الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان
aman
Transparency Palestine

ورقة موقف بعنوان:

"تجريم التحرش الجنسي في الوظيفة العامة الفلسطينية ضرورة يقتضي انجازها"

إعداد الباحثة: صمود البرغوثي

2014

يعتبر التحرش الجنسي في أماكن العمل واحدا من أشكال الفساد الإداري والأخلاقي؛ كونه يرتبط باساءة استخدام السلطة لتحقيق رغبات شخصية من قبل المسؤول/ة تجاه مرؤوسيه/ها، وتنتشر ظاهرة التحرش في أماكن العمل في مختلف المجتمعات بما فيها المجتمع العربي، وتتميز هذه الظاهرة بوقوعها من شخص لديه سلطة على شخص أقل سلطة، وفي معظم الاحيان تكون المرأة هي الضحية للتحرش من قبل مسؤولها نظرا لتولي معظم الرجال للمواقع الاشرافية والادارية العليا في أماكن العمل بينما تتولى النساء مواقع ادنى؛ مما يعرضهن لخطر الاستغلال، وقد تم تناول موضوع التحرش الجنسي دوليا من قبل "منظمة العمل الدولية" باعتباره:

أ. أحد اشكال الفساد.

ب. العنف ضد المرأة.

ت. انتهاك حقوق الانسان.

ث. تهديد للسلامة المهنية وبيئة العمل.

للتحرش صورا متعددة فقد يكون لفظيا أو بدنيا، وعلى المستوى الفلسطيني أعد الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني عام 2008 مسحا حول "انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبيرة" وأظهرت نتائج المسح تعرض المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية لعنف لفظي ونفسي وجسدي وتحرش جنسي، كما أظهرت احدى الدراسات التي قامت أمان باعدادها حول الموضوع[1] إلى وجود ظاهرة التحرش في أماكن العمل[2]، وبسبب التحفظ في الحديث عن موضوع التحرش الجنسي وحساسية الموضوع، أدى إلى غياب احصائيات رسمية شاملة أو متخصصة دقيقة تعكس حجم انتشار هذه الظاهرة أو وضع آليات للحد من اتساعها.

الابلاغ عن التحرش ضعيف جداً:

لا تشير تقارير هيئة مكافحة الفساد أو ديوان الموظفين العام، أو تقارير ديوان الرقابة المالية والادارية أو حتى تقارير الهيئة المستقلة لحقوق الانسان إلى وجود حالات جدية جرى الابلاغ عنها وغالباً ما يتم الادعاء بأن ما تم الابلاغ عنه يعكس في

[1] الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). (2010). التحرش الجنسي في اماكن العمل كشكل من أشكال الفساد. سلسلة تقارير (30). رام الله – فلسطين.

[2] الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني والمبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح). (2008). مسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبيرة. (بيانات غير منشورة). رام الله – فلسطين.

بعض الحالات رغبة في الانتقام أو الاساءة لأسباب كيدية (حالة في وزارة شؤون المرأة) و(حالة في ديوان الرقابة المالية والادارية).

لقد ورد لمركز المناصرة والارشاد القانوني في أمان في السابق عددا من الاتصالات من عدد من النساء اللاتي تعرضنَ للتحرش في العمل العام الفلسطيني، ولكن عندما يُطلب منهنّ التقدم بشكوى رسمية بذلك قُوبل الطلب بالرفض، يمكن إرجاع ذلك إلى حساسية الموضوع وتخوف المرأة، كذلك نظرة المجتمع الفلسطيني الذكورية لمثل تلك القضايا التي في الغالب توقع اللوم على المرأة وتمس بسمعتها دون أن يكون محاسبة حقيقة للمعتدي عليها في كثير من الأحيان.

التحرش الجنسي في القانون الفلسطيني

يعتبر الاطار القانوني الفلسطيني الذي يجرم التحرش الجنسي في العمل العام شحيحا نوعا ما، اذ لم يتم تضمين الظاهرة في القوانين واللوائح الفلسطينية الناظمة لعمل المؤسسات الرسمية المعنية بمتابعة قضايا الفساد، وليس هناك عقوبة رادعة للجاني، لا سيما قانون العقوبات الاردني لعام 1960 الساري في الاراضي الفلسطينية، كذلك قانون الخدمة المدنية وقانون العمل الفلسطيني إذ لم تتطرق هذه القوانين أو الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبها أساساً للتحرش، ويمكن تلخيص الاطار القانوني حول التحرش الجنسي فيما يلي:

- **مشروع قانون العقوبات الفلسطيني** الذي أُقر بتاريخ 2003/4/14 بالقراءة الأولى من المجلس التشريعي الفلسطيني، ولكن لم يتوقف المشرع الفلسطيني صراحةً أمام جريمة التحرش الجنسي في هذه المسودة برغم وجودها في المجتمع الفلسطيني، وفي محاولة لتصويب إغفال المشرع لذلك تم ادراج نص صريح في مسودة مشروع قانون العقوبات لعام 2010، وتقنين جريمة التحرش الجنسي طبقاً لمفهومها الحديث وذلك في المادة (405) منه والتي جاء نصها كالتالي : 1. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة قدرها ثلاثمائة دينار كل من ارتكب فعل التحرش الجنسي. 2. يقصد بالتحرش الجنسي كل إمعان مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته أو تخدش حياءه وذلك لحمله على الإستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات. 3. يضاعف العقاب اذا ارتكبت الجريمة ضد طفل أو شخص من ذوي القصور الذهني أو البدني الذي يعوق تصديهم للجاني .4 .لا تقل العقوبة عن الحبس لمدة سنتين إذا كان الفاعل أحد الاصول أو الفروع، أو من المتولين التربية أو الملاحظة، **أو ممن لهم سلطة وظيفية أو فعلية على المجني عليه.**

- **قانون مكافحة الفساد الفلسطيني لسنة 2010** فقد حدد عددا من الجرائم تحت بند الفساد المادة (1)، لكنه لم يعتبر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة واحدا من هذه الجرائم باعتباره شكلا من أشكال الفساد، ولكن يمكن اعتبار

التحرش بحسب المادة (1)[3] من القانون بأنه من الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة والجرائم المخلة بالثقة العامة، إضافة إلى أنه شكل من أشكال اساءة استعمال السلطة بشكل مخالف للقانون، وانتقالا للمادة (8) نجد أنها حددت الاشخاص الخاضعين لهذا القانون لتشمل جميع العاملين في المؤسسات العامة والاهلية بموجب المادة (2).

على ضوء ما تقدم، ونظرا لخلو قانون العقوبات الاردني لعام 1960 الساري في الاراضي الفلسطينية، من تجريم التحرش الجنسي، وكون القانون قديم ولا يتماشى مع التغيرات الحديثة في المجتمع الفلسطيني، فاننا نوصي كمؤسسة مجتمع مدني تعمل في مجال مكافحة الفساد وتعزيز الرقابة في العمل العام الفلسطيني بما يلي:

على الصعيد القانوني

1. ضرورة التأكيد على ما ورد في مشروع قانون العقوبات المقترح لعام 2010 فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وتجريمه والاسراع في اقرار المشروع.
2. تضمين التحرش الجنسي بشكل صريح ومباشر كاحد جرائم الفساد المنصوص عليها في المادة 1 من قانون مكافحة الفساد لسنة 2010، اذا ارتكبت من قبل الخاضعين لاحكام هذا القانون في اطار استغلال المنصب العام لاغراض شخصية.
3. اجراء تعديل على قانون الخدمة المدنية وادراج نص صريح حول اعتبار التحرش الجنسي من محظورات الوظيفة العامة ضمن المادة 67 من قانون رقم (4) لسنة 1998، واتخاذ الاجراءات التأديبية اللازمة بحق مرتكبيها.
4. اعداد نظام شكاوى خاص بضحايا التحرش الجنسي في الوظيفة العامة الفلسطينية.

على الصعيد المؤسساتي:

[3] نص المادة كما ورد في القانون:يعتبر فسادا لغايات تطبيق القانون ما يلي:

1. الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة والجرائم المخلة بالثقة العامة المنصوص عليها في قوانين العقوبات السارية.
2. الجرائم الناتجة عن غسل الأموال المنصوص عليها في قانون غسل الأموال.
3. كل فعل يؤدي الى المساس بالأموال العامة.
4. اساءة استعمال السلطة خلافاً للقانون.
5. قبول الواسطة والمحسوبية التي تلغي حقا وتحقق باطلا.
6. جميع الافعال الواردة في الاتفاقيات العربية والدولية لمكافحة الفساد التي صادقت عليها أو انضمت إليها السلطة الوطنية.

1. العمل على عقد لقاءات توعوية للعاملين/ات في المؤسسات العامة الفلسطينية لا سيما الموظفين الجدد، حول التحرش الجنسي في اماكن العمل واعتباره صورة من صور استغلال الوظيفة العامة لتحقيق اغراض شخصية، وتحفيز المتضررين/ات على ضرورة الابلاغ وتوفير الحماية القانونية الكافية لهم. اضافة الى بناء وتطوير قدرات موظفي مؤسسات انفاذ القانون كالقضاة والمحامين حول معالجة مثل هذه القضايا، وتأهيل عناصر شرطية مختصة للتعامل مع هذه القضايا.
2. تبني آليات لتقديم الشكاوى الخاصة بالتحرش الجنسي في الوظيفة العامة مع التأكيد على توفير الحماية والسرية والخصوصية في متابعتها حتى لا تتم عمليات انتقام من المشتكي، بالاضافة إلى تفعيل وحدات الشكاوى في القطاع العام والمؤسسات الاهلية لا سيما في ديوان الموظفين العام وديوان الرقابة المالية والادارية وهيئة مكافحة الفساد ومجلس الوزراء، وانشاء اقسام خاصة لمعالجة قضايا التحرش الجنسي تابعة لدوائر الشكاوى.

3. اعداد خطة عمل من قبل وزارة شؤون المرأة لتضمين كافة المتطلبات وتحديد أدوار كافة الاطراف لتحقيق الهدف المنشود وتجريم التحرش الجنسي في الوظيفة العامة كجريمة فساد ومعاقبة مرتكبيه، خصوصا في ظل اعداد الوزارة واقرارها للاستراتيجية الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين 2014 –2016.

4. اجراء تعديل على مدونة سلوك القطاع العام بحيث يتم ادراج التحرش الجنسي ضمن السلوكيات السلبية في الوظيفة العامة وضرورة التحلي باخلاقيات العمل من خلال مناهضتها.

5. تضمين موضوع مناهضة هذه الظاهرة في برامج كافة المؤسسات الاهلية بتخصصاتها المختلفة (حقوق الانسان، مكافحة الفساد، مناهضة العنف ضد المرأة...)

6. تشكيل شبكات نسوية لديها القدرة في نشر الوعي لمجموعات نسائية أخرى حول هذه القضايا وآليات التصدي لها.