قوانين العنف والتحرش في مكان العمل: من منظور المساواة بين الجنسين

التقرير الوطني: المملكة الأردنية الهاشمية

إعداد

الدكتورة/ ديمة الكرادشة

المختصة في قضايا المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي

2022

الملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة تحديد الإطار التشريعي لمواجهة الدولة الأردنية للعنف بشكل عام، ومن بينها العنف المبني على النوع الاجتماعي؛ بما في ذلك التحرش، وقد بحثت الدراسة في السياسات المعتمدة من الدولة لمواجهة العنف، وبيان الوصف الجرمي للعنف الذي يحدث في مكان العمل، والذي يتم من قبل من يدير ذلك المكان أو من العاملين فيه أو ممن يرتاده.

ولتحديد هدف الدراسة فقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي، وتم استخدام أداة التحليل، فتم تحديد النصوص القانونية ذات الصلة، وتم تحليلها تحليلًا قانونيًا يراعي النوع الاجتماعي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، لعل أهمها أن المواجهة التشريعية وإن كانت شاملة لجميع صور العنف وأشكاله، جسيمها وبسيطها، إلا أن الأمر مرتبط بضرورة تفعيل تلك النصوص؛ فالمرأة المعتدى عليها في مكان العمل قد يثنيها عن اللجوء إلى القانون أكثر من سبب، مثل الخوف من إقصائها عن العمل، أو خشية التعرض للنظرة المجتمعية/ الصورة النمطية عن المرأة المعتدى عليها، وإسناد سبب الاعتداء إلى أفعالها.

كما تبين وجود ثغرات في سياسة الدولة في مواجهة العنف؛ بعضها متعلق بوعي المجتمع/ الثقافة المجتمعية تجاه المرأة والعنف المبني على النوع الاجتماعي، وبعضها الآخر متعلق بالمواجهة التشريعية التي اعتمدتها الدولة لذلك النوع من الأفعال/ الجرائم.

كما توصلت الدراسة إلى أن العنف المبني على النوع الاجتماعي لن تنجح المواجهة التشريعية وحدها في إزالته، إنما الأمر يحتاج إلى تكاتف جهود جميع الجهات؛ حكومية، ومؤسسات مجتمع مدني، وعمالية، وبشكل يؤدي إلى تغيير البنى الثقافية، وفرض عقوبات مجتمعية قد تكون رادعة في بعض الحالات أكثر من العقوبات الجزائية/ التشريعية، مثل النبذ الاجتماعي، والتشهير بالسمعة، ومقاطعة منتجات صاحب العمل المتحرش/ المعتدي، إضافة إلى التعويض المادي، وإعادة الثقة بمؤسسات الدولة حتى يكون اللجوء إلى القانون الوسيلة الآمنة والأكثر فعالية لمواجهة الاعتداء.

الكلمات المفتاحية: العنف، العنف المبني على النوع الاجتماعي، التحرش، المغازلة، العمل، الفضاء العام، الفضاء الخاص، المرأة، الرجل.

المحتويات

1. مقدمة .....
2. نظرة عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي (بما فيه التحرش) في الأردن .....
2. 1. السياق الاجتماعي .....
2. 2. النوع الاجتماعي في العمل .....
2. 3. التاريخ التشريعي للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي (بما فيه التحرش) .....
3. القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش.....
3. 1 الإطار القانوني الدولي .....
3. 2. الإطار القانوني الوطني: .....
3. 2. 1. المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في الحياة .....
3. 2. 2. المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في سلامة الجسد .....
3. 2. 3. المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في الحرية الجنسية .....
4. تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع ومعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي (بما فيه التحرش) في عالم العمل
4. 1. تنفيذ القوانين والسياسات .....
4. 1. 1. أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل .....
4. 1. 2. قوانين العمل .....
4. 2. الممارسات والمبادرات .....
4. 2. 1. الممارسات والمبادرات الحكومية .....
4. 2. 2. الممارسات والمبادرات المؤسساتية/ مؤسسات المجتمع المدني.....
5. الثغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي .....
5. 1. الثغرات المتعلقة بالوعي المجتمعي.....
5. 2. الثغرات المتعلقة بالمواجهة التشريعية .....
6. الحاجات والتوصيات والاقتراحات الوطنية .....
6. 1. الحاجات والتوصيات.....
6. 2. الاقتراحات والحلول.....
7. الخاتمة .....
8. المراجع .....

مقدمة

في هذا التقرير سيتم التطرق إلى المواجهة التي فرضتها الدولة من خلال القوانين/ التشريعات للعنف بشكل عام، ومنها العنف المبني على النوع الاجتمعاي؛ بما في ذلك التحرش، كما سيتم التطرق إلى السياسات المعتمدة من الدولة لمواجهة العنف، كما سيتم الحديث عن المواجهة المباشرة للعنف الذي يحدث في مكان العمل، والذي يتم من قبل من يدير ذلك المكان.

نظرة عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي (بما فيه التحرش) في الأردن

1. السياق الاجتماعي

تحظى المرأة بمكانة مهمة في المجتمع الأردني، وعادة ما تحاط المرأة بالعديد من دوائر الحماية، فعلى سبيل المثال هناك دائرة الحماية الجغرافية/ المكانية (العتوم: 2011)، والتي تتمثل بتقسيم المنزل بطريقة تسمح للمرأة بالتحرك بحرية؛ كأن يتم توزيع غرفة النوم في أبعد نقطة من المنزل عن غرفة الضيوف، كما يتم تخصيص دورة مياه خاصة للضيوف؛ حتى يتم السماح للمرأة بالتحرك داخل المنزل بحرية تامة، وتقييد حركة الضيف وعدم السماح له بالاطلاع على تقسيم المنزل والنظر لما يحتوي عليه من مستلزمات.

كما أن هناك دائرة حماية إضافية تحيط بالمرأة وهي تقسيم الفضاءات؛ أي جعل الأماكن مقسمة إلى قسمين؛ قسم خاص، وهو الفضاء الخاص/ المنزل، وفيه تستطيع المرأة التحرك بحرية تامة، وتستطيع فرض سيطرتها على معظم الأمور المتعلقة به، مثل تربية الأطفال، وتدبير شؤون المنزل.

أما القسم الآخر فهو القسم العام/ الفضاء العام، وفيه يتم إدارة شؤون الدولة والنهوض باقتصادها وتتحرك من خلاله العجلة الاقتصادية للدولة وتتحقق من خلاله مقومات التنمية، وهنا

يعد الرجل هو المسيطر على هذا الفضاء، وتحاول المرأة جاهدة مزاحمته به، إلا أن وجودها من وجهة النظر المجتمعية يعد وجوداً مؤقتاً/ عرضياً[1].

وبما أن وجودها في الفضاء العام هو وجود عرضي، وأن مكانها الطبيعي– من وجهة نظر المجتمع– هو المنزل فإن عليها احترام قواعد الوجود في الفضاء العام، وتشير إلى ذلك إحدى الباحثات بمسألة الحجاب، وكأنه– من وجهة نظرها– يحجب نظر الرجل عن المرأة، وهو بمثابة تلميح من المرأة بأنها لا تريد مزاحمة الرجل في فضائه العام، وأن وجودها في هذا الفضاء هو وجود مؤقت، وستغادر هذا الفضاء فور انتهاء الغاية التي جاءت من أجلها (العمل، أو التسوق)[2].

وبالعودة إلى دوائر الحماية لا بد من الإشارة إلى أهم تلك الدوائر التي تحيط بالمرأة، وهي دائرة الشرف/ العرض، ومن خلالها يتم النظر إلى المرأة على أنها شرف العائلة/ العشيرة، وأن أي اعتداء عليها أو فعل تقوم به هي يخالف القواعد الاجتماعية يعد اعتداءً على العائلة جميعها، وقد امتثل المشرع لدائرة الحماية هذه، واعتمد عليها في تجريم أفعال الاعتداء على المرأة كما سيتم بيانه.

2. النوع الاجتماعي في العمل

تشير الإحصائيات إلى وجود المرأة في سوق العمل، وعلى الرغم من قلة نسبة وجودها في سوق العمل إذا ما قورنت مع الرجل إلا أنه لا يمكن إغفال دورها الفاعل في الإسهام في التنمية– شأنها شأن الرجل– وفي تحريك عجلة الاقتصاد الوطني.

تشكل نسبة النساء في قوة العمل من مجموع المشتغلين (الذكور والإناث) ما نسبته (18.7%)[3].

وفيما يتعلق بالشمول بالضمان الاجتماعي، فقد شكلت النساء ما نسبته (28.4%) من مجموع العاملين المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي (المؤمن عليهم)، وذلك مقابل (71.6%) للرجال [4].

---

[1] البحري، قانتة (2022) **دور المشرع في تنميط الأدوار الاجتماعية للمرأة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

[2] العتوم، ميسون (2011) **حفريات في ذاكرة النساء: دراسة في سوسيولوجيا المرأة الأردنية**، (ط1)، الأردن: وزارة الثقافة.

[3] دائرة الإحصاءات العامة/ الأردن بالأرقام، 2020، منشورات دائرة الإحصاءات العامة.

[4] المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي/ التقرير السنوي: 2021، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

3. التاريخ التشريعي للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي (بما فيه التحرش)

شهدت نصوص التشريعات الجزائية في الدولة الأردنية العديد من التعديلات، وكان من بينها النصوص التي تواجه العنف بشكل عام، بما في ذلك العنف المبني على النوع الاجتماعي.

فقبل تعديل عام 2011 كان التشريع يعفي من العقاب كل من يقتل أو يؤذي زوجته أو إحدى إحدى محارمه إذا حدث التفاجؤ بالتلبس بجريمة الزنا، ويخفف من العقاب إذا فوجئ بها في فراش غير مشروع [1].

كما أن هذا العذر كان حكراً على الرجل، يستفيد منه عند تحقق حالة تلبس زوجته أو إحدى محارمه بجريمة الزنا أو الوجود في فراش غير مشروع، في حين أن المرأة لم تكن تستفيد من هذا العذر إذا تحققت حالة تلبس زوجها بجريمة الزنا أو وجوده في فراش غير مشروع [2].

أما بعد التعديل فقد أصبح العذر في القتل أو الإيذاء عذراً مخففاً للعقوبة لا معفياً منها [3]؛ سواء كانت الحالة تلبس بالزنا أو الوجود في فراش غير مشروع [4].

ويعد هذا التعديل خطوة مهمة في سبيل حماية الأشخاص من العنف الموجه ضد الحق في الحياة أو سلامة الجسد؛ فعلى الرغم من ارتكاب المرأة فعلًا غير مشروع قانونيًا أو اجتماعيًا، إلا أن هذا التعديل أدى إلى تسليط الضوء على وجود حق آخر محل حماية يقابل حق الشخص في الحفاظ على شرفه أو كرامته، وهو الحق في الحياة أو سلامة الجسد.

كما أن المشرع منح المرأة بموجب هذا التعديل عذراً مخففاً– شأنها في ذلك شأن الرجل– بحيث تستفيد منه المرأة التي تتفاجأ بزوجها متلبساً بجريمة الزنا أو في فراش غير مشروع شريطة أن يكون التلبس في بيت الزوجية، فإذا كان التلبس في أي مكان آخر سقط حقها في الاستفادة من العذر المخفف، كما لا تستفيد من العذر المخفف المرأة التي تتفاجأ بأبيها أو ابنها أو أخيها متلبساً بجريمة الزنا؛ فالمشرع لا يقر لها عذراً يخفف من عقوبتها عن العنف الذي قد ترتكبه على أي منهم نتيجة فعلتهم تلك.

---

[1] المادة (340) من قانون العقوبات.
[2] الجبور، محمد (2012) **الجرائم الواقعة على الأشخاص: دراسة مقارنة**، ط2، الأردن: دار وائل.
[3] المادة (340) من قانون العقوبات.
[4] الجبور، محمد، مرجع سابق.

كما يلاحظ أن هذه المواجهة التشريعية مخصصة بشكل أكبر لمواجهة السلوك غير السوي للنساء، فمن يتفاجأ بأبيه أو ابنه أو أخيه متلبساً بجريمة الزنا فإن القانون لم يمنحه عذراً مخففاً لقتله، ولا يغير من الأمر شيء تفاجؤه بأي منهم وهو يمارس الاتصال الجنسي مع رجل آخر (الشذوذ الجنسي).

من جهة أخرى فقد شدد المشرع عقوبة معظم الجرائم الجنسية، فعلى سبيل المثال فقد رفع المشرع عقوبة اغتصاب الأنثى التي أتمت الثامنة عشرة سنة لتصبح الأشغال المؤقتة من (15) سنة إلى (20) سنة، فإذا كانت الأنثى قد أكملت الخامسة عشرة ولم تكمل الثامنة عشرة من عمرها فإن العقوبة أصبحت الأشغال المؤقتة مدة (20) سنة، وذلك بعد أن كانت مدة العقوبة من (10) سنوات إلى (15) سنة [1].

فإذا لم تكمل الأنثى المعتدى عليها في جريمة الاغتصاب سن الخامسة عشر عوقب الجاني بالإعدام [2].

إن الاغتصاب يعني مواقعة الأنثى مواقعة تامة بغير رضاها، إلا أنه وإن كان من اليسير على المرأة أن تعبر عن عدم رضاها على الاعتداء الحاصل عليها من الجاني من خلال القيام بكل ما يلزم لمقاومة ذلك الاعتداء (مثل الصراخ أو الضرب، أو التصدي، أو الممانعة، ...)، فإنه قد يحدث أن تكون المرأة عاجزة عن المقاومة؛ كما في حالة المرأة التي تعاني من ضعف أو عجز (جسدي، أو نفسي، أو عقلي) يمنعها من مقاومة اعتداء الجاني ففي هذه الحالة افترض عدم رضاها، وأن الذي حال بينها وبين المقاومة هو ما تعانيه من ضعف أو عجز على اختلاف أشكاله[3].

وقد شدد المشرع عقوبة من يعتدي على تلك المرأة فجعلها مماثلة لعقوبة من يعتدي على امرأة بغير رضاها بعد أن كانت الأشغال من (10) سنوات إلى (15) سنة [4].

كما راعى المشرع عمر المجني عليها في جريمة مواقعة القاصر؛ فقد كانت عقوبة مواقعة القاصر في السابق (15) سنة، أما الآن فقد أصبحت تعتمد على عمر القاصر/ المجني عليها؛ فإذا

---

[1] المادة (292) من قانون العقوبات قبل تعديل عام 2011 وبعده.
[2] المادة (292/أ/ 2) من قانون العقوبات.
[3] المادة (293) من قانون العقوبات.
[4] المادة (293) من قانون العقوبات قبل تعديل عام 2011 وبعده.

كان عمرها من (15) إلى أقل من (18) سنة كانت العقوبة الأشغال المؤقتة من (7) سنوات إلى (20) سنة، وأما إذا كان عمرها من (12) إلى أقل من (15) سنة فإن العقوبة تصبح الأشغال المؤقتة من (15) إلى (20) سنة، فإذا كان عمرها أقل من (12) سنة (فاقدة الأهلية) فإن المشرع لم يعتد بموافقتها/ رضاها وجعل مواقعتها كأنها جريمة اغتصاب، فتكون العقوبة الإعدام [1].

ولعل من الأشكال الأخرى للتطور التاريخي في المواجهة التشريعية لأشكال العنف وصوره أن المشرع حصر الاستفادة من العذر المخفف لسورة الغضب إذا وقعت الجريمة على أنثى ضمن نطاق أحكام المادة (340) [2].

وبموجب هذا النص فإن الرجل الجاني لا تخفف عقوبته إذا أتى أفعالًا بسبب سورة غضبه على أنثى/ امرأة ليست من زوجته أو أخته أو أمه أو ابنته، وذلك بعد أن كان النص غير مقيد، ويطبق في جميع الحالات دون تقييده بشخص المجني عليها.

واعترافاً منه بأهمية إفراد معاملة عقابية مشددة على الجاني إذا كان الضحية قاصراً (لم يكمل الثامنة عشر من عمره)، فقد أضاف المشرع المادة (308 مكررة) والتي بموجبها غل المشرع يد القاضي ومنعه من الأخذ بالأسباب المخففة– التي تعد من صلاحياته كأصل عام– إذا كان الضحية ناقص الأهلية؛ أي لم يكمل سن الرشد [3]، وهذا تطور مهم شهده التشريع الجزائي في الأردن.

بعد هذا العرض لأبرز ملامح التطور التاريخي للمواجهة التشريعية للعنف، لا بد من تسليط الضوء على التشريعات الحالية المواجهة للعنف، إضافة إلى السياسات العامة في الدولة؛ والتي تواجه الدولة من خلالها جميع أشكال العنف أو بعضاً منها.

---

[1] المادة (294) من قانون العقوبات قبل تعديل عام 2011 وبعده.

[2] "1. يستفيد من العذر المخفف فاعل الجريمة الذي أقدم عليها بسورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محق وعلى جانب من الخطورة أتاه المجني عليه. 2. لا يستفيد فاعل الجريمة من العذر المخفف المنصوص عليه في الفقرة (1) من هذه المادة إذا وقع الفعل على أنثى خارج نطاق أحكام المادة (340) من هذا القانون".

[3] "لا يجوز استعمال الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض الواردة في هذا الفصل إذا كان المجني عليه لم يكمل الثامنة عشرة من عمره عند وقوع الجريمة ، ذكرًا كان أو أنثى، أو كان ذا إعاقة، وكان الجاني قد أكمل الثامنة عشرة من عمره"؛ المادة (98) من قانون العقوبات.

القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش

1. الإطار القانوني الدولي

صادقت الدولة الأردنية على أبرز الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، ومن بينها تلك الاتفاقيات التي تلتزم الدولة بموجبها بمواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي، كما تبنت الدولة الأردنية الإعلانات الأممية التي تواجه الجريمة والعنف، وخاصة العنف المبني على النوع الاجتماعي.

فعلى صعيد الاتفاقيات الدولية فقد أعربت الدولة الأردنية عن التزامها باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وكان ذلك في عام 1992 [1]، كما اتخذت الدولة جميع التدابير القانونية اللازمة لإنفاذ هذه الاتفاقية لتصبح جزءاً من التشريع الوطني؛ فقد تم نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية في عام 2007 [2].

كما أن الدولة الأردنية اتخذت التدابير الاجتماعية لضمان إنفاذ الاتفاقية؛ فكما يلاحظ وجود مدة طويلة بين التوقيع على الاتفاقية ونشرها في الجريدة الرسمية، وقد استثمرت الدولة– أو يفترض بها أنها استثمرت– تلك المدة لمواجهة العقبات الاجتماعية وإزالة التصور المغلوط عن تلك الاتفاقية [3].

كما تبنت الدولة الأردنية إعلان ومنهاج عمل بيكين/ بيجين 1995، وما زالت الدولة الأردنية تقدم تقاريرها الدورية للجهة المعنية بمتابعة الإعلان لبيان مدى التزام الدولة بتنفيذ الإعلان ومنهاج العمل المتعلق به [4].

أضف إلى ذلك فقد صادقت الدولة الأردنية على مجموعة كبيرة من الاتفاقيات والبروتوكولات المتعلقة بحقوق الإنسان، ومنها ما هو متعلق بمواجهة العنف بشكل عام، والعنف المبني على النوع الاجتماعي بشكل خاص، ومن هذه الاتفاقيات والبروتوكولات [5]:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

---

[1] البحري، قانتة، مرجع سابق.
[2] موقع الجريدة الرسمية، تاريخ المشاهدة 2022/9/30.
[3] انظر عكس ذلك: البحري، قانتة، مرجع سابق.
[4] الرحامنه، محمد (2022) **محاضرات ألقيت على طلبة الدراسات العليا في تخصص دراسات المرأة- مساق المرأة في القانون**، محاضرات غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان.
[5] موقع وزارة العدل الأردنية، تاريخ المشاهدة 2022/9/24.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها.
- الاتفاقية الدولية للقضاء علي جميع أشكال التمييز العنصري.
- الاتفاقية الخاصة بجنسية المرأة المتزوجة.
- اتفاقية حقوق الطفل، والبروتوكول الاختياري الملحق بها والمتعلق ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية.
- نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- اتفاقية جنيف (الأولى) لتحسين حال الجرحى والمرضى بالقوات المسلحة في الميدان.
- اتفاقية جنيف (الثانية) لتحسين حال جرحى ومرضى وغرقى القوات المسلحة في البحار.
- اتفاقية جنيف (الثالثة) بشأن معاملة أسرى الحرب.
- اتفاقية جنيف (الرابعة) بشأن حماية الأشخاص المدنيين في وقت الحرب.
- البروتوكول الإضافي (الأول) الملحق باتفاقيات جنيف والمتعلق بحماية ضحايا المنازعات المسلحة الدولية.
- البروتوكول الإضافي (الثاني) الملحق باتفاقيات جنيف والمتعلق بحماية ضحايا المنازعات المسلحة غير الدولية.

هذا من جانب، ومن جانب آخر فقد تبنت الدولة الأردنية الاتفاقيات المتعلقة ببيئة العمل، والتي في معظمها تمت تحت مظلة منظمة العمل الدولية، ومن هذه الاتفاقيات [1]:

- الاتفاقية رقم (29)، والمتعلقة بمواجهة السخرة أو العمل الجبري.
- الاتفاقية رقم (81)، والمتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة.
- الاتفاقية رقم (98) لسنة 1949، والمتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- اتفاقية سنة 1951، والمتعلقة بالمساواة في الأجور.
- الاتفاقية رقم (111) لسنة 1958، والمتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة.

[1] موقع وزارة العدل الأردنية، تاريخ المشاهدة 2022/9/24.

- الاتفاقية رقم (116) لسنة 1961، والمتعلقة بمراجعة المواد الختامية.
- الاتفاقية رقم (118) لسنة 1962، والمتعلقة بالمساواة في المعاملة/ الضمان الاجتماعي.
- الاتفاقية رقم (119) لسنة 1963، والمتعلقة بالوقاية من الآلات.
- الاتفاقية رقم (120) لسنة 1964، والمتعلقة بالقواعد الصحية (التجارة والمكاتب).
- الاتفاقية رقم (122) لسنة 1964، والمتعلقة بسياسة العمالة.
- الاتفاقية رقم (123) لسنة 1965، والمتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام (العمل تحت سطح الأرض).
- الاتفاقية رقم (124) لسنة 1965، والمتعلقة بالفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض).
- الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973، والمتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام.
- الاتفاقية رقم (144) لسنة 1976، والمتعلقة بالمشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية).
- الاتفاقية رقم (147) لسنة 1976، والمتعلقة بالملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، والبروتوكول الملحق بها لعام 1996.
- الاتفاقية رقم (150) لسنة 1978، والمتعلقة بإدارة العمل.
- الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999، والمتعلقة بمواجهة أسوا أشكال عمل الأطفال.
- الاتفاقية رقم (185) لسنة 2003، والمتعلقة بوثائق هوية البحارة (مراجعة).

2. الإطار القانوني الوطني:

إن الأصل في الدولة عندما تواجه- من خلال التشريع- أفعالًا معينة فتنص على تجريمها فإنها لا تعتمد في تلك المواجهة على شخص المجني عليه، فلا توجد مواجهة تشريعية لجريمة القتل الواقعة على الرجل، ومواجهة تشريعية أخرى لجريمة القتل الواقعة على الأنثى، كما أن الدولة لا تعتمد في مواجهتها التشريعية على مكان وقوع الفعل/ الجريمة؛ فعلى سبيل المثال فإن المواجهة التشريعية لجريمة هتك العرض هي مواجهة واحدة؛ سواء وقعت الجريمة في إحدى المنازل/ مكان خاص أو في مكان العمل/ مكان عام.

من أجل ذلك فسيتم في هذا الجزء من التقرير عرض المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد أبرز الحقوق اللصيقة بالإنسان والتي يكثر الاعتداء عليها؛ تلك الحقوق هي الحق في الحياة،

والحق في سلامة الجسد، كما سيتم عرض المواجهة التشريعية لحالات العنف الموجه ضد الأخلاق والآداب العامة، والتي تتعلق في معظمها بالحق في الحرية الجنسية، والحق في الحرية الشخصية.

ولأن التحرش في أبسط صوره قد لا يندرج ضمن صور الاعتداء على الحرية الجنسية فقد تم إدراجه ضمن الحق في الحرية الشخصية/ الجنسية، وذلك من خلال وضع نص احتياطي/ نص عام لمواجهة أفعال العنف الموجه ضد الأشخاص مهما كانت تلك الأفعال بسيطة.

2. 1. المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في الحياة

أفرد المشرع نصوصاً خاصة لمواجهة العنف الموجه ضد هذا الحق، فأي شخص يقدم على الاعتداء على شخص آخر فيقتله يعاقب كأصل عام بالأشغال مدة عشرين سنة [1]، ما لم يكشف ذلك الاعتداء عن خطورة إجرامية عالية لدى الجاني فقد تصل العقوبة إلى الإعدام؛ وذلك في حالة القتل العمد؛ أي مع سبق الإصرار، ويكون ذلك عند وجود تخطيط مسبق لارتكاب الجريمة وتنفيذها بعد أن تكون فكرة القتل قد تشربت في نفسية الجاني [2]، وقد عرف المشرع سبق الإصرار بأنه: "القصد المصمم عليه قبل الفعل لارتكاب جنحة أو جناية يكون غرض المصر منها إيذاء شخص معين أو أي شخص غير معين وجده أو صادفه، ..." [3].

فإذا ما أقدم صاحب العمل أو أي شخص آخر على ممارسة العنف الموجه ضد أحد العاملين (ذكراً كان أو أنثى) فقتله وجب عندئذ ملاحقته بجرم القتل ليواجه العقوبة التي تتناسب مع جسامة هذه الجريمة [4].

ولأهمية الحق في الحياة فقد واجه المشرع محاولات الاعتداء على هذا الحق؛ فنص على معاقبة من يحاول قتل شخص آخر بعقوبة الأشغال المؤقتة من 5 إلى 20 سنة [5].

هذه هي المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في الحياة، البند التالي يسلط الضوء على المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في سلامة الجسد.

2. 2. المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في سلامة الجسد

واجه المشرع العنف الموجه ضد هذا الحق من خلال تجريم أفعال العنف/ الاعتداء على الجسد، فقد نص على ما يلي:

---

[1] المادة (326) من قانون العقوبات.
[2] المادة (328) من قانون العقوبات.
[3] المادة (329) من قانون العقوبات.
[4] كما أن العقوبة قد تقل عما سبق ذكره لوجود أعذار أو أسباب مخففة؛ انظر المواد (95) وما بعدها من قانون العقوبات، كما أن العامل قد يدفع ذلك الاعتداء فيقتل صاحب العمل الذي اعتدى عليه، وعلى الرغم من ارتكاب العامل جريمة قتل إلا أنه قد لا يعاقب بأية عقوبة؛ سندًا لمبدأ الدفاع الشرعي المنصوص عليه في القانون، ومفاده أن مرتكب الجريمة إنما ارتكبها دفاعًا عن نفسه أو ماله، أو نفس غيره أو ماله؛ انظر المواد (59) وما بعدها من قانون العقوبات.
[5] المواد (68- 71) من قانون العقوبات.

"كل من أقدم قصداً على ضرب شخص أو جرحه أو إيذائه بأي فعل مؤثر من وسائل العنف والاعتداء نجم عنه مرض أو تعطيل عن العمل مدة تزيد على عشرين يوماً عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات، ويكون الحد الأدنى للعقوبة سنة إذا استعمل الفاعل سلاحاً" [1].

يلاحظ أن المشرع اعتمد على مقدار الضرر الحاصل للمجني عليه لتحديد مقدار العقوبة، فإذا نتج عن أفعال العنف الموجه ضد سلامة الجسد مرض أو تعطيل عن العمل مدة تزيد عن عشرين يوماً فإن الحد الأدنى للعقوبة المخصصة لمواجهة هذه الجنح يرتفع ليصبح ثلاثة أشهر بدلًا من أسبوع [2]، ويكون الحد الأعلى لها هو الحد الأعلى المقرر للجنح بشكل عام، وهو ثلاث سنوات.

إلا أن هناك بعض أشكال العنف الموجه ضد الحق في سلامة الجسد تلحق بالمجني عليه ضرراً معنوياً كبيراً، أو قد تعرض حياته للخطر إلا أن مدة تعطيلها لا تتجاوز المدة المشار إليها في النص السابق، فما المواجهة التشريعية لأشكال العنف تلك؟

لقد جعل المشرع الوصف الجرمي في هذه الحالة جناية بدلًا من جنحة؛ فإذا وقع الاعتداء على وجه الشخص أو عنقه باستخدام أدوات حادة (مشرط، شفرة، ...) عوقب الجاني بالأشغال المؤقتة من ثلاث سنوات إلى سبع سنوات [3].

فإذا ألقى الجاني مادة حارقة أو كاوية أو مشوهة على وجه المجني عليه أو عنقه أصبحت العقوبة من سبع سنوات إلى عشرين سنة [4].

يلاحظ أن هذه المواجهة التشريعية مستحدثة، وقد أضافها المشرع عام 2011 لمواجهة ازدياد حالات الاعتداء على الوجه؛ لما له من خطورة كبيرة وضرر معنوي على المجني عليه، ويمكن اعتبار تشديد العقاب على الإيذاء بمواد حارقة أو ما شابه ذلك مواجهة للعنف القائم على النوع الاجتماعي؛ لأن معظم حالات الاعتداء على الوجه بمادة حارقة أو كاوية أو مشوهة إنما تكون فيه المجني عليها أنثى.

---

[1] المادة 333 من قانون العقوبات، فإذا لم ينجم عن تلك الأفعال أي مرض أو لم تزد مدة التعطيل عن العمل عن عشرين يومًا عوقب الفاعل بالحبس من أسبوع إلى سنة و/ أو بغرامة لا تزيد عن مئة دينار؛ المادة (334) من قانون العقوبات.

[2] حيث تتراوح عقوبة الحبس بين أسبوع إلى ثلاث سنوات؛ انظر المادة (21) من قانون العقوبات.

[3] المادة (344 مكررة/ 1) من قانون العقوبات.

[4] المادة (344 مكررة/ 2) من قانون العقوبات.

هذه هي المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في سلامة الجسد، البند التالي يسلط الضوء على المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في الحرة الجنسية.

2. 3. المواجهة التشريعية للعنف الموجه ضد الحق في الحرية الجنسية

2. 3. 1. الاغتصاب

يعد الاغتصاب أخطر أشكال العنف الموجه ضد المرأة، فهو اعتداء تام على حريتها الجنسية من خلال مواقعتها مواقعة الأزواج دون رضاها، ولا بد أن تكون المواقعة تامة؛ أي إدخال العضو الذكري/ التناسلي للرجل في العضو الأنثوي/ التناسلي للمرأة، الأمر الذي ينتج عنه استحالة أن يكون الضحية ذكراً في جريمة الاغتصاب؛ كونه لا يوجد لديه العضو الأنثوي/ التناسلي الموجود لدى المرأة.

لكن قد يحدث أن ترفض الزوجة المواقعة مع زوجها، فهل يعد إصرار الرجل وإتمامه المواقعة رغماً عنها اغتصاباً؟

يشترط لتحقق النموذج القانوني لهذه الجريمة أن لا تكون المرأة زوجة الجاني، فلا اغتصاب بين الأزواج، وذلك سنداً للقاعدة الفقهية: "الجواز الشرعي ينافي الضمان"؛ فبما أن المرأة أبرمت عقد زواج مع الرجل فإنها تكون قد أعربت عن موافقتها على أن يواقعها.

على الرغم مما تقدم فإن الزوج يمكن ملاحقته عن نموذج جرمي آخر إذا تحققت شروطه، وهو النموذج الجرمي لجريمة لإيذاء؛ فإذا واقع الرجل زوجته بغير رضاها ونتج عن تلك المواقعة إيذاء للمرأة جاز مساءلة الزوج عن جريمة الإيذاء، لا عن جريمة الاغتصاب [1].

وفيما يتعلق بالعقاب على جريمة الاغتصاب فإن المشرع فرض عقوبة الأشغال المؤقتة مدة تتراوح بين 15- 20 سنة، وذلك إذا وقع الاغتصاب على امرأة أكملت الثامنة عشر من عمرها، بينما تصبح مدة العقوبة 20 سنة إذا كان عمرها يتراوح بين 15- 18 سنة، وترتفع تلك العقوبة لتصل إلى الإعداد إذا لم تكمل خمس عشرة سنة من عمرها [2].

---

[1] الرحامنه، محمد، مرجع سابق.

[2] المادة (292) من قانون العقوبات.

يلاحظ أن الزنا لا يعد مواجهة للعنف المبني على النوع الاجتماعي إنما هو التقاء إرادة الرجل والمرأة المتمثلة بالموافقة على حدوث المواقعة بينهما، فهنا لا تعد المرأة ضحية/ مجني عليها بل هي فاعل في جريمة الرجل، تماماً مثل الرجل [1].

وقد عد المشرع العائلة/ الأسرة هي الضحية، وحيث إن المشرع يعترف بالحرية الجنسية للأفراد فإن النيابة العامة/ الجهة التي تمثل الحق العام في القضية لا تستطيع تحريك الدعوى وملاحقة الفاعلين من تلقاء نفسها، بل لا بد من تقدم شكوى من أقارب الرجل الزاني أو المرأة الزانية، فإذا لم يتم تقديم تلك الشكوى امتنعت النيابة العامة عن ملاحقة الفاعلين، وكأن الفعل أصبح من وجهة نظر الدولة فعل غير أخلاقي، إلا أنه لا يجوز العقاب عليه لعدم وجود شكوى [2].

2. 3. 2. مواقعة القاصر

تختلف هذه الجريمة عن الجريمة السابقة بتحقق عنصر الرضا، فالأنثى رضيت بأن يواقعها الجاني، إلا أن المشرع لم يرتب على رضاها عدم تحقق النموذج الجرمي، وإن كان في الوقت نفسه قد اعتد بذلك الرضا في تحديد الوصف الجرمي لفعل الاعتداء، وبالنتيجة تحديد العقوبة؛ فوفقاً لمنطوق المادة (294) من قانون العقوبات فإن المواقعة تمت برضا المرأة، فهي ليست اغتصاباً، لكنها في الوقت نفسه ليست جريمة زنا؛ لعدم إكمال المرأة سن الرشد (كاملة الأهلية)، وبالنتيجة فإن المشرع لم يرتب على رضاها أثراً مماثلًا لرضا المرأة كاملة الأهلية.

وفيما يتعلق بمقدار العقوبة التي فرضها المشرع لمواجهة جريم مواقعة القاصر فهي الأشغال المؤقتة من سبع سنوات إلى عشرين سنة إذا كان عمر الضحية/ المجني عليها من 15 إلى أقل من 18 سنة، وتصبح مدة العقوبة من 15 إلى 20 سنة إذا كان عمر الضحية/ المجني عليها من 12 إلى أقل من 15، فإذا كان عمرها أقل من 12 سنة (فاقدة الأهلية) فإن العقوبة تصبح الإعدام [3].

---

[1] "1. يعاقب الزاني والزانية برضاهما بالحبس من سنة الى ثلاث سنوات. 2. ولا تنقص العقوبة عن الحبس لمدة سنتين بالنسبة للزاني المتزوج او الزانية المتزوجة. 3. وتكون عقوبة الزاني والزانية الحبس لمدة ثلاث سنوات اذا تم فعل الزنا في بيت الزوجية لأي منهما"؛ المادة (282) من قانون العقوبات.

[2] "1. لا يجوز ملاحقة الزاني أو الزانية إلا بشكوى الزوج أو الزوجة ما دامت الزوجية قائمة بينهما، وكذلك بشكوى ولي الزانية، وفي حال الشكوى ضد أحدهما أو كليهما يلاحق الاثنان معًا ...، وتسقط الدعوى والعقوبة المحكوم بها بإسقاط الشاكي شكواه. 2. لا تقبل الشكوى بعد مرور مدة ثلاثة أشهر من تاريخ علم المشتكي بالجريمة، على أن لا تتجاوز هذه المدة في جميع الأحوال سنة واحدة من تاريخ وقوع الجريمة"؛ المادة (284) من قانون العقوبات.

[3] المادة (294) من قانون العقوبات.

2. 3. 3. وعد المرأة بالزواج

يتحقق النموذج القانوني لهذه الجريمة عندما يعد رجل امرأة بالزواج، وينتج عن ذلك موافقتها على أن يواقعها. ويلاحظ أن المشرع أوجب حدوث فض لغشاء بكارة تلك المرأة، أو حدوث حمل، ويستوي عند المشرع أن يكون الفض بسبب المواقعة التامة أو بأي وسيلة أخرى استخدمها الجاني [1].

إن المرأة في هذه الحالة وافقت على حدوث المواقعة أو إتيان الأفعال التي نتج عنها فض بكارتها أو حدوث حملها، لكن موافقتها تلك كانت معيبة بخداع الجاني لها بوعد الزواج، أي أنها ما كانت لترتضي حدوث المواقعة بينهما لو لم يعدها بالزواج.

غني عن البيان أن هذه الجريمة تقع على المرأة كاملة الأهلية (التي أكملت 18 سنة من عمرها) ولا يمكن أن تحدث على القاصر، فإذا كانت المرأة/ الأنثى ناقصة الأهلية تحقق عندئذ النموذج الجرمي لجريمة مواقعة القاصر، والذي تتراوح عقوبته بين الأشغال المؤقتة من (7) سنوات إلى (20) سنة، كما قد تكون العقوبة الإعدام كما سبق بيانه؛ فالمجني عليها في هذه الجريمة وافقت على المواقعة، لكن موافقتها معيبة بعيب عدم إكمال سن الرشد، في حين أن المراة كاملة الأهلية فإن موافقتها لا يعيبها شيء؛ فهي من وجهة نظر القانون قادرة على التصرف كيفما شاءت، إنما يعيبها الوعود التي قطعها الجاني على نفسه بأنه سيتزوجها، فأصبحت موافقتها معيبة، وما كانت لترضى بإتمام المواقعة لولا تلك الوعود، فتكون العقوبة في هذه الحالة الحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات إضافة إلى ضمان البكارة؛ ولعل أبرز صور ضمان البكارة الزواج من المجني عليها، ما لم يوجد مانع قانوني أو مادي (مثل اختلاف الدين بشكل يمنع من الزواج، أو أن تكون المجني عليها أخت زوجة الجاني؛ فلا يجوز الجمع بين الأختين)، أو قد يضمن الجاني البكارة من خلال دفع التعويض عن الضرر الذي لحق بالمرأة المجني عليها، كما قد تكون إعادة الحال إلى ما كانت عليه صورة من صور ضمان البكارة؛ ويكون ذلك من خلال دفع تكاليف إجراء العملية الجراحية التي تعيد للمرأة غشاء البكارة/ زرع غشاء بديل [2].

---

[1] "كل من خدع بكرًا تجاوزت الثامنة عشرة من عمرها بوعد الزواج ففض بكارتها أو تسبب في حملها عوقب- إذا كان فعله لا يستوجب عقوبة أشد- بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات، ويلزم بضمان بكارتها"؛ المادة 1/304 من قانون العقوبات.

[2] الرحامنه، محمد، مرجع سابق.

يلاحظ أن المشرع في هذه المواجهة التشريعية إنما يحافظ على حق المرأة في الزواج وتكوين أسرة؛ فقد راعى المشرع الثقافة المجتمعية عن المرأة غير المتزوجة/ البكر والتي لا غشاء بكارة عندها، فهذه الجريمة لا تكون ضحيتها إلا امرأة بكر، ولا يتحقق النموذج القانوني إذا وقع الاعتداء على امرأة متزوجة أو سبق لها الزواج (أرملة، أو مطلقة، أو منفصلة ...)، كما يلاحظ أن المشرع اعترف بحرية المرأة الجنسية، فلم يجعل فض البكارة السبيل الوحيد لتحقق النموذج القانوني لهذه الجريمة، بل جعل الحمل سبيلًا آخر لتحقق ذلك النموذج، فقد يكون لتلك المرأة علاقات جنسية/ خارج نطاق الزواج، ونتج عنها فض غشاء بكارتها، فإذا ما وعدها رجل آخر بالزواج فإن النموذج القانوني يتحقق حتى في ظل عدم وجود غشاء بكارة لديها، وذلك إذا نتج عن الاعتداء حدوث حمل [1].

2. 3. 4. هتك العرض

قد لا يشكل العنف الموجه ضد الضحية اغتصابًا، لكنه يعد اعتداءً جسيمًا لما فيه من مساس بعورة المجني عليه، سواء كان ذكرًا أو أنثى، في هذه الحالة فإن الفعل يعد هتك عرض، وتتعدد صور هذه الجريمة بشكل كبير، ففي النموذج القانوني لجريمة هتك العرض قد يلمس الجاني عورة المجني عليه، أو قد يمسك بها، أو قد يكشف عنها ما كان يسترها من ملابس، أو قد يقبلها، أو قد يمارس عليها أيًا من أشكال العنف أو الإيذاء، أو قد يداعبها بطريقة تثير شهوة المجني عليه.

إن جميع هذه الصور واجهها المشرع بتجريمه لأفعال هتك العرض، كما يعد هتكًا للعرض مواقعة الجاني لمجني عليه ذكر، كما يعد هتك عرض أيضًا مواقعة الأنثى خلاف الطبيعة (في غير العضو المخصص للمواقعة) [2].

ويختلف مقدارالعقوبة باختلاف عمر الضحية وبحسب جسامة الاعتداء، فمن يهتك عرض شخص آخر (ذكرًا كان أو أنثى) لم يكمل الثانية عشر دون عنف أو تهديد (برضا الضحية) يعاقب بالأشغال مدة (5– 20 سنة) [3]، فإذا رافق هتك العرض عنف أو تهديد ترتفع العقوبة لتصبح الأشغال مدة (7–20) سنة [4]، وإذا أكمل المجني عليه سن الثانية عشر لكنه لم يكمل سن الخامسة

---

1 المادة (1/304) من قانون العقوبات.
2 الرحامنه، محمد، مرجع سابق.
3 المادة (298) من قانون العقوبات.
4 المادة (296) من قانون العقوبات.

عشر فتكون العقوبة الأشغال مدة (3- 10 سنوات) إذا تم هتك العرض بالرضا [1]، أما إذا صاحب هتك العرض عنف أو تهديد ترتفع العقوبة لتصبح الأشغال مدة (5-20) سنة [2].

فإذا حدث هتك العرض لمن أكمل سن الرشد فإنه لا عقاب عليه ما لم يكن بغير رضا (بعنف أو تهديد)، وتكون العقوبة حينئذ الأشغال مدة (4-20 سنة) [3].

2. 3. 5. المداعبة المنافية للحياء

تختلف هذه الجريمة عن جريمة هتك العرض بأنها لا تصل حد المساس بعورة المجني عليه، وقد نص المشرع في مواجهته لهذه الصورة من صور العنف على ما يلي:

" يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من داعب بصورة منافية للحياء:

1. شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره؛ ذكراً كان أو أنثى.
2. شخصاً- ذكراً كان أو أنثى- أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا"[4].

إن هذا النص يتضمن مواجهة تشريعية للتحرش الجسدي أو التحرش الذي لا يصل حد المساس بعورة الضحية، فإذا بلغ التحرش حد الاعتداء الجنسي فإن الجاني يعد مرتكباً لإحدى صور العنف السابقة (الاغتصاب، هتك العرض، ...).

2. 3. 6. الفعل المنافي للحياء

قد لا يشكل الفعل الذي يعد أحد أشكال العنف أياً من صور الاعتداء التي سبق ذكرها، فقد يرتكب الرجل عنفاً جنسياً على امرأة لكنه لا يعد اغتصاباً أو أياً من صور العنف المتعلق بالمواقعة من غير رضا/ رضا معيب، كما أن ذلك الفعل قد لا يمكن تكييفه من الناحية القانونية على أنه هتك عرض؛ كونه لم يبلغ حد المساس بعورة المرأة، فما المواجهة التشريعية في هذه الحالة؟

لقد وضع المشرع نصاً "احتياطياً" يستوعب- أو يفترض به أن يستوعب- جميع صور الاعتداء/ العنف المتعلق بالحرية الجنسية، وقد ربطه بمعيار الآداب العامة، وهي التي تتغير وتتبدل بتغير المجتمعات، وقد نص المشرع على تلك المواجهة في النص التالي:

---

1 المادة (298) من قانون العقوبات.
2 المادة (296) من قانون العقوبات.
3 المادة (296) من قانون العقوبات.
4 المادة (305) من قانون العقوبات.

"يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل من عرض فعلًا منافيًا للحياء، أو وجه أي عبارات، أو قام بحركات غير أخلاقية على وجه مناف للحياء؛ بالقول، أو الفعل، أو الحركة، أو الإشارة؛ تصريحاً أو تلميحاً؛ بأي وسيلة كانت ... متى وقع الاعتداء على:

1. شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.
2. شخص – ذكراً كان أو أنثى– أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا"[1]

إن هذا النص يتضمن مواجهة تشريعية للتحرش اللفظي أو التحرش الذي لا يصل حد المساس بجسد الضحية.

فإذا رضيت المرأة بما يقوله الرجل عنها وعن جسدها، وصنفته على أنه مجاملة أو مغازلة أو تقدير منه لجمالها فيكون تصرفه غير مجرم، فإذا أعقب الرجل أقواله تلك بتصرفات بلغت حد المساس بجسمها لكنها لم تصل إلى درجة المساس بالعورات، فإذا لم ترض بذلك فيكون مرتكباً لجريمة المداعبة المنافية للحياء، أما إذا رضيت بذلك فلا جريمة [2].

فإذا أعقب الرجل أقواله تلك بتصرفات بلغت حد المساس بجسمها أو استطال إلى عوراتها، فإذا لم ترض بذلك فيكون مرتكباً لجريمة هتك العرض، أما إذا رضيت بذلك فلا جريمة، لأن التجريم في الأفعال الجنسية أساسه الرضا كا سبق بيانه.

فإذا استمر الرجل بأفعاله تلك إلى الحد الذي أدى إلى مواقعة تلك المرأة فنكون أمام جريمة اغتصاب إذا حدثت المواقعة بغير رضاها، ونكون أمام جريمة مواقعة قاصر إذا كانت المرأة ناقصة الأهلية، ونكون أمام جريمة وعد بالزواج إذا كانت المرأة كاملة الأهلية لكن رضاها بالمواقعة كان معيباً، ونكون أمام جريمة زنا إذا كانت المواقعة برضاها التام؛ أي غير المعيب وهو فعل يندرج ضمن الحرية الجنسية ولا يشكل اعتداءً على تلك الحرية، إنما هو اعتداء على آداب الأسرة، ولا عقاب عليه ما لم يتقدم أحد من أفراد أسرة الزاني والزانية بشكوى، وهم الزوج أو الزوجة ما دامت الرابطة الزوجية قائمة، وولي المرأة الزانية، على أن يتم تقديم تلك الشكوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العلم بالجريمة، فإذا لم يعلم بها سقط حقه في تقديم شكوى خلال سنة من تاريخ وقوع الزنا، وبالنتيجة امتنعت ملاحقة الرجل والمرأة على الفعل الذي ارتكبوه [3].

---

[1] المادة (306) من قانون العقوبات.
[2] الرحامنه، محمد، مرجع سابق.
[3] المادة (284) من قانون العقوبات.

2. 3. 7. الفعل الفاضح العلني

يتشابه النموذج القانوني لهذه الجريمة مع النموذج القانوني لجريمة الفعل المنافي للحياء، إلا أن الفارق بينهما عدم وجود مجني عليه في النموذج الأول ووجود مجني عليه في النموذج الثاني؛ فالفعل الفاضح العلني علة تجريمه ان يحدث في مكان عام، وقد يراه أي شخص، لكنه غير موجه إلى شخص معين بالذات، في حين أن الفعل المنافي للحياء يتم توجيهه لشخص معين.

لقد فرض المشرع عقوبة الحبس من أسبوع إلى سنة والغرامة بمقدار 200 دينار على كل من من ارتكب فعلًا أو أبدى إشارة بشكل منافٍ للحياء في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه [1].

2. 3. 8. التهتك/ تحريض المرأة على ترك بيتها

قد لا يشكل فعل الجاني اعتداءً على الحرية الجنسية للضحية لكنه يهدد الأخلاق والآداب العامة، فإذا حرض رجل امرأة على أن تترك بيتها (سواء بيت الزوجية أو بيت أهلها) للالتحاق برجل آخر، وكل من أفسد امرأة بهدف زعزعة رابطتها الزوجية والإخلال بها فإن المواجهة التشريعية لهذا النوع من العنف المبني على النوع الاجتماعي هي عقاب الجاني بالحبس من ثلاث أشهر إلى سنتين [2].

يلاحظ أن المشرع لم يشترط ترك المرأة بيتها، ولم يشترط حدوث الاختلال بالرابطة الزوجية، بل أوجب العقاب على مجرد التحريض على ترك بيت الزوجية والالتحاق بشخص آخر، أو إفساد المرأة.

من خلال ما تقدم، وعند تحليل المواجهة التشريعية للجرائم المتعلقة بالحرية الجنسية تحليلًا يراعي النوع الاجتماعي يلاحظ أن المشرع اعتمد في التمايز بالعقوبة بين الحالات المختلفة للجريمة الواحدة على سن المجني عليها وأثره في قدرتها على التعبير عن رفضها للعنف الموجه ضدها، فعقوبة من يعتدي على امرأة كاملة الأهلية أقل من تلك المخصصة لمن يعتدي على من هي ناقصة الأهلية أو فاقدتها؛ ففي جريمة الاغتصاب إذا كانت الضحية امرأة كاملة الأهلية فإن الجاني يعاقب بالأشغال المؤقتة من (15) سنة إلى (20) سنة، وإذا كانت ناقصة الأهلية (أكملت

---

[1] المادة (320) من قانون العقوبات.

[2] "كل من حرض امرأة سواء أكان لها زوج أم لم يكن على ترك بيتها لتلحق برجل غريب عنها أو أفسدها عن زوجها لاخلال الرابطة الزوجية يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنتين"؛ المادة (3/304) من قانون العقوبات.

15 ولم تكمل 18) فإن الجاني يعاقب بالأشغال المؤقتة مدة (20) سنة، وإذا كان عمر الضحية أقل من خمس عشرة سنة فإن الجاني يعاقب بالإعدام.

أما فيما يتعلق بالتمايز في العقوبة بين الجرائم الجنسية المختلفة فقد اعتمد المشرع فيها على المنظور الاجتماعي لجسد الأنثى، فكلما اقترب الاعتداء من عضو المرأة الأنثوي/ التناسلي ارتفعت العقوبة، فإذا كان الأمر لا يعدو أن يكون كلاماً أو إشارة منافية للحياء كانت الجريمة فعلًا منافياً للحياء، ثم ترتفع العقوبة قليلًا إذا بلغ العنف الموجه ضد الضحية حد المساس بالجسد دون الاستطالة إلى العورة ويكون التكييف القانوني هو جريمة المداعبة المنافية للحياء، ثم ترتفع العقوبة أكثر إذا بلغ الاعتداء حد المساس بعورة الضحية فيعاقب الجاني بالعقوبة المقررة لجريمة هتك العرض، ثم يعاقب بعقوبة الاغتصاب إذا حدثت المواقعة التامة للمرأة.

تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع ومعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي (بما فيه التحرش) في عالم العمل

1. تنفيذ القوانين والسياسات

1. 1. أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل

بعد أن تم بيان المواجهة التشريعية للعنف والعنف القائم على النوع الاجتماعي؛ بما فيه التحرش، واعتبار كل ما تقدم جرائم يعاقب عليها بموجب أحكام النصوص القانونية المختلفة، لا بد من تحديد كيفية التعامل مع تلك الأفعال من قبل من يتولى إدارة مكان العمل (قطاع عام أو خاص)؛ فالتحرش على سبيل المثال الذي يحدث لامرأة عاملة في مكان عملها؛ له صورتان من صور المواجهة التشريعية؛ الأولى هي ملاحقة الجاني وفرض العقاب الملائم عليه/ التعامل مع الفعل على نطاق الدولة والحق العام، والثانية هي إجرائية تتعلق بالتعامل مع الفعل على نطاق مكان العمل (سياسات التعامل مع العنف في مكان العمل).

1. 2. قوانين العمل

تحكم بيئة العمل عدة تشريعات، منها ما هو متعلق بحقوق العمال مثل الجانب التأميني للعاملين والحقوق ذات الصلة بالشيخوخة وإصابات العمل وأخطار العمل الأخرى، وهي تشريعات الضمان الاجتماعي، ومنها ما هو متعلق بالجانب الموضوعي وخاصة تنظيم العمل وتحديد العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وحقوق وواجبات كل منهما، ويحكم هذه المسألة تشريعان رئيسيان؛ الأول قانون العمل، والثاني نظام الخدمة المدنية.

وإذا كان الأول يطبق على العاملين في القطاع الخاص (القطاع الذي لا تكون الدولة طرفاً فيه)، بما في ذلك الشركات على اختلاف أنواعها والمؤسسات الخاصة، فإن التشريع الثاني يطبق على العاملين في القطاع العام (موظفي الدولة).

1. 2. 1. قانون العمل

يتضمن قانون العمل تحديداً شاملاً لحقوق كل من العامل وصاحب العمل، ولأن بيئة العمل قد يحدث فيها انتهاك لتلك الحقوق، واعتداء من صاحب العمل على العامل أو العكس، فإن المشرع

أفرد نصوصاً لمواجهة ذلك الاعتداء/ العنف، ولعله أصبح من البداهة بمكان أن هذه النصوص تطبق على جميع العاملين نساءً ورجالًا، كما تطبق على جميع أصحاب العمل؛ نساءً ورجالًا [1].

ففي الوقت الذي يهدف فيه المشرع إلى الحفاظ على مكان العمل وضمان استمرارية المنشأة/ الشركة– المؤسسة في العمل والنهوض بالاقتصاد الوطني، فإن المشرع لم يغفل عن حماية العامل من العنف الذي قد يتعرض له في مكان العمل، فعلى الرغم من أن العامل –كأصل عام– لا يستطيع ترك العمل دون تقديم إشعار يقدمه قبل ترك العمل بشهر على الأقل [2]؛ حتى يتمكن صاحب العمل من إيجاد بديل عن ذلك العامل ولا تتعطل المنشأة نتيجة ترك العمل المفاجئ من قبل العاملين فيها، إلا أن المشرع سمح للعامل بترك العمل مباشرة دون تقديم إشعار، مع احتفاظه بجميع حقوقه بما فيها الحقوق المالية؛ وذلك في عدة حالات؛ منها إذا تعرض العامل إلى عنف، ومن بين أشكال العنف المتصور حدوثها للعامل هو العنف الجنسي؛ وقد أورد المشرع هذه المواجهة في النص التالي:

"يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:

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"[3].

إن المشرع بموجب أحكام هذا النص وازن بين مصلحة أصحاب العمل والدولة في الحفاظ على استمرارية عمل المنشأة بما يحقق الربح المادي لصاحب العمل والنهوض بالاقتصاد الوطني

---

[1] لعل ما يلفت الانتباه في المادة (2) من قانون العمل أن المشرع عندما عرف العامل نص صراحة على أنه: "كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ..."، في حين أنه عندما عرف صاحب العمل نص على أنه: " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصًا أو أكثر مقابل أجر ..."، فعلى الرغم من أن مصطلح الشخص الطبيعي يشمل الذكر والأنثى إلا أن المشرع آثر النص صراحة على أن العامل هو كل ذكر وأنثى، بالمقابل فإنه اكتفى باستخدام مصطلح الشخص الطبيعي عند تعريفه لصاحب العمل، وقد يكون السبب في ذلك راجعًا إلى سعي المشرع في حماية المرأة والنص صراحة على ذلك، والتي غالبًا ما تكون عاملة وليست صاحبة عمل، أو قد يكون السبب الرغبة في استخدام المرادفات وعدم تكرار المصطلح نفسه في التشريع الواحد، وهو يعد انتقادًا للمشرع في صياغته تلك؛ فالأصل اتسام التشريع باستخدام مصطلحات ثابتة وعدم اللجوء إلى الترادف؛ انظر: نصراوين، ليث (2017) متطلبات الصياغة التشريعية الجيدة وأثرها على الإصلاح القانوني، **مجلة كلية القانون الكويتية العالمية**، مج5/ ملحق، ص 381- 442.

[2] حيث جاء نص المادة (23) من قانون العمل على النحو التالي:
"أ. إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطيًا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الاشعار إلا بموافقة الطرفين".

[3] المادة (29/أ/6) من قانون العمل.

للدولة وبين حق العامل في بيئة عمل آمنة خالية من العنف أو الإيذاء بشتى صوره، وقد غلب- بموجب النص السابق- مصلحة العامل على المصلحة الأولى؛ بصفتها المصلحة الأولى بالرعاية.

ولكن قد يكون هذا الاعتداء مؤثراً أو بليغًا، أو قد يشير إلى خطورة صاحب العمل أو من يمثله، كما قد يكون الاعتداء على العامل ممنهجاً، فيستغل صاحب العمل منشأته للاعتداء على العاملين لديه أو استغلالهم جنسياً، ففي مثل هذه الحالات تكون المنشأة قد انحرفت عن الغاية المشروعة التي وجدت لأجلها إلى غاية أخرى غير مشروعة، فأعطى المشرع الجهة المعنية صلاحية إغلاق المنشأة نتيجة أفعال الاعتداء التي أحدثها صاحب العمل؛ وقد أورد المشرع هذه المواجهة في النص التالي:

"إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله؛ بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، ..." [1].

وكما فرض المشرع حماية للعامل من العنف في مكان العمل، فإنه أيضاً فرض حماية لصاحب العمل من العنف الذي قد يوقعه العامل عليه.

ففي الوقت الذي يهدف فيه المشرع إلى الحفاظ على حق العامل في الأمان الوظيفي، وعدم السماح لصاحب العمل بفصل العامل فجأة، وليتمكن العامل من البحث عن عمل آخر فقد أوجب المشرع أن يشعر صاحب العمل العامل برغبته بإنهاء خدماته- فصله من العمل قبل شهر على الأقل من إنهاء الخدمات/ الفصل [2]، إلا انه سمح لصابحب العمل بفصل العامل مباشرة دون إشعار مع حرمان العامل من جميع الحقوق التي كانت مقررة له [3]، وذلك في عدة حالات تنطوي على مخالفة جسيمة من العامل، ومن بينها حالة اعتداء العامل على صاحب العمل، ومن بين أشكال العنف المتصور حدوثها لصاحب العمل العنف الجنسي؛ وقد أورد المشرع هذه المواجهة في النص التالي:

---

1 المادة (29/ب) من قانون العمل.

2 المادة (23) من قانون العمل.

3 حيث جاء نص المادة (26) من قانون العمل على النحو التالي:
"إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدتة أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد، ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلًا بموجب المادة (28) من هذا القانون".

"لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار، وذلك في أي من الحالات التالية:

ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيّن، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.

ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، أو أي عامل، أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه؛ وذلك بالضرب أو التحقير" [1].

يتضح من هذه المواجهة التشريعية أن المشرع تشدد مع العاملالذي يرتكب سلوكاً مخالفاً؛ وفي ذلك حفاظ على مكان العمل وضمان لعدم التأثير في المنشأة والإساءة إليها، وحماية للعاملين الآخرين، ففي الوقت الذي لا يستطيع العامل ترك العمل بسبب السلوك غير السوي لصاحب العمل خارج مكان العمل، فإن لصاحب العمل فصل العامل إذا ثبت بحكم قضائي أنه ذو سلوك غير سوي، سواء كان الفعل المرتكب من العامل في مكان العمل أو خارجه، أما إذا ارتكب العامل فعلاً مخلاً بالآدا العامة في مكان العمل فلا يشترط صدور حكم قضائي بحقه، بل يستطيع صاحب العمل فصله مباشرة؛ حفاظاً على مكان العمل، وتأخذ الحكم نفسه حالة اعتداء العامل على صاحب العمل أو أي شخص آخر داخل مكان العمل بالضرب أو الإساءة اللفظية.

تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل يخلو من النص الصريح على التحرش وتفريد مواجهة خاصة له، إلا أن ذلك لا يعيب التشريع، ولا ينتقص من المواجهة التشريعية للعنف، فالتحرش يعد إحدى صور العنف، والتي توجد لها مواجهة تشريعية؛ سواء في التشريعات العمالية أو التشريعات الجزائية كما سبق بيانه.

على الرغم من ذلك إلا أن المشرع نص في إحدى التشريعات المتفرعة عن قانون العمل على التحرش بصفته إحدى حالات العنف المتكررة في مهنة الأدلاء السياحيين؛ فقد أوجبت المادة

---

[1] المادة (28) من قانون العمل.

(11/ب) من تعليمات تنظيم عمل أدلاء السياح في محمية البترا الأثرية لسنة 2014 منع الدليل السياحي من دخول المحمية، وسحب رخصة مزاولة المهنة منه عند ثبوت ارتكابه جريمة تحرش جنسي.

هذا فيما يتعلق بالمواجهة التشريعية للعنف في مكان العمل الخاص/ القطاع الخاص، والتي جاء النص عليها في قانون العمل والتشريعات المتعلقة به، البند التالي يسلط الضوء على المواجهة التشريعية للعنف في مكان العمل العام/ القطاع العام، والتي تم تنظيمها بموجب نظام الخدمة المدنية.

1. 2. 1. نظام الخدمة المدنية

إن نظام الخدمة المدنية ينظم أمور أجهزة الدولة ويحكم العلاقة التي تربط العاملين بها (الموظفين) مع الدولة، ويحدد حقوق وواجبات أولئك الموظفين، وإن أولى الواجبات هي أداء اليمين، وقد حرص المشرع على أن يقسم الموظف بمعتقده الديني بالالتزام بواجبات الوظيفة العامة، ومن ضمن تلك الواجبات عدم التمييز، فقد حدد المشرع صيغة القسم التي يؤديها الموظف عند تعيينه على النحو التالي:

"أقسم بالله العظيم أن أعمل بأمانة وإخلاص، وأن أُحافظ على ممتلكات الدولة وهيبتها وأن أقوم بمهام وظيفتي وواجباتها بتجرد وحياد دون أي تمييز" [1].

كما جعل المشرع عدم التمييز من قواعد السلوك الوظيفي وواجبات الوظيفة العامة وأخلاقياتها؛ حيث نص على ما يلي:

"الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية، وتحرص على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة وقيم ثقافية مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية، وتعزز إلزامهم بهذه المعايير والقواعد والقيم، وتخلق الثقة والتقدير لدى المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل الدوائر، وتبني حالة من الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة

[1] المادة (67) من نظام الخدمة المدنية.

ممكنة للمواطن والمجتمع على حد سواء، ومن أجل تحقيق ذلك فإن على الموظف الالتزام بما يلي:

– معاملة الجمهور بلباقة وكياسة، وعلى أساس الحياد والتجرد والموضوعية والعدالة دون تمييز بينهم على أساس الجنس أو العرق أو المعتقدات الدينية أو أي شكل من أشكال التمييز" [1].

إن النصوص السابقة تجعل مكان العمل مكاناً آمناً خالياً من التمييز، وهو الذي عادة ما تعاني منه المرأة، من أجل ذلك فقد أكد المشرع هذه المسألة وجعل انخراط المرأة في الفضاء العام والوظيفة العامة أمراً محمياً بموجب التشريعات الناظمة للوظيفة العامة؛ فقد جعل المشرع مسألة احترام المرأة العاملة في القطاع العام/ الموظفة من قواعد السلوك الوظيفي وواجبات الوظيفة العامة وأخلاقياتها، فقد أوجب على الموظفين: "التعامل بروح الزمالة والتعاون وتبادل المعرفة واحترام علاقة الشراكة في العمل بين الرجل والمرأة وتعميق الانتماء للدائرة والاعتزاز بإنجازاتها" [2].

ولم يكتف المشرع بهذا التنظيم التشريعي لبيئة العمل، بل نص صراحة على صور العنف المرتكب في مكان العمل/ الوظيفة العامة، وأوجب فرض عقوبة تأديبية على الموظف الذي يرتكب تلك الأفعال؛ ومن تلك الأفعال التي تشكل مخالفة مسلكية توجب تحريك المسؤولية التأديبية – "القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية أو التحريض ضدها [3].

– "ممارسة أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به بما يمس كرامة الآخرين ويكون مهيناً لهم، ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي بهم"[4].

وإن تلك المسؤولية التأديبية تتراوح بين التنبيه الخطي والإنذار، مروراً بالحسم من الراتب وحجب الزيادة السنوية، وانتهاءً بالاستغناء عن الخدمة والعزل [5].

---

1 المادة (68/ج) من نظام الخدمة المدنية.
2 المادة (68/ح) من نظام الخدمة المدنية.
3 المادة (69/هـ) من نظام الخدمة المدنية.
4 المادة (69/و) من نظام الخدمة المدنية.
5 المادة (142) من نظام الخدمة المدنية.

فإذا كانت المخالفة/ الفعل الذي ارتكبه الموظف العام يعد جريمة وفق التشريعات الجازئية/ قانون العقوبات، تتوقف إجراءات تحريك المسؤولية التأديبية ويحال الأمر إلى النيابة العامة لتحريك المسؤولية الجزائية، ثم يتم استئناف الإجراءات التأديبية بعد صدور حكم قضائي قطعي [1].

يلاحظ أن المشرع وضع مواجهة تشريعية واحدة للأفعال المرتكبة في مكان العمل/ الوظيفة العامة؛ سواء ارتكبها المرؤوس أو الرئيس؛ فكلاهما موظف، وتطبق عليهما النصوص التشريعية ذاتها؛ كونه لا يوجد صاحب عمل، على عكس القطاع الخاص الذي أفرد له المشرع مواجهة خاصة لأفعال العنف المرتكب من العامل ومواجهة أخرى للعنف المرتكب من صاحب العمل.

2. الممارسات والمبادرات

2. 1. الممارسات والمبادرات الحكومية

إن من أبرز المبادرات الحكومية/ الرسمية تلك المتعلقة بقرار حظر تشغيل النساء في أماكن وأوقات معينة، ففي السابق كانت المرأة مقيدة فيما يتعلق بعملها بقيدين؛ الأول يتعلق بمكان العمل وطبيعته، والثاني يتعلق بوقت العمل؛ فكان وزير العمل له صلاحية مستمدة من قانون العمل تتمثل بإصدار قرار يتضمن الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها، وقد كان الحظر في ظاهره حماية للمرأة؛ فهو يمنعها من العمل في بعض المهن الخطرة كالمناجم، وفي بعض الأوقات الخطرة أيضاً؛ مثل ساعات الليل [2].

وبطبيعة الحال فإن قرار الحظر نفسه ينص على استثناء بعض الأعمال من شرط الوقت؛ فالمرأة التي تعمل في المستشفى يسمح لها العمل في أوقات متأخرة، كما ان المرأة التي تعمل في المتاجر الكبيرة (المولات) يسمح لها بالعمل في أوقات متأخرة [3].

إن هذا التقييد يعد انتقاصاً من أهلية المرأة وقدرتها على اختيار العمل المناسب لها، كما أنه يجعل الدولة وصية على المرأة، وقد بادرت الدولة فأزالت تلك الوصاية عن المرأة فألغت جميع القيود المتعلقة بعمل المرأة، فقد صدر قرار وزير العمل متضمناً ما يلي:

---

1 المادة (149) من نظام الخدمة المدنية.
2 البحري، قانتة، مرجع سابق.
3 البحري، قانتة، المرجع السابق.

"بهدف زيادة فرص تمكين المرأة الأردنية ولرفع نسبة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل الأردني، وتفعيلًا لنظام العمل المرن الصادر وفقًا لأحكام قانون العمل الأردني نافذ المفعول، وانطلاقًا من المبدأ الدستوري بأن الأردنيين متساوين بالحقوق والواجبات، ولاحقًا لقراري المرفق والصادر بمقتضى أحكام المادة (69) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء بها، أقرر وسنداً لأحكام المادة (69) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته إلغاء القرار السابق والسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو أثنائها وبناءً علي موافقتها المسبقة، مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص" [1].

لكن هل تكفي هذه المبادرة لإزالة النظرة المجتمعية تجاه المرأة بأن مشاركتها في الناتج المجلي ثانوية وأن وجودها في الفضاء العام استثناء على الأصل العام المتمثل بوجودها في المنزل؟

نقتبس هنا من دراسة (البحري، 2022)؛ حيث جاء فيها:

"إن الأمر يستوجب تغطية إعلامية مكثفة ودراسات علمية متعمقة توضح الغاية من رفع الحظر والنتائج الإيجابية المرجوة منه، وذلك لمحاولة إزالة ما علق بالفكر المجتمعي من اعتقادات حول عدم جواز عمل المرأة ليلًا وعدم جواز عملها في بعض المجالات، إلا أن المرأة لن تتحرر بفعل التشريع فقط، فحتى لو أزيلت جميع أشكال ترسيخ المشرع للدور النمطي للمرأة فستبقى دوماً ذات دور ثانوي في التنمية، ما لم تتضافر الجهود لتغيير الثقافة المجتمعية" [2].

وعوداً على ذي بدء فإن من المبادرات الحكومية الأخرى محاولة تغيير البنى الثقافية فيما يتعلق بالدور الرعائي للأطفال، وهو الملصق اجتماعيًا بالمرأة، وقد أسهم التشريع في ترسيخ ذلك الدور بالمرأة في نصوص قانونية متعددة، منها نص المادة (71) من قانون العمل، فقد كانت تلك المادة تسمح للمرأة– وللمرأة فقط– باصطحاب أطفالها معها إلى مكان العمل، عن طريق إلزام صاحب العمل بتخصيص مكان مناسب لرعاية أطفال النساء العاملات لديه، وكما يرى جانب من

[1] قرار رقم 2 لسنة 2018/ قرار بهدف زيادة فرص تمكين المرأة الأردنية ولرفع نسبة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل الأردني لسنة 2018: منشورات قسطاس.
[2] البحري، قانتة، مرجع سابق.

الفقه إن هذا التنظيم التشريعي يؤدي إلى الإضرار بمكانة المرأة [1]؛ وذلك عن طريق ترسيخ الدور النمطي المتمثل بالدور الرعائي بالمرأة، الأمر الذي دعا شراح القوانين العمالية إلى المناداة بتعديل تلك المواجهة [2].

وقد استجابت الدولة لتلك المطالبات، وقدمت مبادرة مهمة في هذا الصدد؛ فأصبح من حق جميع العاملين؛ نساءً ورجالًا اصطحاب أطفالهم معهم، وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بتخصيص مكان مناسب لرعاية أطفال العاملين لديه، أو استخدام إحدى البدائل المتاحة في التشريع[3].

إن هذه المبادرة التي انعكست في التشريع أصبحت ملزمة لأصحاب العمل الخاضعين لأحكام قانون العمل، كما أنها تسهم بشكل مباشر في تغيير البنى الثقافية وجعل رعاية الأطفال مسؤولية مشتركة؛ يتحملها الأب كما تتحملها الأم، وتخفف بشكل فعال من إلصاق الدور الرعائي بالمرأة دون الرجل [4].

2. 2. الممارسات والمبادرات المؤسساتية/ مؤسسات المجتمع المدني

لقد شهد التشريع الأردني تطوراً مهماً بفضل مبادرة منظمات المجتمع المدني بشأن المادة (308) من قانون العقوبات، فوفقًا لهذه المادة لم يكن المشرع يسمح للنيابة العامة بملاحقة المغتصب أو المعتدي جنسياً على أي امرأة إذا تزوج منها، أي إذا تزوج الجاني من الضحية/ المجني عليها.

إن هذا الاعتداء قد يحدث في أي مكان، كما قد يقع من صاحب العمل على المرأة العاملة لديه، وكل ما على الجاني فعله هو الزواج من ضحيته، وفي ظل الثقافة المجتمعية السائدة حول المرأة المعتدى عليها وتضاؤل احتمالات الزواج منها، فإن الضحية وعائلتها سيسارعون إلى إتمام هذا الزواج، زواج الجاني من المجني عليها، وسيكون الرابح الأكبر هو الجاني، أو قل إنه سيكون في مركز قانوني أفضل من مركز المجني عليها؛ وتلك أفضلية أملتها الثقافة المجتمعية لا القانون؛ فالمشرع اشترط أن يتم إبرام عقد زواج، وعقد الزواج وفقًا لأحكام قانون الأحوال الشخصية عقد بين رجل وامرأة يقوم على الرضا الكامل لكل منهما وفق قانون الأحوال الشخصية، فإذا ارتضت

---

[1] الرحامنه، محمد، والدبابنه، عبير، والبحري، قانتة (2019) مدى إسهام المشرع الأردني في ترسيخ الدور النمطي للمرأة: دراسة قانونية اجتماعية لمجالي العمل والمعاملة العقابية، **مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية/ الأردن**، مج 46، ع(1) ملحق 2، 161- 171.

[2] الرحامنه، محمد، والدبابنه، عبير، والبحري، قانتة، المرجع السابق.

[3] البحري، قانتة، مرجع سابق.

[4] البحري، قانتة، المرجع السابق.

المجني عليها –بمحض إرادتها– الزواج من المعتدي فإن المشرع أوجد مواجهة تشريعية تهدف لمساعدة المجني عليها في إكمال حياتها، وعدم ملاحقة زوجها عما اقترف قبل عقد الزواج.

إلا أن الواقع العملي أظهر عيوب تلك المواجهة التشريعية، فهل يتوقع ممن يغتصب امرأة أن يشكل هو والمجني عليها أسرة قوامها المحبة؟ أو أن يكون زواجهما قائماً على المودة والرحمة؟ [1].

إن مكافأة الجاني بوقف ملاحقته عند زواجه من المجني عليها يعد اعتداء على إرادة المرأة؛ اعتداء ابتدأ بإرادة الجاني الآثمة (اغتصاب، هتك عرض، ...)، واستمر بتنظيم تشريعي يراعي الثقافة المجتمعية على حساب حق المرأة في الوجود في بيئة آمنة بعيداً عن المعتدي.

كما أفرز الواقع العملي صعوبة استمرار تلك الأسر التي بنيت على اغتصاب إرادة المرأة[2]، وحيث إن المشرع أوجب إعادة الملاحقة إذا حدث طلاق دون سبب مشروع خلال خمس سنوات من الزواج فإن المشرع أدى بمواجهته تلك– دون أن يسعى لذلك– إلى تأقيت عقد الزواج، كما أن الزوج سيظل بمنأى عن الملاحقة وتحريك دعوى الاعتداء الجنسي السابق لعقد الزواج إذا حدث الطلاق بناءً على طلب الزوجة/ المجني عليها، ومن وجد سبيلًا للاعتداء على جسد المرأة وحريتها الجنسية، لن يصعب عليه إيجاد ألف سبيل لإرغام زوجته/ ضحيته على طلب الطلاق [3].

من أجل كل ذلك فقد تم حشد الدعم لمبادرة إلغاء المادة (308) من قانون العقوبات، وتم تشكيل تحالف مدني مكون من أكثر من (116) منظمة مجتمع مدني للضغط على الدولة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغاء تلك المادة [4].

وقد استجاب المشرع للأصوات المنادية بالإلغاء فألغى المادة المذكورة، مما يعني أن الجاني سيظل مسؤولًا أمام القانون وتجب ملاحقته على اعتدائه الجنسي على المرأة حتى لو تزوج من المجني عليها/ الضحية، وفي ذلك تمكين للمرأة من التعبير عن رفضها لواقعة الزواج الذي وإن أخفى آثار الجريمة مجتمعياً، إلا أنه كان يبقيها أمام المرأة المجني عليها؛ تطالع تلك الآثار صباح

---

[1] الموقع الإلكتروني لمعهد تضامن، تاريخ المشاهدة 2022/9/26.
[2] الموقع الإلكتروني لمعهد تضامن، تاريخ المشاهدة 2022/9/26.
[3] الموقع الإلكتروني لمعهد تضامن، تاريخ المشاهدة 2022/9/26.
[4] الموقع الإلكتروني لمعهد تضامن، تاريخ المشاهدة 2022/9/26.

مساء، وبجانبها المعتدي نفسه، الذي يستطيع إجبارها على معاشرته أو قل إجبارها على السكوت أمام تكرار اعتدائه عليها بقوة القانون؛ بصفته زوجها.

كما أن استمرار ملاحقة الجاني عن العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة يؤدي إلى ردع الأشخاص عن ارتكاب تلك الأفعال، فالرجل يعلم مسبقًا أنه سيلاحق عن فعله الإجرامي، وأن زواجه من الضحية (والستر عليها كما يرى المجتمع) لن يعفيه من العقاب، كما أن استمرار الملاحقة يؤدي إلى إحجام قبول الأسرة والمرأة نفسها مسألة الزواج من الجاني، فبما أن الهدف من الزواج في السابق هو الستر على المجني عليها وعدم "فضحها" [1]، فإن الملاحقة ستؤدي إلى إمكانية كشف الاعتداء وتفاصيله لدى الناس، الأمر الذي يجعل قبول الزواج أمراً غير منتج في إخفاء الاعتداء أو تفاصيله.

إن منظمات/ مؤسسات المجتمع المدني وإن كانت تحسب لها هذه المبادرة، فإن المشرع تحسب له استجابته لهذه المبادرة أيضاً؛ فقد ألغى المادة (308) وأوجب ملاحقة المجرم/ المعتدي دون ترتيب أثر لزواجه من الضحية في وقف الملاحقة.

الثغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

توجد عدة ثغرات رئيسية تحد من فعالية مواجهة الدولة للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، هذه الثغرات يتعلق بعضها بوعي المجتمع/ الثقافة المجتمعية تجاه المرأة والعنف المبني على النوع الاجتماعي، ويتعلق بعضها الآخر بالمواجهة التشريعية التي اعتمدتها الدولة.

1. الثغرات المتعلقة بالوعي المجتمعي

واحدة من أبرز الثغرات التي تحد من قدرة الدولة على مواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي هي الثقافة المجتمعية تجاه هذا النوع من العنف، فعند حدوث جريمة من هذا النوع وتكون ضحيتها امرأة فإن أي فرد في المجتمع عادة ما يبحث –بشكل تلقائي– عن الأسباب التي دفعت الرجل لارتكاب تلك الجريمة، مثل سوء أخلاق المرأة، أو أنها هي من مهدت له الطريق للتحرش بها، أو أنها لم تكن محتشمة في لباسها، بل أكثر من ذلك فإن أفراد المجتمع قد يبحثون في الدوافع الخفية لارتكاب الرجل جريمته في مواجهة المرأة، مثل وجود كبت جنسي يعود لكثرة

[1] الموقع الإلكتروني لمعهد تضامن، تاريخ المشاهدة 2022/9/26.

المشاكل المالية بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية التي تشهدها البلاد، أو تعرضه لخيانة من زوجته بشكل يؤدي في نهاية الطاف إلى تعاطف المجتمع مع الجاني أو إلقاء اللوم على المجني عليها بأنها وضعت نفسها موضع الضحية في ذلك الاعتداء.

إضافة لما تقدم فإن المجتمع في كثير من الحالات ينظر بارتياب إلى سلوك المرأة التي تبلغ عن تعرضها للعنف المبني على النوع الاجتماعي أو التحرش، ولعله يستند في ذلك إلى البحث المستمر عن الأسباب التي دفعت الجاني لارتكاب جريمته، وتلك الأسباب- في ظل الثقافة المجتمعية السائدة- ستكون موجودة حتماً عن الضحية/ المجني عليها، ويمكن البحث عن تلك الأسباب في سلوك المرأة أو أخلاقها أو حتى في ماضيها، فإن لم يتم إلصاق سبب الاعتداء/ العنف بالمرأة فإنه قد ينظر لها على أنها لا تراعي أنوثتها أو قل لا تراعي الصورة النطية الملصقة بها من المجتمع بأنها يجب أن تكون هادئة ووديعة، وأن تقديمها شكوى على سبيل المثال أو تحريك قضية في المحكمة هو انتهاك لأنوثتها وصفاتها المسالمة تلك.

كما أن الوعي المجتمعي المغلوط يظهر قدرته على الحد من قدرة الدولة على مواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي من خلال الثقافة السائدة عند شريحة واسعة من النساء، تلك الثقافة تتمثل بنظرتهن الإيجابية للتحرش، فالتحرش وفق هذه الزاوية الضيقة من الرؤية هو دليل على جمال المرأة وأنوثتها، وأنها قادرة على كسب قلوب من تشاء من الرجال، وأنه كلما زاد التحرش أو قل التحرش في أبسط صوره وأقلها إيذاءً وهو المغازلة بالمرأة وبجمالها وبأنوثتها كان ذلك دليلًا لها ولمن حولها على أنها ما زالت مرغوبة.

إلا أن المرأة لا تعلم أن معظم حالات التحرش البسيط/ المغازلة بجمالها تتحول شيئًا فشيئًا إلى تحرش جنسي و/ أو جسدي، وما قد يصاحب ذلك من عنف مبني على النوع الاجتماعي، فسماع المرأة لعبارات الإطراء من المتحرش وقبولها بذلك يعد موافقة ضمنية له على المضي قدماً في مشروعه الإجرامي الذي قد ينتج عنه انتهاك لحريتها الجنسية أو الشخصية.

من جهة أخرى فإن الصورة النمطية للمرأة تلعب دوراً مهماً في عرقلة مساعي الدولة لمواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي؛ فما زال المجتمع ينظر إلى المرأة بالاستناد إلى تقسيمه للفضاءات؛ فمكانها في الفضاء الخاص/ المنزل- أو يفترض أن كون مكانها هناك-

ووجودها في الفضاء العام/ العمل إنما هو وجود عرضي– مؤقت [1]، فإذا حدث اعتداء من الرجل على المرأة في مكان العمل على سبيل المثال فإن تلك الجريمة تؤكد صحة تقسيم الفضاءات، وأن أفضل مكان للمرأة هو المنزل؛ فهي أكثر أمناً فيه، هذا من جهة، وأقل مزاحمة للرجل في الفضاء العام من جهة أخرى.

2. الثغرات المتعلقة بالمواجهة التشريعية

اتضح فيما سبق أثر الصورة النمطية في الحد من مواجهة العنف النوع المبني على النوع الاجتماعي، إلا أن الأمر سيكون أكثر سوءاً إذا عززت الدولة تلك الصورة ورسختها؛ فعندما يتضمن التشريع على سبيل المثال نصوصاً تسهل على المرأة ترك العمل والعودة للفضاء الخاص لرعاية أطفالها دون قيد أو شرط فإن ذلك يجعل دور الرعاية دوراً لصيقًا بالمرأة دون الرجل [2].

وقد رسخت الدولة مرأة أخرى الصورة النمطية للمرأة عندا سمحت لها بالخروج من سوق العمل والعودة إلى الفضاء الخاص، مع إمكانية سحب جميع اشتراكاتها في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي/ وهي اشتراكات تحصل بموجبها المرأة على راتب مدى الحياة، ما لم تقم بسحبها [3].

وما دامت المرأة تستطيع العودة إلى الفضاء الخاص مع مكافأة مالية (قيمة اشتراكات الضمان الاجتماعي المسحوبة) فإن خيار عدم مواجهة العنف الموجه ضدها في بيئة العمل والهروب من تلك المواجهة والعودة إلى الفضاء الخاص سيكون قائماً، وخاصة في ظل وجود ثقافة مجتمعية ترفض أو قل لا تستسيغ حدوث إحدى حالات العنف المبني على النوع الاجتماعي دون وجود دور للضحية في حدوثه.

ولا يخفى على أحد أن غياب سياسات عدم التمييز في مكان العمل قد يسهم في الحد من مواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي، فإذا كانت جهة العمل تميز بين العاملين لديها في الحصول على الترقية أو تولي الوظائف المرموقة بالاستناد إلى الاختلاف في الجنس، فتكون الوظائف العليا حكراً على الرجال أو ذات وجود نسائي خجول فإن تعامل جهة العمل مع شكاوى

---

[1] العتوم، ميسون، مرجع سابق.
[2] الرحامنه، محمد، والدبابنه، عبير، والبحري، قانتة، مرجع سابق..
[3] البحري، قانتة، مرجع سابق.

العاملات في الوظائف المتوسطة أو الدنيا قد يشوبه الانحياز للرجل/ الجاني؛ كونه يحتل مركزاً مهماً في مكان العمل.

لكن هل يعد غياب التعريف بجرائم العنف المبني على النوع الاجتماعي أو التحرش ثغرة تحد من قدرة الدولة على مواجهة ذلك النوع من الجرائم؟

إن الأصل في التشريع أن لا يقدم تعريفاً للمصطلحات أو المفاهيم؛ فهذه مهمة الفقه والقضاء وليست مهمة التشريع، إلا إذا كان التعريف ضرورياً في المواجهة التشريعية لبعض الجرائم، مثل مصطلح بيت السكن، فقد عرفه المشرع بأنه: "المحل المخصص للسكنى أو أي قسم من بناية اتخذه المالك أو الساكن إذ ذاك مسكناً له ولعائلته وضيوفه وخدمه أو لأي منهم وإن لم يكن مسكوناً بالفعل وقت ارتكاب الجريمة، وتشمل أيضاً توابعه وملحقاته المتصلة التي يضمها معه سور واحد" [1].

إن تقديم تعريف لبعض الجرائم قد يسلط الضوء على خطورتها أو على أهميتها لدى الدولة فأوجدت من خلال التشريع مواجهة مباشرة لها، كما هو الحال في جرائم العنف الأسري، فقد عرفها المشرع بأنها: "الجرائم الواقعة على الأشخاص التي يرتكبها أحد أفراد الأسرة في مواجهة أي من أفرادها" [2].

إلا أن المشرع في معظم الحالات ينأى بنفسه عن تقديم تعريف للمصطلحات، ولعل الحكمة من ذلك أن لا يظل النص حبيس التعريف الوارد في التشريع، فيتم تقييد المواجهة التشريعية سنداً للتعريف الواد فيها، فعلى سبيل المثال فإن عدم وجود تعريف للتحرش في النصوص التشريعية قد يجعل دائرة الحماية أكبر مما لو تم وضع تعريف تشريعي له، ففي الحالة الأخيرة قد يقتصر التعريف على بعض أشكال التحرش دون بعضها الآخر.

أي أن إبقاء أفعال التحرش دون تعريف يتيح المجال لمعاقبة جميع أشكال التحرش، ما دامت تدخل في إطار جريمة الفعل المنافي للحياء؛ فالتحرش جريمة تختلف أشكالها باختلاف المجتمع، ففي إحدى المجتمعات قد يكون التحرش البسيط/ المغازلة إحدى أشكال المجاملات التي لا تنافي

---

[1] المادة (2) من قانون العقوبات.
[2] المادة (2) من قانون الحماية من العنف الأسري.

الحياء، ولو استطال ذلك إلى وصف جسم المرأة أو عورتها، كما قد يكون في مجتمع آخر أو في المجتمع نفسه في فترة زمنية أخرى جريمة يعاقب عليها.

الحاجات والتوصيات والاقتراحات

1. الحاجات والتوصيات

بعد هذا التحليل القانوني للتشريعات من منظور النوع الاجتماعي يتضح أن الردع القانوني متحقق؛ فهناك مواجهة تشريعية لجميع صور العنف وأشكاله، جسيمها وبسيطها، إلا أن المشكلة تكمن في عدم تفعيل تلك النصوص، فالمرأة المعتدى عليها في مكان العمل قد يثنيها عن اللجوء إلى القانون أكثر من سبب، فمن جهة فإنها ستتعرض لخطر إقصائها عن العمل، واحتمالية عدم العثور على فرصة عمل أخرى، ومن جهة أخرى فإنها قد تواجه النظرة المجتمعية/ الصورة النمطية عن المرأة المعتدى عليها، وإسناد سبب الاعتداء عليها إلى الضحية نفسها، أضف إلى ذلك فإن الخوف من عدم القدرة على إقناع المحكمة لعدم وجود شهود مثلًا أو عدم وجود آثار اعتداء جسدي قد يكون سبباً آخر يمنع المرأة من اتخاذ الإجراءات القانونية لإيقاف العنف الموجه ضدها ومعاقبة فاعله، ولا يمكن إغفال الشعور الذي قد يرافق الضحية أثناء عزمها على تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو المعتدي في مكان العمل، وهو الخوف من تفاقم المشكلة وامتدادها إلى نطاق العائلة؛ فترضى المرأة بالسكوت عن العنف الموجه ضدها تلافياً لمعرفة أهلها واحتمالية اعتدائهم على الجاني بشكل مباشر دون اللجوء إلى القانون، وهو ما قد يجعلهم مجرمين ومسؤولين عن الاعتداء والضرر الذي ألحقوه بالمعتدي على قريبتهم/ المتحرش.

إن ما سبق عرضه لن تنجح المواجهة التشريعية في إزالته، إنما الأمر يحتاج إلى تكاتف جهود جميع الجهات؛ حكومية، ومؤسسات مجتمع مدني، وعمالية، وبشكل يؤدي إلى تغيير البنى الثقافية، وفرض عقوبات مجتمعية قد تكون رادعة في بعض الحالات أكثر من العقوبات الجزائية/ التشريعية، مثل النبذ الاجتماعي، والتشهير بالسمعة، ومقاطعة منتجات صاحب العمل المتحرش/ المعتدي، إضافة إلى التعويض المادي، وإعادة الثقة بمؤسسات الدولة حتى يكون اللجوء إلى القانون الوسيلة الآمنة والأكثر فعالية لمواجهة الاعتداء.

2. الاقتراحات والحلول

نقترح لضمان تحقيق التوصيات سالفة الذكر تنمية قدرات العاملين،، وخاصة النساء منهم، وتعزيز الثقة بالنفس، والتوعية بأهمية عدم التغاضي عن الاعتداء مهما كان بسيطًا، وتسمية الأمور

بمسمياتها، فالمعاكسة في مكان العمل والشارع وأي مكان آخر لا تعد مغازلة، ويجب أن يتم التعامل معها على أنها اعتداء على الحرية الشخصية للمرأة.

كما نقترح نشر العقوبات التي تصدر بحق المتحرش/ المعنف- المعتدي حتى يتحقق الردع العام، والعمل على نشر كاميرات المراقبة في مكان العمل، وبإشراف الدولة وسيطرتها؛ لزرع ثقافة المراقبة، وللرجوع إليها عند الضرورة.

الخاتمة

بعد الانتهاء من هذا التحليل حول واقع العنف المبني على النوع الاجتماعي بما فيه التحرش، وتحليل المواجهة التشريعية لذلك العنف يتضح ما يلي:

– أن المشرع كأصل عام لا يهتم بشخص الضحية؛ فالجريمة واحدة؛ سواء ارتكبت على رجل أو على امرأة، إلا أنه في بعض النموذج القانونية للجرائم فإن الضحية يجب أن تكون امرأة، كما في الاغتصاب.

– أن المشرع كأصل عام لا يهتم بمكان وقوع الجريمة؛ فالقتل الذي يحدث في المنزل لا تختلف المواجهة التشريعية له عن تلك المخصصة للقتل الذي يحدث في مكان العمل، إلا أنه في بعض الحالات قد يتم تشديد العقوبة إذا وقع القتل في مكان العمل أو بمناسبته؛ ومثال ذلك تشديد عقوبة جريمة القتل إذا وقعت على موظف عام.

المراجع

- اتفاقية القضاء على جميع أشكل التمييز ضد المرأة، متاحة على موقع الجريدة الرسمية، تاريخ المشاهدة: 2022/9/30، متاح على الرابط:

  http://www.pm.gov.jo/newspaperSubjects/4839/4839.html
- البحري، قانتة (2022) دور المشرع في تنميط الأدوار الاجتماعية للمرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- تضامن : لماذا يجب إلغاء المادة 308 من قانون العقوبات الأردني؟، تاريخ المشاهدة: 2022/9/26، متاح على الرابط:

  http://www.sigi-jordan.org/?p=3337
- تعليمات تنظيم عمل أدلاء السياح في محمية البترا الأثرية لسنة 2014
- الجبور، محمد (2012) الجرائم الواقعة على الأشخاص: دراسة مقارنة، ط2، الأردن: دار وائل.
- دائرة الإحصاءات العامة/ الأردن بالأرقام، 2020، منشورات دائرة الإحصاءات العامة.
- الرحامنه، محمد (2022) محاضرات ألقيت على طلبة الدراسات العليا في تخصص دراسات المرأة- مساق المرأة في القانون، محاضرات غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان.
- الرحامنه، محمد، والدبابنه، عبير، والبحري، قانتة (2019) مدى إسهام المشرع الأردني في ترسيخ الدور النمطي للمرأة: دراسة قانونية اجتماعية لمجالي العمل والمعاملة العقابية، **مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية/ الأردن**، مج 46، ع(1) ملحق 2، 161-171.
- العتوم، ميسون (2011) **حفريات في ذاكرة النساء: دراسة في سوسيولوجيا المرأة الأردنية**، (ط1)، الأردن: وزارة الثقافة.
- قانون الحماية من العنف الأسري لسنة 2017
- قانون العقوبات لسنة 1960 وتعديلاته.
- قرار رقم 2 لسنة 2018/ قرار بهدف زيادة فرص تمكين المرأة الأردنية ولرفع نسبة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل الأردني لسنة 2018.
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي/ التقرير السنوي: 2021، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- موقع وزارة العدل الأردنية، تاريخ المشاهدة 2022/9/24، متاح على الرابط:

  http://www.moj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=141
- نصراوين، ليث (2017) متطلبات الصياغة التشريعية الجيدة وأثرها على الإصلاح القانوني، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مج5/ ملحق، ص 381- 442.