقييم الأداء السنوي للموظفين.
2. تبني آليات لتقديم الشكاوى في المؤسسات مع التأكيد على توفير الحماية والسرية والخصوصية في متابعتها حتى لا تتم عمليات إنتقام من المشتكي. بالإضافة الى تفعيل آليات ووحدات الشكاوى في ديوان الموظفين وديوان الرقابة المالية والإدارية وهيئة مكافحة الفساد.
3. بناء قدرات الأشخاص القائمين على إستقبال الشكاوى حول كيفية التعامل مع هذا النوع من الشكاوى. ومن الضروري تشجيع الضحايا لتقديم الشكاوى.

أما على صعيد الجهات المختصة، فنوصي بما يلي:

- وزارة شؤون المرأة: ان تضطلع الوزارة كآلية رسمية رئيسية في النهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية بدورها المحوري في تسليط الضوء ومتابعة ومعالجة ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل كشكل من أشكال التمييز والعنف والفساد في خطط عملها وبرامجها التنفيذية وضمان توفير التمويل اللازم لتنفيذ هذه البرامج. على ان يتم تفعيل عمل وحدات النوع الاجتماعي كأليات مساندة لها في مختلف الوزارات لتحقيق هذا الهدف.
- جهاز الإحصاء المركزي: أن يباشر الجهاز بإجراء مسوحات إحصائية مختصة، تتناول ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاعات المختلفة، وإرتباط هذه الظاهرة بالفساد، مع وضع تعريف

4. تأمين سرية عمل لجنة التحقيق مع تحديد سقف زمني لعملها، وضمان التمثيل المناسب للمرأة في عضويتها، وأن تأخذ قرارات لجنة التحقيق صفة الإلزامية، وضمان تمثيل نقابي، و/أو ممثلين عن منظمات غير حكومية متخصصة في عضويتها، وإتاحة المجال أمام ضحية التحرش اللجوء والملاحقة القانونية اذا شعرت بعدم الانصاف في مسيرة عملها.

ثانياً: على المستوى السياسي:

إن مواجهة ظاهرة التحرش الجنسي لن تتحقق فقط بوجود القانون الرادع بل يجب ان يقترن بإرادة سياسية واجراءات محددة لمكافحةها، ومن أجل ذلك توصي الدراسة:

1. العمل على تضمين عملية مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل في صلب الإهتمامات والإستراتيجيات والخطط الوطنية الخاصة بالنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية في شتى المجالات والميادين، وأن تقترن هذه الخطط ببرامج وآليات تنفيذية واضحة لمواجهة هذه الظاهرة.
2. إعداد سلسلة من الدراسات المتخصصة المقترنة بمسوحات إحصائية دالة وقادرة على الولوج الى أماكن العمل في القطاعات المختلفة من المجتمع، سيما ان الأدبيات الحديثة التي تتناول ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل، باتت تعتمد على دراسات متخصصة ومنفصلة، تتناول دراسة إنتشار هذه الظاهرة في قطاعات محددة مثل: (القطاع الخاص، القطاع العام بشقيه المدني والعسكري، قطاع الصحة، مؤسسات التعليم العالي، منظمات العمل الأهلي) مقترنة بإجراء دراسات مسحية (توزيع إستمارة)، وتحليلية في كل قطاع على حدى، وذلك مرده لأسباب عدة أهمها: إختلاف المرجعيات القانونية الناظمة لكل قطاع، وإختلاف مدة وصيغة التعاقد، وتباين الصلاحيات الممنوحة للمسؤول ورب العمل. الامر الذي يؤدي الى تباين في مداخل الدراسة، العوامل المسببة والمساعدة على إنتشار الظاهرة، نسبة الإنتشار، وآليات المعالجة.
3. إعداد برامج إعلامية وتثقيفية (وسائل الإعلام، ورشات عمل، ندوات، لقاءات، نشرات، ملصقات، إعلانات) لتسليط الضوء على إرتباط هذه الظاهرة بالفساد، وتوعية المجتمع بمخاطرها وإنعكاساتها السلبية، وسبل مواجهتها على جميع الأصعدة.

Seminar on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific. Penang, Malaysia. Internet. "http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/hvs-sh-r-01.pdf"

ILO. (2001). Report on the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar. Ibid

ILO. (2007). **Sexual Harassment at Work: Fact Sheet.** Programme for the Promotion of the Declaration. Internat. [28/9/2010]. www.ilo.org/declaration/info/factsheets/lang-en/docName--WCMS_DECL_ES

ILO. (2007). Ibid

Srivastava, K.D @ GU, Minkang. (2009). **Law and Policy Issues on Sexual Harassment in China: Comparative Perspective.** Internet. http://www.law.uoregon.edu/org/oril/docs/11-1/Srivastava.pdf

نساء سورية. (2009). مؤتمر اقليمي عن التحرش الجنسي يكسر الصمت حول أخطر ظاهرة إجتماعية.

شبكة الانترنت [/http://nesasy.org/content/view/8334/97](http://nesasy.org/content/view/8334/97)

الجامعة الهاشمية. (2010). العوامل التي تشكل أدوار المرأة والرجل في الأردن. شبكة الانترنت: <http://hu.edu.jo/grj/intro.aspx>

العربية نت. (2009). دراسة: 86% من موظفات الحكومة بالقاهرة يتعرضن للتحرش الجنسي. شبكة الانترنت: <http://www.alarabiya.net/articles/2009/02/20/66826.html>

نبأ نيوز. (2010). التحرش بالمرأة العربية العاملة... الصمت في قفص الاتهام. (تحقيق: محمد حسين حمدان، عبد القوي الشعلان، منى عبد الفتاح). شبكة الانترنت: <http://www.nabanews.net/2009/29334.html>

الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني و المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح). (2008). مسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبييرة. (بيانات غير منشورة). رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني ومركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق-اليونسكو. (2010). تقرير وصفي حول النتائج الرئيسية لمسح معرفة وتوجهات وممارسات أعضاء المجلس التشريعي تجاه التمييز المبني على النوع الاجتماعي 2010. رام الله-فلسطين.

Sabitha, Marican. (2008). Sexual harassment awareness training at workplace: Can it effect administrators' perception?. JOAAG, Vol.3. No2.p8

ILO. (2001). Ibid . p4.

Sabitaha, Marican. (2008). **Sexual harassment awareness training at workplace.** Ibid.p1

Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States. (2004). The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor Aileen McGolgan.p2

القانون عدد (73) لسنة 2004 بتاريخ 2004/8/3 المتعلق بالأخلاق

للتحرش الجنسي، وأسئلة تتعلق بأشكاله، وأسبابه، ودوافعه، وأثاره، والخروج بنتائج يستفيد منها واضعي خطط التنمية الفلسطينية .

— **مؤسسات المجتمع المدني:** أن تبادر هذه المؤسسات بتشكيل مجموعات ضاغطة على السلطات التنفيذية والتشريعية لإقرار وتعديل البيئة التشريعية اللازمة للتعامل مع ظاهرة التحرش الجنسي وتبني السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة هذه الظاهرة. وان تعمل على انشاء مراكز دعم وإسناد وإرشاد نفسي وقانوني وإجتماعي لضحايا التحرش الجنسي، على ان يمتد عمل هذه المراكز الى محيط ضحايا التحرش الأسري والإجتماعي. كون هذا المحيط يكون في كثير من الاحوال عامل سلبي ومعرقل في متابعة ومعالجة قضايا التحرش الجنسي نظرا لحساسية الموضوع. بالإضافة الى تضمين برامج المؤسسات ذات العلاقة بالوظيفة العامة، او برامج ذات علاقة بالمرأة، برامج توعية ذات صلة برفع وعي المجتمع باهمية التصدي لهذه الظاهرة بأشكالها ومظاهرها المختلفة.

— **المؤسسات ذات الصلة بمتابعة قضايا الفساد:** أن تعمل هذه المؤسسات على تضمين متابعة ومكافحة قضايا التحرش الجنسي في العمل ضمن نطاق عملها واختصاصها بشكل واضح ومباشر.

— **المنظمات النقابية:** ان تضطلع هذه المنظمات بدورها في دعم ضحايا ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل عبر توفير إجراءات الدعم والتمكين والإرشاد والمساندة القانونية لمواجهة هذه الظاهرة.

هوامش الدراسة:

(Endnotes)

-1 الإنتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). تقرير الفساد ومكافحته 2009.

-2 تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة / بيجين 4-15 أيلول/سبتمبر 1995. مادة (113). الامم المتحدة.

-3 Leskinen, Emily et.al. (2010). Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work. [20/9/2010]. "http://www.springerlink.com/content/doi200k661j66/Fulltext.pdf"

-4 ILO. (2001). Report on the ILO/Japan Regional Tripartite

- الحميدة وزجر التحرش الجنسي". الفصل 3/226.
- 20- قانون الجنائي العام رقم (04/03) بتاريخ 19/2/2004. مادة 503. شبكة الانترنت <http://wrcati.cawtar.org>.
- 21- "الدبالي، ابراهيم. (2010) في شعراوي، خليفة. التحرش الجنسي بالمرأة العاملة. شبكة الانترنت: <http://rawy.maktooblog.com/776047/%D8%A7%D9>
- 22- ILO.(2001).Ibid.
- 23- ابوالثلي، ياسر. (2006). الفساد الإداري .. مفهومه ومظاهره وأسبابه: مع الإشارة الى تجربة العراق في الفساد. شبكة الانترنت. صحيفة النبأ. <http://www.annabaa.org/nbhome/nba80/010.htm>
- 24- نفس المصدر السابق.
- 25- قويدر، ابراهيم/ مدير منظمة العمل العربية. (2005). مكافحة العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة العربية في ميدان العمل. لقاء صحفي. شبكة الانترنت: <http://www.womengateway.com>
- 26- براك، أحمد. (2010). السياسة الجنائية المعاصرة في مكافحة التحرش الجنسي. شبكة الانترنت: أمان جوردان.
- 27- قويدر، ابراهيم/ مدير منظمة العمل العربية. (2005). مصدر سابق.
- 28- النشاشيبي، رنا. (2005). التحرش الجنسي في المجتمع الفلسطيني وانعكاساته القصيرة والطويلة المدى. في وضعية المرأة الفلسطينية في ظل مشروع قانون العقوبات. مركز المرأة للإرشاد القانوني والإجتماعي. القدس.
- 29- مقابلة أجريت مع سلوى هديب/ وكيلة وزارة المرأة، بتاريخ 2010/9/21
- 30- Reuters. (2010). Employment In 22 Countreis Attest To Physical Assault and Sexual Harassment in the Workplace. IPSOS
- 31- Ibid.
- 32- مقابلة مع سلوى هديب. مصدر سابق.
- 33- مقابلة مع سلوى هديب، مصدر سابق.
- 34- مقابلة أجريت مع أهيلة شومر/ مديرة مركز سوا، بتاريخ 2010/9/20
- 35- مركز سوا. الاساءة والتحرش الجنسي داخل إطار العمل. شبكة الانترنت: <http://www.e-joussour.net/files>
- 36- مقابلة أجريت مع ناهد فريتيخ/مديرة دائرة وحدة النوع الاجتماعي في المجلس التشريعي، بتاريخ 2010/9/20.
- 37- قطب، علي محمد. (2008). التحرش الجنسي: أبعاد الظاهرة... آليات المواجهة دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية. إيتراك للطباعة والنشر. القاهرة.
- 38- مقابلة أجريت مع أهيلة شومر، مصدر سابق.
- 39- مقابلة أجريت مع حليلة ابو صلب/عضو إئتلاف قانون العقوبات، بتاريخ
- 21/9/2010
- 40- مقابلة أجريت مع ريم شامسة. مستشارة قانونية في مركز المرأة للإرشاد القانوني والإجتماعي، بتاريخ 20/9/2010.
- 41- قطب، محمد. (2008). مصدر سابق.
- 42- مقابلة أجريت مع أهيلة شومر، مصدر سابق.
- 43- Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States. (2004).Ibid
- 44- القانون عدد (73) لسنة 2004 بتاريخ 3/8/2004 المتعلق بالأخلاق الحميدة وزجر التحرش الجنسي". الفصل 3/226. مصدر سابق.
- 45- قانون الجنائي العام رقم (04/03) بتاريخ 19/2/2004. مادة 503. مصدر سابق. شبكة الانترنت <http://wrcati.cawtar.org>.
- 46- القانون الاساسي المعدل. (2005). المجلس التشريعي الفلسطيني.
- 47- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960. منظومة القضاء والتشريع في فلسطين "المتقي". معهد الحقوق، جامعة بيرزيت. www.muqtafi.birzeit.edu
- 48- براك، احمد. (2010). مصدر سابق.
- 49- الرئيس، ناصر. (2005). الجرائم الجنسية في ضوء مشروع قانون العقوبات الفلسطيني. في وضعية المرأة الفلسطينية في ظل مشروع قانون العقوبات. مركز المرأة للإرشاد القانوني والإجتماعي. القدس.
- 50- مشروع قانون العقوبات الفلسطيني رقم () لعام 2010. لجنة إعداد قانون العقوبات الفلسطيني. وزارة العدل.
- 51- قانون مكافحة الفساد لسنة 2010.
- 52- قانون العمل رقم (7). لسنة 2000. المجلس التشريعي الفلسطيني.
- 53- حرب، جهاد. (2003). أجهزة الرقابة وأنظمة المساءلة في القطاع العام الفلسطيني. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح). رام الله.
- 54- ديوان الرقابة الإدارية والمالية. شبكة الانترنت. www.saacb.ps/contact_us.aspx
- 55- قانون مكافحة الفساد لسنة 2010
- 56- وزارة شؤون المرأة. (2004). خطة عمل الوزارة 2005-2007. رام الله فلسطين.
- 57- هديب، سلوى. (2010). مصدر سابق.
- 58- وثيقة حقوق المرأة. (2009). وزارة شؤون المرأة. رام الله.
- 59- قرار مجلس الوزراء رقم (09/40/09م.و.أ.ق) لسنة 2005 بشأن تعزيز حماية المرأة المعنفة.
- 60- قرار مجلس الوزراء رقم (06/59/12م.و.س.ف) لسنة 2008 بشأن تشكيل اللجنة الوطنية العليا لمناهضة العنف ضد المرأة.
- 61- الإئتلاف من أجل النزاهة والمساءلة. (2010) مبادئ مدونات السلوك والمعايير الأخلاقية.



قام بإعداد هذا التقرير: الباحثة نائلة رازم
بإشراف: د. عزمي الشعبي / مفوض أمان لمكافحة الفساد

الاتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان

عمارة الرمراوي، ط1، شارع الإرسال-رام الله، هاتف: 02 2989506 / 02 2974949
فاكس: 02 2974948، ص.ب: 69647، القدس: 95908

مكتب غزة: شارع الحلبي، عمارة الحشام - ط1، هاتف: 08 2884767، فاكس: 08 2884766

بريد إلكتروني: aman@aman-palestine.org

الموقع الإلكتروني: www.aman-palestine.org

حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2010

مركز المناصرة والإرشاد القانوني في أمان بتمويل من

