



قوانين العنف والتحرش في مكان العمل: من منظور المساواة بين الجنسين
التقرير الوطني: دولة فلسطين

إعداد: الباحثة فداء البرغوثي
الخبرة الوطنية في قضايا النوع الاجتماعي
2022

الملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى تحليل فجوات القانونية والسياسات والتدابير التي تتخذها دولة فلسطين، تحديداً تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي في عالم العمل، والتي قد تحول دون قيام بيئة عمل آمنة وخالية من العنف. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الكيفي من خلال تحليل فجوات النصوص القانونية وتقديم المقترحات المناسبة لتغيير هذا الواقع استناداً إلى مقارنة مع ما ورد في اتفاقية العمل الدولية 190 بشأن العنف والتحرش في مواقع العمل.

وخلصت نتائج الدراسة إلى غياب المنظومة القانونية الواضحة لموضوع التحرش على مستوى التعريفات كما العقوبات، ما يضعنا أمام ضرورة تشريعية تلتفت إلى معالجتها وسد الثغرات القانونية. فقوانين العقوبات النافذة في فلسطين خالية من أي تعريف واضح وصريح للتحرش الجنسي. أما على مستوى تعريف التحرش الجنسي في مشروع قانون العقوبات لسنة 2011، فقد اشترط في تعريفه تكرار الأفعال، أو الأقوال، أو الإشارات التي من شأنها أن تنال من كرامته، أو تخدش حياته، وهذا يتنافى مع ما جاء من تعريف للتحرش الجنسي بحسب اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في العمل رقم 190 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2019، والتي أسقطت في تعريفها شرط الإمعان والتكرار واعتبرت مجرد وقوعه مرة واحدة هو جريمة يعاقب عليها القانون. "كما لم تعترف هذه القوانين بأن التحرش الجنسي شكل من أشكال العنف الجنسي على الرغم من المعايير الدولية التي تتعاطى معه كجريمة يجب معاقبة مرتكبيها. هذا بالإضافة إلى أن ذات القوانين لم تؤكد على حماية النساء اللواتي تعرضن للتحرش في مواقع العمل بدلالة خلو القوانين من نصوص تعاقب على "التحرش الجنسي" عموماً وفي أماكن العمل على وجه الخصوص. ورغم تجريم قانون العقوبات جرائم الاغتصاب وهناك العرض وخدش الحياء العام، إذ يتم محاولة تكيف جريمة التحرش الجنسي مع إحدى هذه الجرائم إلا أن الإشكالية تكمن في أن قانون العقوبات يُجرم خدش الحياء العام "بالقول أو الفعل" فقط في الطريق العام، وإذا ما وقع هذا الفعل أو القول في مكان مغلق فإن القانون لا يعتبر ذلك جريمة، وبالتالي لا يعاقب عليه.

وأوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على موائمة التشريعات المحلية بالدولية، اعمالا لالتزامات فلسطين الملقاة على عاتقها كأثر على مصادقتها للاتفاقيات الدولية وخاصة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. بالإضافة إلى مصادقة وانضمام دولة فلسطين لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190. أيضاً أوصت الدراسة بضرورة استحداث نصوص تشريعية في المنظومة القانونية المرتبطة بالتحرش الجنسي في مواقع العمل من حيث التعريف به صراحة وتجريمه بما ينسجم مع معايير الشريعة الدولية.

الملخص باللغة الإنجليزية

Abstract

This study aimed at analyzing the legal gaps, policies & measures taken by the state of Palestine, especially those related to sexual harassment at the workplaces, which might impede a safe and violent free work environment. The study followed the analytical qualitative methodology through analyzing gaps in the legal texts and providing proper solutions to change this reality based on Convention 190 of the “International Labor Organization” on violence and harassment at the world of work.

Results of the study revealed absence of a clear legal system for harassment at the levels of definition and penalty. This necessitates that we should have legislations to treat such legal gaps since the in-force penalty code in Palestine doesn't contain a clear and explicit definitions for sexual harassment.

At the definition level of sexual harassment, the definition in the penal code draft for 2011 stipulated the recurrence of words, deeds and gestures that might outrage personal dignity and modesty. This definition is in contradiction with the definition of Convention 190 of the International Labor organization (2019) on “eliminating violence and harassment in the world of work “which dropped from its definition the condition of recurrence, considering that the one occurrence is a punishable offence.

Also, such laws do not consider sexual harassment as a form of sexual violence, although the international standards count it as a punishable offence. Furthermore, these same laws did not stress the importance of protecting women who were subject to harassment in the workplace. Proof to that is that the laws do not include articles that stipulate punishment for “sexual harassment” in general, and in the workplace in particular.

Although the penal code criminalizes rape, defilement and public indecency crimes, the crime of sexual harassment is adapted to fit within one of these crimes. But the issue here is that the penal code only criminalizes the act and deeds of public indecency, but when such acts and deeds happened indoors, the law does not criminalize them and, thus, they are not considered punishable.

The study recommended that the local legislations should be adapted in accordance with the international legislations so as to fulfill Palestine commitments to the international agreements it has ratified, especially the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW) and Convention 190 of the International Labor Organization (2019) on eliminating violence and harassment in the world of work. Furthermore, the study recommended that legal texts on sexual harassment in the work environment should be included within the legal system in order to explicitly define harassment and criminalize it in accordance with the international bill standards.

الفهرس

.....	مقدمة
.....	نظرة عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في فلسطين
.....	أ- السياق الاجتماعي
.....	ب- النوع الاجتماعي في العمل
.....	القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش
.....	1- الإطار القانوني الدولي
.....	2- الإطار القانوني الوطني
.....	3- أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل في الدولة المذكورة...
.....	تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع ومعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل
.....	1- تنفيذ القوانين والسياسات (الخاصة بالدولة)
.....	- قوانين العمل
.....	2- الممارسات والمبادرات
.....	- مؤسساتية
.....	- عمالية
.....	الثغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي
.....	الحاجات والتوصيات والاقتراحات الوطنية
.....	الخاتمة
.....	المراجع

بنية النوع الاجتماعي تجاه قضايا العنف، عدم المساواة والتمييز، بنية معقدة ذات مستويات متعددة في دولة فلسطين. فالواقع الذي تحيا في ظلّه النساء الفلسطينيات ضمن مصائد لولبية شائكة في مجتمع تقليدي ذكوري، تحكمها هياكل ثقافية، اجتماعية، اقتصادية وسياسية. ويأتي الاحتلال الإسرائيلي بكل قيوده وسياساته وممارساته القمعية، مع استمرار الانقسام السياسي بكل انعكاساته على النسيج الاجتماعي وفي مقدمته النساء اللواتي دفعن ثمن الاحتلال والحصار والانقسام. وبهذا تكتمل شدة وتيرة التغييرات في العلاقات الاجتماعية التي تعكس ظلالها سلبا على وضعية ومكانة النساء وازدياد وتيرة العنف المبني على النوع الاجتماعي في الحيز الخاص والعام¹.

هذا، وقد شكلت الأعراف والتقاليد والتوقعات الاجتماعية حاضنات للعنف المبني على النوع الاجتماعي في فلسطين، حيث يمارس الذكور هيمنتهم ضمن الحيز الخاص الأسري والحيز العام في الهياكل المؤسسية الأبوية التي تمعن في إخضاع النساء تحت سيطرتها وتمارس عليهن أنواع عدة من العنف. ويعتبر العنف الأسري الأكثر شيوعاً في فلسطين². وتشير نتائج مسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2019، إلى أن النساء يمثلن أعلى نسبة من حالات العنف المنزلي بأشكاله المختلفة. تعرّضت 58.2% من النساء المتزوجات حالياً أو اللواتي سبق لهن الزواج (15-64 سنة) في فلسطين للعنف "على الأقل مرة واحدة" من قبل أزواجهن كيفما كان شكله، وكان العنف النفسي أكثر نوع عنف يمارس ضد النساء المتزوجات حالياً أو اللواتي سبق لهن الزواج (15-64 سنة) من قبل أزواجهن في فلسطين، حيث تعرّضت 57.2% من النساء للعنف النفسي، مقارنة مع 18.5% تعرّضن للعنف الجسدي، و9.4% تعرّضن للعنف الجنسي، خلال 12 شهراً الماضية التي سبقت المقابلة للعام 2019.

أما على مستوى التحرش الجنسي في مواقع العمل، فلا توجد إحصاءات وطنية متوفرة بهذا الخصوص، باستثناء دراسة أعدها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2011 بالشراكة مع منظمة العمل

¹ Caught Up Between A Rock & A Hard Place: Occupation, Patriarchy And Gender Relations A Case Study Of Palestinian Women In Area C & H2.

² Ibid.

الدولية ومعهد دراسات المرأة في جامعة بيرزيت³ حول العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل في فلسطين المحتلة. وبحسب الدراسة فإن 8.2% من النساء بأنهن تعرضن للعنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل، مقابل 38% قلن إنهن تعرضن إلى اهتمام جنسي غير مرغوب به على الأقل مرة واحدة، حيث أشارت نتائجها أن 30% كن ضحايا للإكراه الجنسي. وكشفت الدراسة أيضا وجود اختلافات في نسب العنف تبعا للمنطقة، حيث أظهرت الدراسة⁴ أن هناك أحداث عنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل أقل في قطاع غزة عند مقارنتها بالضفة الغربية. وتفسير ذلك مرده أن النساء في قطاع غزة يعملن بشكل أكبر في قطاع الخدمات، خاصة التعليم، حيث هناك تفاعل واتصال محدود بين الرجال والنساء. إضافة إلى ذلك، فالنساء في قطاع غزة يعملن بشكل أكبر في مزارع الاسرة حيث تتناقص احتمالات تعرضهن للتحرش. لكن، النساء في الضفة الغربية يعملن في مجموعة متنوعة من القطاعات وهناك اتصال بشكل أكبر بين الرجال والنساء في مكان العمل مما يرفع من نسبة العنف على أساس النوع الاجتماعي.

أيضا ورد في تقارير الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين عن تسجيل 310 حالات عنف وتحرش جنسي، بينها 3 اعتداءات جنسية كاملة في أماكن العمل بالقطاع الخاص خلال عامي 2020 - 2021. ووفقا للاتحاد، فإن 45% من هذه الحالات كان مرتكبوها أرباب ورؤساء عمل⁵.

وعليه، في ظل محدودية الأدبيات والمسوحات الوطنية، وحداثة الإطار القانوني الدولي المتمثل باتفاقية القضاء على العنف والتحرش في العمل رقم 190 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2019، تهدف الدراسة إلى تحليل الفجوات القانونية والسياسات والتدابير التي تتخذها دولة فلسطين، تحديدا تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي في عالم العمل، والتي قد تحول دون قيام بيئة عمل آمنة وخالية من العنف. وبهذا الخصوص تقوم منظمة المرأة العربية بإعداد دراسة إقليمية حول قوانين العنف والتحرش في مكان العمل:

³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2011. العنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل: لمحة موجزة من الأراضي الفلسطينية المحتلة. منظمة العمل الدولي، ومعهد دراسات المرأة في جامعة بيرزيت.

⁴ أجريت الدراسة على عينة مكونة من 981 امرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة يعملن في وظائف مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر في مختلف قطاعات التشغيل. ومن مجموع النساء، 660 امرأة تعمل في الضفة الغربية و321 امرأة تعمل في قطاع غزة. استخدمت الدراسة "استبيان التجارب الجنسية" الذي استخدم بشكل واسع لإجراء مسوحات وطنية حول موقع العمل.

⁵ العنف المستور "التحرش الجنسي في أماكن العمل قد يرقى لـ جريمة فساد"، 14/2/2022. أمان. تاريخ الدخول، 15/8/2022. <https://www.aman-palestine.org/media-center/16625.html>

رؤية عربيّة مقارنة من منظور النوع الاجتماعي، تستند إلى تقارير وطنيّة يتمّ إعدادها من قبل خبيرات وخبراء وطنيّات ووطنيين في الدّول الأعضاء بمنظّمة المرأة العربيّة. وتكمن أهميّة الدراسات الوطنية في تقديم مقترحات وتوصيات إلى مُشرعي القوانين لمواجهة التحدّيات التي تعوّق المشاركة الاقتصادية الكاملة للمرأة في سوق العمل.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الكيفي من خلال تحليل فجوات النصوص القانونية وتقديم المقترحات المناسبة لتغيير هذا الواقع استناداً إلى مقارنة مع ما ورد في اتفاقية العمل الدولية 190 بشأن العنف والتحرش في مواقع العمل.

- مراجعة مكتبيّة وورقة مفاهيميّة
- هيكلية موحّدة للتقارير الوطنية
- إعداد الدراسة

نظرة عامّة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في فلسطين

أ- السياق الاجتماعي

بناء على التقديرات السكانية التي أعدها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني⁶، هناك حوالي 14.3 مليون فلسطيني في العالم منتصف عام 2022 منهم نحو 5.35 مليون فلسطيني في دولة فلسطين، 2.72 مليون ذكر و2.63 مليون أنثى. وفي حين بلغ عدد سكان الضفة الغربية المقدّر حوالي 3.19 مليون نسمة، منهم 1.62 مليون ذكر و1.57 مليون أنثى، مقابل حوالي 2.17 مليون في قطاع غزة منتصف العام، منهم 1.10 مليون ذكر و1.07 مليون أنثى.

⁶ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. تقديرات منقحة مبنية على النتائج النهائية للتعديد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 2017. رام الله - فلسطين.

يعتبر الشعب الفلسطيني واحد من أبرز المجتمعات الفتية. إذ تقدر نسبة الأفراد في الفئة العمرية (0-14 سنة) في منتصف العام 2022 بحوالي 38% من مجمل السكان في فلسطين، بواقع 36% في الضفة الغربية و41% في قطاع غزة. ويلاحظ انخفاض نسبة الأفراد الذين تبلغ أعمارهم (65 سنة فأكثر) حيث قدرت نسبتهم في منتصف عام 2022 بحوالي 3% في فلسطين، بواقع 4% في الضفة الغربية و3% في قطاع غزة⁷.

وبالنسبة لمتوسط حجم الأسرة، فتشير التقديرات في العام 2021 إلى انخفاض في متوسط حجمها مقارنة مع العام 2007، من 5.0 أفراد إلى 5.8 فرداً. كما أشارت التقديرات إلى فروق بين الضفة الغربية وقطاع غزة. ومن جانب آخر، فقد انخفض هذا المتوسط في الضفة الغربية إلى 4.7 فرداً عام 2021 مقارنة مع 5.5 فرداً عام 2007، بينما في قطاع غزة انخفض متوسط حجم الأسرة إلى 5.6 فرداً مقارنة مع 6.5 لذات الفترة⁸.

لا يزال النمو السكاني في الأراضي المحتلة مرتفعاً. وهذا من شأنه أن يفرض ضغطاً على أنظمة تقديم الخدمات، وتحديدًا الصحية منها، ولا سيما في قطاع غزة، باعتبارها أكثر المناطق اكتظاظاً على مستوى العالم. هذه الكثافة السكانية والتي بلغت في غزة 5.453 نسمة/كم² في العام 2019 مقارنة بـ 528 نسمة/كم² في الضفة الغربية⁹ لها انعكاسات مباشرة على الاكتظاظ السكاني ووفرة المساكن، ما يؤثر بشكل واضح على القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي، ولا سيما فيما يتعلق بالخصوصية وزيادة التعرض للعنف المنزلي⁹.

وبخصوص زواج الأطفال فقد بلغت نسبته 11% في العام 2017، مقارنة بـ 30% في العام 1997 وهذا يشير إلى انخفاض ملحوظ. أما الطلاق فقد بلغت نسبته 1.8% لكل 1000 نسمة. هذا ولا زالت النساء المطلقات أكثر عرضة للتمييز من حيث القيود على الحركة واتخاذ القرارات المتعلقة بهن وأولادهن، ناهيك عن غياب الاستقرار المالي والضائقة المالية فضلاً عن خطر فقدانهن لحضانة أطفالهن. وفي هذا السياق

⁷ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. قاعدة بيانات المسح الفلسطيني العنقودي متعدد المؤشرات، 2019-2020..

⁸ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. تقديرات مبنية على نتائج مسح القوى العاملة ونتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للأعوام 2007، 2021. رام

الله - فلسطين.

⁹ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا "الإسكوا": الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات تموز/يوليو 2018 – حزيران/يونيو 2020.

تشير نتائج مسح القوى العاملة أن نسبة الأسر التي تعيلها النساء (أرامل أو مطلقات أو منفصلات) مستقرة على نسبة 11% من مجموع الأسر إجمالاً بواقع 12% في الضفة الغربية و10% في قطاع غزة. علماً بأن الأسر التي تعيلها النساء أكثر فقراً، إذ يبلغ مستوى الفقر فيها 54% وهو ما يقارب ضعف مستوى الفقر في الأسر التي يرأسها رجال.

وبفعل القيود واسعة النطاق التي تفرضها سلطات الاحتلال الكولونيالية، للوصول إلى الأراضي والموارد المائية كما التنقل والحركة على الشعب الفلسطيني، خاصة في مناطق (ج) والقدس المحتلة في العام 1967، فإن النمو الاقتصادي في تباطؤ مستمر بلغ 1% في العام 2019. وهذه القيود التي تفرضها سلطات الاحتلال والحصار على الأراضي الفلسطينية أعاقت حق النساء في الصحة خاصة المرضى منهم وهذا ينسحب على الطاقم الطبي والإمدادات الطبية، حيث الحصار الجوي والبري والبحري وأزمة الطاقة وانقطاع التيار الكهربائي ونقص التمويل، كما إرهاب القطاع الصحي المتمسك بهشاشته أساساً، ما أثر بشكل مباشر على الحالة الصحية والمراهقات والحوامل والناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي وكبار السن والذين يعانون أمراضاً مزمنة¹⁰.

وفي مجال التعليم الذي يعتبر بمثابة حجر الأساس ويحقق قدراً من الإنصاف والعدالة والمساواة بين النساء والرجال، فلا يزال معدل التحاق الفتيات بالتعليم أعلى باستمرار من معدل التحاق الفتيان في دولة فلسطين. إذ تشير البيانات¹¹ إلى أن معدل المشاركة في التعليم النظامي (قبل سنة واحدة من سن الالتحاق الرسمي بالتعليم الابتدائي) في فلسطين بلغت 63.8% بواقع 59.0% للذكور مقابل 68.6% للإناث في العام 2020. كما تشير البيانات¹² إلى ارتفاع معدل الالتحاق الصافي في المرحلة الأساسية للإناث مقابل الذكور حيث بلغ 98.4% مقابل 95.4% للذكور، وكذلك الحال في المرحلة الثانوية حيث بلغ معدل الالتحاق 84.8% للإناث مقابل 65.9% للذكور، بحسب بيانات العام 2019-2020. وبخصوص معدلات الإتمام للمستويات التعليمية المختلفة (التعليم الابتدائي، المرحلة الثانوية الدنيا، المرحلة الثانوية العليا)، فقد أظهرت البيانات للعام 2020 أن الفجوات كانت لصالح الإناث تحديداً في المرحلة الثانوية العليا، وكانت 99.6%،

¹⁰ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا "الإسكوا": الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات تموز/يوليو 2018 - حزيران/يونيو 2020.

¹¹ د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، تحت عنوان "المساواة بين الجنسين اليوم من أجل غد مستدام" 2022/3/8. الجهاز المركزي

<https://www.pCBS.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4187>. 2022/8/20. تاريخ الدخول.

¹² المصدر السابق.

96.6% و 73.9% على التوالي. هذا بالإضافة إلى ارتفاع معدل مشاركة النساء في التعليم الرسمي وغير الرسمي والتدريب حيث بلغ 17.2% مقابل 18.0% للرجال في العام 2020.

ب- النوع الاجتماعي في العمل

وبالرغم من التقدم الحاصل في واقع النساء الفلسطينيات اجتماعياً، خاصة في مجال التحصيل العلمي مقارنة مع الرجال في دولة فلسطين، ولكن لا يزال الإقصاء للنساء من مشاركتهم في القوى العاملة قائماً، مما يعرقل من النهوض في واقع النساء بشكل عام تحديداً الاقتصادي، كما يضر بالنمو الاقتصادي المحتمل من خلال خفض رأس المال البشري للنساء.

وتشير بيانات الجهاز المركزي أن الفجوة بين الجنسين لا زالت قائمة رغم الارتفاع الطفيف في معدلات البطالة ونسب المشاركة. بلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة 43% مقابل 22% بين الرجال للعام 2021. في حين بلغ معدل البطالة 53% بين الشباب (19-29 سنة) من حملة شهادة الدبلوم المتوسط فأعلى، بواقع 66% للإناث مقابل 39% للذكور. بالمقابل بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 17% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2021 مقارنة مع 16% في العام 2020، مع العلم أن نسبة مشاركة الرجال في القوى العاملة بلغت 69% مع 65% لنفس الفترة¹³.

وبحسب بيانات الإحصاء الفلسطيني¹⁴ يتقاضى 29% من العاملين المستخدمين بأجر في القطاع الخاص أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجر والبالغ (1,450 شيقلاً)، حيث بلغت النسبة 29% للرجال، مقابل 30% للنساء. و 25% من المستخدمات بأجر في القطاع الخاص يعملن دون عقد عمل، و 56% يحصلن على مساهمة في تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة، بالمقابل أكثر من نصف المستخدمات بأجر في القطاع الخاص (52%) يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر وذلك للعام 2021.

أما في القطاع العام ووفقاً لبيانات ديوان الموظفين العام، فقد بلغت مساهمة النساء في القطاع المدني 47% من مجموع الموظفين لعام 2022. وتبرز الفجوة في مشاركة النساء في مواقع صنع القرار محدودة

¹³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2021. رام الله - فلسطين.

¹⁴ المصدر السابق.

ومتواضعة مقارنة مع الرجال في الوظيفة العمومية، فالحاصلات على درجة مدير عام فأعلى التي بلغت 14% للنساء مقابل 86% للرجال. وهذا ينسحب على مشاركة النساء في صنع القرار والحياة العامة والمواقع القيادية والذي يعد جانباً أساسياً من جوانب المساواة بين الجنسين. وأظهرت البيانات¹⁵ لعام 2022 أن النساء تشكل حوالي 25% من أعضاء المجلس المركزي، وأشارت بيانات 2020 إلى أن النساء تشكل 11% من أعضاء المجلس الوطني، و12.5% من أعضاء مجلس الوزراء هن نساء، و11% نسبة السفيرات في السلك الدبلوماسي، كما أن هناك إمراه واحدة تشغل منصب محافظ من أصل 16 محافظ، 2% من رؤساء الهيئات المحلية في فلسطين هن من النساء، أما عن إدارة مجلس الغرف التجارية والصناعية والزراعية فقد بلغت النسبة 99% من الرجال، مقابل 1% فقط من النساء، وحوالي 19% نسبة القاضيات، ونسبة وكيلات النيابة بلغت 20%.

بلغت نسبة النساء الفائزات في الانتخابات المحلية 2021 (المرحلة الأولى) 22% مقابل 78% للرجال الفائزين، حيث كانت نسبة النساء المرشحات 26% من مجموع المرشحين، وكان هناك 9 قوائم أي ما نسبته 1% من إجمالي القوائم الانتخابية ترأسها نساء¹⁶

ت- التاريخ التشريعي للتصدي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في الدولة المحددة

وضعت وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطينية، الصادرة عن المجلس الوطني الفلسطيني سنة 1988، الأسس والمبادئ القانونية لدولة فلسطين ومنظومتها التشريعية ومؤسساتها¹⁷. وتعتبر ذات الوثيقة الأهم فلسطينياً كونها وضعت حجر الأساس لمبدأ المساواة بين النساء والرجال أمام القانون والقضاء¹⁸، حيث نصت الوثيقة على أن: "دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا، فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية وحق الأقلية واحترام

¹⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2015 – 2021. رام الله - فلسطين

¹⁶ المصدر السابق.

¹⁷ دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانتكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة

للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2021

¹⁸ دعنا، فاطمة. 2019. العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية: دراسة قانونية نقدية تحليلية. مركز بيسان للبحوث والإنماء

ومنتدى المنظمات الأهلية الفلسطينية لمناهضة العنف ضد المرأة. فلسطين ص 46 - 47.

الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل،...". كما تضمنت الوثيقة مجموعة من النصوص التي تؤكد على حقوق المرأة الفلسطينية المختلفة، حيث مهدت هذه الوثيقة الطريق لضمان الحقوق المختلفة للمرأة الفلسطينية أولاً، وثانياً أكدت على التعهد بالمضي قدماً بما يتوافق مع مبادئ الأمم المتحدة ومواثيقها المختلفة¹⁹.

وقد جاء القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003، معبراً عن الأسس ذاتها التي وضعتها وثيقة إعلان الاستقلال، ومؤسساً للعديد من الضمانات القانونية التي تكفل مبدأ حظر التمييز والمساواة بين الرجل والمرأة في كافة المجالات. حيث نصت المادة (9) منه على أن "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة". يُعمم القانون الأساسي هذا الحق في معرض تمتع المرأة بجميع حقوق الإنسان وممارسة الحريات العامة الواردة فيه ودون أي تمييز، وذلك بعد تأكيده على حق المرأة في المساواة التامة أمام القانون والقضاء باعتباره من القواعد ذات القيمة القانونية العليا الملزمة وواجبة الاحترام. وأسس القانون أيضاً لمبدأ سيادة القانون في المادة (6) منه؛ حيث يعتبر أساس الحكم في فلسطين بمثابة ضمان قانونية أساسية لحماية الحقوق الإنسانية للمرأة في مواجهة جميع الأشخاص والكيانات والهيئات العامة والخاصة والأهلية، بما في ذلك الدولة وأجهزتها، التي تكون مساءلة بموجب قوانينها، والتزامها بتطبيقها على الجميع بالتساوي، والاحتكام عند مخالفة ذلك إلى هيئات القضاء المستقل.

وبالإضافة إلى ما تضمنته مواد القانون الأساسي الفلسطيني من أحكام ومبادئ تكفل مبدأ المساواة بين الجنسين وحظر التمييز، فقد نصت مقدمته أيضاً على أن "... هذا القانون الأساس اعتمد الأسس الثابتة التي تمثل الوجدان الجماعي لشعبنا، بمكوناته الروحية، وعقيدته الوطنية، وانتمائه القومي، كما اشتمل في أبوابه على مجموعة من القواعد والأصول الدستورية المتطورة، سواء فيما يتصل بضمان الحقوق والحريات العامة والشخصية على اختلافها بما يحقق العدل والمساواة للجميع دون تمييز..."²⁰. كان هذا بالتزامن مع حراك نسوي واسع وعقدت عدة اجتماعات داخل فلسطين وخارجها نتج عنها الاتفاق على "وثيقة حقوق

¹⁹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي: اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. التقرير الأولي المقدم من دولة فلسطين بموجب المادتين

16 و17 من العهد، 2020.

²⁰ المصدر السابق.

المرأة"، والتي انطلقت في رؤيتها لعملية بناء الدولة الفلسطينية من مبدأ المساواة بين الجنسين، وأكدت السعي إلى الحفاظ على الحقوق للنساء الفلسطينيات بكافة أشكالها السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، الجنائية، وتلك المتعلقة بالأهلية المدنية والأحوال الشخصية كما تطورها، وإلزام الدولة باعتماد هذه الوثيقة كمرجعية لسن التشريعات²¹.

وقد تركزت الحقوق الجنائية للمرأة في الوثيقة حول عدة ركائز أهمها: (1) إلزام المشرع الفلسطيني بإلغاء أحكام قوانين العقوبات التي تتطوي على تمييز ضد المرأة، خاصة الأحكام المختصة بقضايا الشرف والزنا؛ (2) تانيا تجريم كافة أشكال العنف الذي قد يصيب المرأة داخل الأسرة، بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي على أطفال الأسرة الإناث؛ (3) إلزام السلطة الفلسطينية بمقاومة كل الأعراف التي تبيح العنف ضد المرأة، وإدراج جزاءات ثانوية لكل من يمارس هذه الأفعال، مع تعويضها وكفالة تأهيلها ومساعدتها على التخلص من كافة آثار هذا العنف، وتقديم التسهيلات لمؤسسات المجتمع المدني للقضاء على ظاهرة العنف ضد المرأة في المجتمع الفلسطيني²².

ومن الجدير بالذكر أن القوانين الفلسطينية الصادرة عن المجلس التشريعي الفلسطيني بشكل عام تجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وتحظر التمييز بينهما. وأفضل مثال على ذلك قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م الذي ينظم الوظيفة العامة، وقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م الذي ينظم عمالة القطاع الخاص والأهلي. حيث ساوت تلك القوانين بين المرأة والرجل في الحق في العمل، وفي فرص التوظيف، والأجور، وفي أية حقوق أخرى تتصل أو تترتب على الالتحاق في الوظيفة العامة أو الخاصة أو الأهلية، واعتبرت العمل حق لكل مواطن قادر عليه. كما تنتهج دولة فلسطين مبدأ تكافؤ الفرص في توفير العمل وتقليد المناصب والوظائف العامة. كما تحظر مسودة قانون العقوبات الفلسطيني التمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، وتفرض عقوبة الحبس والغرامة على مرتكب أي فعل من الأفعال الواردة في تعريفه، وهي، بحسب هذا المشروع: " كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، أو اللون، أو الجنس، أو الوضعية العائلية، أو الحالة الصحية، أو الإعاقة، أو الرأي السياسي،

²¹ دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني

والاجتماعي، 2021.

²² المصدر السابق.

أو الانتماء النقابي، أو بسبب الانتماء، أو عدم الانتماء الحقيقي، أو المفترض لعرق، أو لأمة، أو لسلالة، أو لدين معين".

وفيما يخص التحرش الجنسي في مكان العمل، فقد أجمعت الدراسات المحدودة في هذا المجال²³ أن أي من التشريعات النافذة في دولة فلسطين لم تتطرق بشكل معلن وصريح عن مسألة التحرش الجنسي في مكان العمل، على مستوى التشريعات الجنائية (قانون العقوبات الأردني رقم 16 لعام 1960 في الضفة الغربية، وقانون العقوبات الانتدابي رقم 74 للعام 1934 في قطاع غزة) أو التشريعات الخاصة بالعمل وهي قانون العمل رقم 7 للعام 2000 أو قانون الخدمة المدنية الفلسطيني. ولذلك، يتم تطبيق الأحكام العامة في قانوني العقوبات النافذين في دولة فلسطين الخاصة بالجرائم الواقعة على العرض، والجرائم المتعلقة بمخالفة النظام العام والآداب العامة والعقوبات المقررة لها. وتشمل هذه الجرائم الاغتصاب، وهتك العرض، والمداعبة المنافية للحياء، وعرض الأعمال أو توجيه الكلام المنافي للحياء. وتشدد عقوبة هذه الجرائم في حال كان الفاعل مسؤولاً أو صاحب سلطة على الضحية، وهو ما ينطبق على أرباب العمل والمسؤولين إدارياً عن الضحايا.

القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش

1 - الإطار القانوني الدولي

انضمت فلسطين من خلال وزارة الخارجية إلى عدد من الاتفاقيات 19 (اتفاقية وبروتوكول)، مرتبطة بشكل مباشر بقضايا وعلاقات النوع الاجتماعي ذات التأثير على تعزيز المساواة بين الجنسين. ويترتب على انضمام فلسطين تبعات تتمثل بالتزامات وطنية "داخلية" تتعلق بضرورة مواءمة التشريعات والإجراءات الداخلية مع القانون الدولي، وهو التزام فوري ومباشر للانضمام، ويشمل سلطات الدولة الثلاث. أما فيما يتعلق بالتبعات الخارجية، فإنها تتمثل بالالتزام فلسطين بتقديم تقرير أولي وتقارير دورية عن الأوضاع التي تعالجها

²³الريس، ناصر. 2022. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل. مركز الدراسات النسوية.

الاتفاقيات الدولية التي انضمت لها، وعن وضع حقوق الإنسان والإجراءات والخطوات الإدارية والتشريعية التي تتخذ في هذا الإطار وفقا لمدد زمنية محددة في الاتفاقيات²⁴. وهذا الاتفاقيات هي:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" والبروتوكول الملحق بها،
- واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة
- والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اتفاقية حقوق الطفل
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- اتفاقية مناهضة التعذيب
- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية
- المعاهدة الدولية لمنع الاتجار بالرقيق الأبيض،
- المعاهدة الدولية لمنع الاتجار بالنساء والأولاد
- المصادقة على البروتوكول المتعلق ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية
- البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، لمنع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال
- الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق
- البروتوكول الاختياري الثاني للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لإلغاء عقوبة الإعدام
- البروتوكول الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب لسنة 2002
- الانضمام للبروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية سيदाو
- اتفاقية جنسية المرأة المتزوجة
- واتفاقية الرضا بالزواج وسن الزواج.

²⁴ التقرير الوطني "بيجين بعد 25 عاما. إنجازات، وتحديات وإجراءات". 2019. وزارة شؤون المرأة. دولة فلسطين.

- إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، 1993

لا يوجد معلومات بهذا الخصوص

- إعلان ومنهاج عمل بيجين، 1995

بعد مرور 25 على إعلان بيجين، سعت دولة فلسطين على تعزيز انفاذ القوانين وتطوير التشريعات والسياسات العادلة لتستجيب لقضايا المساواة بين الجنسين، في أماكن العمل التي تحظر التمييز ضد النساء، حيث تمت صياغة المسودة الأولى من موائمة تشريعات العمل من منظور النوع الاجتماعي بما ويتوافق مع الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها فلسطين من قبل الشركاء من المؤسسات الحكومية، والمجتمع المدني، وبدعم من المنظمات الدولية وشملت التعديلات التي تتعلق القضايا الأساسية المرتبطة بالتحرش الجنسي في مواقع العمل، تمثلت ب: (1) توسيع نطاق تطبيق القانون من حيث شموله لكافة فئات العمال والعاملات وإلغاء الاستثناءات؛ (2) العنف ضد النساء في مكان العمل، وخاصة التحرش الجنسي، حيث تم إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالتحرش الجنسي؛ (3) تعديل تشريعات العمل لنتضمن نصوصاً حول التحرش الجنسي في العمل، بحيث يصبح التحرش في أماكن العمل مخالفة قانونية تتيح لمفتشي العمل التدخل ومقاضاة صاحب العمل المعني حتى في حالة امتناع العاملة عن تقديم شكوى إلى الجهات المختصة، كما إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالتحرش الجنسي²⁵.

- الاستنتاجات المتفق عليها للجنة وضع المرأة في القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات

ومنع وقوعها، 2013

على ضوء انضمام فلسطين في العام 2009 لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ولاحقاً لحصول دولة فلسطين في العام 2012 على مكانة عضو مراقب في الأمم المتحدة، انضمت فلسطين رسمياً لهذه الاتفاقية في نيسان 2014 ودون أية تحفظات، وقدمت تقريرها العام على الاتفاقية في العام 2018 من الفريق الوطني المشكل بمرسوم رقم (1) لسنة 2018م بشأن تشكيل الفريق الوطني لمناقشة

²⁵التقرير الوطني "بيجين بعد 25 عاماً. إنجازات، وتحديات وإجراءات". 2019. وزارة شؤون المرأة. دولة فلسطين.

التقرير الأولي لدولة فلسطين الخاص بـ "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" مع اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة، كما صدر مرسوم رقم (8) لسنة 2019م بشأن تشكيل الفريق الوطني لمناقشة تقارير دولة فلسطين الخاصة بتنفيذ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري "اتفاقية سيداو".

وكان من بين أهم ملاحظات اللجنة المنبثقة عن الاتفاقية على تقرير دولة فلسطين، وردود الفريق الوطني لمناقشة تقارير دولة فلسطين والمرتبطة بالتحرش الجنسي في مواقع العمل²⁶.

1) اعتماد تشريع وطني يتضمن تعريفاً شاملاً للتمييز ضد المرأة²⁷، إذ جاء في رد الفريق الوطني بهذا الخصوص وتحديداً بالتشريعات مجال بحثنا بأن تعريفاً للتمييز تم اعتماده في مجال العمل ضمن توصيات "لجنة موائمة التشريعات مع الاتفاقيات الدولية" بخصوص مراجعة قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، والذي يجري العمل على تعديله بما ينسجم مع المعايير الدولية وتوصيات اللجان التعاقدية بما فيها لجنة "سيداو"، حيث تم إعداد ورقة سياسات حول القضايا التي يجب أن يتم تعديلها في تشريعات العمل؛ من حيث إدماج تعريف للتمييز وآليات إثباته وإجراءات التقاضي، وإلغاء كافة الاستثناءات، وتوفير فرص عمل متكافئة وضمان الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية وتجريم العنف الجنسي وغير ذلك، ويجري العمل على مراجعة قانون الخدمة المدنية بما يشمل إدراج نص قانوني يحظر ويجرم التمييز في مكان العمل.

أيضاً أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (18/37/06/م.و.م/1) لعام 2019،²⁸ الذي ينص على تشكيل فريق وطني لمراجعة مشروع قانون العقوبات الفلسطيني للعام 2011، وقام أعضاء الفريق الوطني بوضع خطة وآلية عمل لمراجعة مشروع القانون اعتمدت على المعايير والاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها دولة فلسطين، وتوصيات هيئات معاهدات حقوق الإنسان، بما فيها لجنة "سيداو"، خاصة تلك المتعلقة بتجريم التمييز في جميع مناحي الحياة، وإدراج تعريف شامل له. بالمقابل جاء رد مؤسسات المجتمع المدني في

²⁶ التقرير الموازي لتقرير دولة فلسطين بشأن متابعة الملاحظات الختامية للتقرير الأولي لدولة فلسطين المقدم للجنة المعنية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2020. الائتلاف

النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

²⁷ الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين. 2018. لجنة سيداو الدولية. تاريخ الدخول 2022/9/20.

²⁸ تتأسس وزارة العدل الفريق الوطني الذي يضم بعضويته: ديوان الرئيس، الأمانة العامة لمجلس الوزراء، مجلس القضاء الأعلى، وزارة الداخلية، وزارة شؤون المرأة، وزارة الخارجية والمغتربين، النيابة العامة، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ويحق للفريق الاستعانة بذوي الخبرة والاختصاص.

تقاريرها²⁹ بأنه الدولة فعليا لم تنفذ توصية اللجنة بخصوص تعريف التمييز الشامل المباشر وغير المباشر في المجالين الخاص والعام واكتفت باعتماد تعريف للتمييز في مجال العمل في إطار مراجعة قانون العمل رقم (7) لعام 2000. أيضا لفت التقرير بأن الحكومة فعليا لم تقم بمراجعة مشروع قانون العقوبات 2011 بل شكلت فريق وطني بموجب قرار الحكومة التي قامت بدورها بوضع خطة وآلية عمل لمراجعة مشروع القانون تعتمد على المعايير الدولية، إلا أن التشكيل والآلية لم يفضيا إلى مراجعة القانون ولا إلى إصداره بحجة بالانقسام وعدم وجود مجلس تشريعي. وما يدعو للتساؤل هنا من قبل مؤسسات المجتمع المدني أن حجة الانقسام السياسي وعدم وجود مجلس تشريعي فقط تنصدر فقط تلك القوانين الموصى بها من لجنة الاتفاقية، في حين تم إصدار حوالي 400 قرار بقانون بموجب صلاحية الرئيس وفق المادة 43 من القانون الأساسي.

(2) اتخاذ خطوات ملموسة من أجل الانضمام إلى البروتوكول الاختياري، ونشر الاتفاقية بالجريدة الرسمية³⁰، وجاء في رد الفريق الوطني على هذه الملاحظة، بأن دولة فلسطين انضمت إلى البروتوكول الاختياري بتاريخ 10 نيسان/ابريل 2019 والمتعلق بتقديم بلاغات وشكاوى فردية، بحيث سعت دولة فلسطين إلى تفعيل آليات الشكاوى الفردية بموجب هذه البروتوكول لضمان توفير كافة وسائل الانتصاف الفعالة. أما بخصوص نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية، فقد شكّل مجلس الوزراء لجنة بهذا الخصوص برئاسة وزارة العدل وعضوية وزارة شؤون المرأة، وزارة الخارجية والمغتربين، المحكمة الدستورية العليا، والأمانة العامة لمجلس الوزراء. وقد عقدت اللجنة العديد من الاجتماعات نتج عنها إعداد مشروع قرار بقانون بشأن نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية ومذكرة إيضاحية بهذا الخصوص، وتم عرضها على مجلس الوزراء لدراستها واتخاذ الاجراءات اللازمة لنشر الاتفاقية وإنفاذها في النظام القانوني الفلسطيني، إلا أن الحملات المعارضة للاتفاقية ومضمونها، ورفض بعض فئات المجتمع لها حال دون سرعة نشرها حتى الآن.

وهذا بالتحديد ما أشار إليه تقرير الظل³¹، أن توصية اللجنة بخصوص إدراج أحكام الاتفاقية في القوانين المحلية لم تدخل حيز التنفيذ بسبب استمرار الانقسام السياسي والجغرافي في قطاع غزة من جهة، ومن جهة

²⁹ تقرير الظل الثاني المقدم للجنة المعنية باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2022. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

³⁰ الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين. 2018. لجنة سيداو الدولية. تاريخ الدخول 2022/9/20.

³¹ تقرير الظل الثاني المقدم للجنة المعنية باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2022. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

أخرى بسبب هجمة الاتجاهات الأصولية المتطرفة ضد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الضفة الغربية، حيث قامت بتعميم تفسيرات لبنود الاتفاقية كبضاعة مستوردة ودخيلة وكأنها تدعو إلى الخروج عن الدين والقيم الاخلاقية بشكل متعمد. مشيرة إلى أن رد الحكومة بالصمت حينها وتجميد عملية موائمتها مع التشريعات الوطنية بذريعة انعكاساتها السلبية عليها لم يكن مقنعا، وإنما يعبر عن غياب الإرادة السياسية بالقضايا المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز بين الجنسين عموما.

وبالرغم من تنفيذ توصية لجنة الاتفاقية بخصوص الانضمام للبروتوكول الاضافي لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 2019، ولكن لم ينشأ أي تأثير ايجابي على وضعية النساء بعد التوقيع بسبب عدم تطبيق الاتفاقية الأم³².

وعلى الرغم من خضوع القضاة إلى عدد من التدريبات التوعوية على بنود الاتفاقية من قبل مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان وكذلك مع وزارة الداخلية، ومع هيئة المرأة في الامم المتحدة في إطار مشروع سواسية، لكن يؤخذ على مخرجات التدريب أنه لم يعكس أي تأثير على الموقف العام من الاتفاقية أو على تطبيقها وكذلك على مواجهة الحملة المضادة للاتفاقية.

3) توحيد الأنظمة القانونية في قطاع غزة والضفة الغربية وتسريع مراجعة مشاريع القوانين لضمان امتثالها للاتفاقية³³. وبهذا الخصوص، جاء في رد الفريق الوطني على هاتين الملاحظتين بأن تنفيذ هذه التوصية يعتمد بشكل أساسي على تنفيذ المصالحة الوطنية وانتخاب هيئة تشريعية لدولة فلسطين. إذ تعتبر المصالحة من الأولويات الوطنية التي أكدت عليها قرارات المجلس الوطني والمجلس المركزي في العديد من الدورات، والتي أكد عليها سيادة الرئيس في العديد من المناسبات الوطنية والمحافل الدولية وهيئات الأمم المتحدة، والتي انتهت بالتوافق الوطني على إجراء انتخابات رئاسية وتشريعية جديدة وفقاً لما أعلنه سيادة الرئيس في العام 2019. إلا أن اسرائيل، السلطة القائمة بالاحتلال، تسعى جاهدة لعرقلة مساعي المصالحة الوطنية، وعرقلة إجراء الانتخابات، من خلال عدم السماح بإجراء الانتخابات في مدينة القدس، ورفضها رفع الحصار عن قطاع غزة، وذلك لتكريس الانقسام الجغرافي بين الضفة الغربية وقطاع غزة وتحقيق مصالحها

³²المصدر السابق.

³³الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين. 2018. لجنة سيداو الدولية. تاريخ الدخول 2022/9/20.

الاستعمارية. وتجدر الإشارة إلى أن القرارات الصادرة عن سيادة الرئيس بقوة القانون، تسري على جميع أنحاء الوطن بما يشمل الضفة الغربية، بما فيها القدس، وقطاع غزة دون أي تمييز³⁴.

4) وبخصوص مراجعة مشروع قانون العقوبات لسنة 2011³⁵، فقد أصدر مجلس الوزراء قراراً لتشكيل فريق وطني لمراجعة مشروع القانون. وبناء عليه، تم عقد عدة اجتماعات للفريق الوطني لتحديد خطة وآلية العمل، وقد قرر أعضاء الفريق في حينه أنه سيتم عرض المسودة المعدلة من مشروع القانون على مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية ذات العلاقة، وإجراء المشاورات اللازمة، على أن يتزامن ذلك مع إنشاء بوابة إلكترونية لاستقبال الملاحظات القانونية حول مشروع القانون. وبدأ الفريق في مراجعة مشروع القانون في بداية العام 2020، ولكن بسبب جائحة "كورونا" وإعلان حالة الطوارئ تعطل عمل الفريق بشكل مؤقت، وتعمل الحكومة على اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستمرار عمل اللجان والفرق الوطنية بشكل فعال مع أخذ الإجراءات الوقائية اللازمة بعين الاعتبار³⁶.

5) قامت وزارة شؤون المرأة، بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بإعداد مسح العنف للعام 2019، لرصد الفجوات وتطوير السياسات والآليات لتخفيض نسبة العنف. كما تعمل وزارة شؤون المرأة، بالتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة، على استكمال الإجراءات اللازمة لإطلاق العمل بالمرصد الوطني للعنف ضد النساء، من أجل اعتماد إحصائيات وطنية موحدة حول العنف ضد النساء والفتيات، وذلك وفق نظام إلكتروني يضمن السرية التامة³⁷. بينما جاء الرد في رد تقرير الظل الثاني أن استمرار الانقسام السياسي حال دون تنفيذ توصية لجنة الاتفاقية بخصوص توحيد الأنظمة القانونية في الضفة الغربية وقطاع غزة من أجل ضمان حصول جميع النساء والفتيات على حماية متساوية. وعليه، لا زالت تسري في قطاع غزة القوانين العثمانية والمصرية والفلسطينية الناشئة إبان الحكم المصري، أما في الضفة الغربية بقيت القوانين الأردنية سارية المفعول بينما تعددت القوانين السارية في القدس بسبب الاحتلال³⁸. ويأخذ تقرير الظل

³⁴ التقرير الموازي لتقرير دولة فلسطين بشأن متابعة الملاحظات الختامية للتقرير الأولي لدولة فلسطين المقدم للجنة المعنية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2020. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

³⁵ الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين. 2018. لجنة سيداو الدولية. تاريخ الدخول 2022/9/20.

³⁶ تقرير الظل الثاني المقدم للجنة المعنية باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2022. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

³⁷ التقرير الموازي لتقرير دولة فلسطين بشأن متابعة الملاحظات الختامية للتقرير الأولي لدولة فلسطين المقدم للجنة المعنية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

³⁸ المصدر السابق.

على رد الدولة عدم اعتمادها نظام زمني واضح من قبل لجنة موازنة التشريعات لمراجعة القوانين القديمة السارية في الضفة الغربية وغزة التي أوصت بها لجنة الاتفاقية مع المجتمع المدني، بينما تم رصد الفجوات والتعارضات بين الاتفاقية والقوانين السارية من قبل المجتمع المدني³⁹.

6) استجابت الحكومة بحسب تقرير الظل وقامت بتسريع العمل على تفعيل دور اللجنة الوطنية للمساعدة القانونية وإعداد خطة استراتيجية للمساعدة القانونية ليتسنى للنساء الاستفادة منها. ولهذا الخصوص، قامت بإعداد مشروع قانون صندوق المساعدة القانونية الذي لم يستهدف النساء فقط بل ذهب إلى استهداف الأطفال وكبار السن، وقد واجه العمل معضلة توفير الموارد اللازمة لاستدامة عمل الصندوق خاصة وأن نظام عمل الصندوق يتعدى هدف تمثيل الفئات المشمولة بالقانون إلى توفير الاستشارات اللازمة⁴⁰.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

منظمة العمل الدولية خصصت الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وعرفت المادة الأولى منها التمييز بأنه: أ) أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة، ب) أي ضرب آخر من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة. كما أشارت ذات المادة أنه لا يعتبر من قبيل التمييز أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيًا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل⁴¹.

وتشير دراسة الدرعاوي والمؤقت⁴² بهذا الخصوص أنه لا بد توافر عنصرين كحد أدنى في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وهما: (النص على المساواة وحظر التمييز) حتى تستوفي مقارنة هذا المعيار بعنصره. وبالنسبة لمبدأي المساواة وحظر التمييز فقد نظمها المشرع الفلسطيني في قانون العمل الفلسطيني

³⁹ تقرير الظل الثاني المقدم للجنة المعنية باتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. 2022. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

⁴⁰ المصدر السابق.

⁴¹ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

⁴² الدرعاوي، داوود والمؤقت فاطمة. 2010. مراجعة قانون العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي ومعايير العمل الدولية دراسة قانونية تحليلية مقارنة (لتعزيز المساواة بين الجنسين ورفع نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة). منظمة العمل الدوليو – المشروع التشاركي.

بشكل عام، حيث نصت المادة (2) منه على أن (العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز). كما نصت المادة (16) منه على أنه (يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين)، وورد حظر التمييز بشكل خاص على أساس الجنس في المادة (100) والتي نصت على (وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، يحظر التمييز بين الرجل والمرأة). وحيث أن قانون العمل عرف العامل على أنه (كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه)، فإن جميع الأحكام الواردة في القانون والتي ترتب حقوقاً للعمال أو التزاماً عليهم، تنطبق على كل من تتوافر فيه الشروط الواردة في التعريف بغض النظر كان عاملاً ذكراً، أو عاملة أنثى، وسواء تعلقت هذه الحقوق بشروط وظروف العمل من ساعات عمل أو إجازات أو غيرها مثل الحق في الأجر.

وعليه، لفتت الدراسة الانتباه إلى أن المشروع الفلسطيني لم يعرف صراحة التمييز أسوة بنص المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم (111) والتي لم تقتصر في تعريفها للتمييز على إلى إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة، بل طال تعريفها للتمييز كافة دورة الحياة المهنية، بدءاً من تكافؤ الفرص والحق في الحصول على التدريب المهني والتعليم وفرصة العمل اللائق القائمة على الكفاءة والخبرة والبعيدة عن النمطية، ثم الحق في الترقية في العمل دون تمييز، والحق في الحصول على نفس الفرص في التدريب والدورات أثناء العمل، وعدم التمييز في إنهاء العمل، وعدم التمييز أيضاً في الاستحقاقات التقاعدية أو مكافأة نهاية الخدمة.

- توصيات هيئات المعاهدات بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش)

بعد البحث المستفيض بشأن توصيات هيئات المعاهدات بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش، تحديداً التوصية 19 والتوصية 35 بشأن العنف الجنساني، لم يتم تبني أي سياسات أو حتى قرارات إدارية أو حتى تبني آليات عمل تعكس ما تضمنته التوصيات.

2. - الإطار القانوني الوطني

ولغايات تحليل الفجوات القانونية والسياسات والتدابير التي تتخذها دولة فلسطين، تحديداً تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي في عالم العمل. لا بد من الإشارة إلى العريفات التي وردت في اتفاقية العمل 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لتكون معياراً لنا لتحليل الفجوات في النصوص التشريعية والسياسات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

مفهوم العنف والتحرش⁴³ من منظور اتفاقية العمل الدولية 190:

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

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

هذا التعريف للعنف والتحرش الوارد في اتفاقية العمل 190، ويعتبر مرجعية للقوانين واللوائح الوطنية للدول الموقعة على الاتفاقية، ويجوز اعتماد مفهوم وحيد بالتعريفات أو مفهوميين مستقلين للاستناد إليه في التشريعات الوطنية.

- مفهوم العنف والتحرش إجرائياً⁴⁴:

يعرف العنف والتحرش بأنه ذلك السلوك الشاذ والخارج عن القيم والعادات الاجتماعية، والتهديد والممارسات غير المقبولة إنسانياً وأخلاقياً، وتوقع انتهاك وتعدي مقصود قد يترتب عليه ضرر على العاملين في بيئة

⁴³ د. زعيتر، سلامة. 2020. اتفاقية العمل الدولية 190، وأهميتها في تحسين واقع النساء العاملات في فلسطين. الحوار المتمدن، العدد 6761.. تاريخ الدخول،

<https://www.ahewar.org/search/Dsearch.asp?nr=6761>. 2022/9/30

⁴⁴ المصدر السابق.

العمل، سواء كان ضرر جسدياً أو نفسياً أو جنسياً أو اقتصادياً ويشمل ذلك العنف والتحرش على أساس الجنس، وما يرتكب بحق النساء والفتيات في بيئة العمل.

(هل من قوانين محدّدة متعلّقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي عامّة، وفي قوانين العمل أو قوانين المؤسسات الخاصّة)

التحرش في قانون العقوبات الأردني رقم ١٦ لعام ١٩٦٠ (النافذ في فلسطين)

لم يتم الإشارة في أي من مواد قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 المطبق في فلسطين إلى مصطلح التحرش بشكل صريح وواضح⁴⁵، إلا أنه عادة ما يتم اللجوء إلى مواد أكثر عمومية يمكن أن تتطابق بمضامينها مع جوهر مصطلح التحرش. ولكن لا بد من اللجوء إلى تمييز نوع التحرش لمعرفة أي من مواد القانون يمكن أن تنطبق عليه كما معرفة العقوبة المترتبة على ذلك الفعل. وميزت بعض الأدبيات التحرش إلى أنواع ثلاثة سيتم تعريفها ومن ثم تبيان المواد في قانون العقوبات الأردني النافذ في فلسطين التي تنطبق عليها:⁴⁶

(1) التحرش الجسدي: ويقصد به ملامسة الجاني لجسد المجني عليه بقصد التحرش جنسيا وتؤدي تلك الملامسة إلى خدش حياء المجني عليه.

(2) التحرش من خلال أبداء حركة منافية للحياء: والمقصود به أن يقوم المجني بإبداء حركة في جسده تؤثر في نفس المجني عليه ويخدش حياءه.

(3) التحرش اللفظي. والمقصود بها ما صدر عن الجاني من ألفاظ تؤثر في نفس المجني عليه، وتخدش حياءه

⁴⁵دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي،

⁴⁶صالح، ميس. 2012. وضع المرأة في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960. الحوار المتمدن-العدد: 3949. تاريخ الدخول. 2022/9/10. رابط الموقع:

<https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=337750>

على مستوى التحرش الجسدي، فلا بد هنا من معيار يخضع لسلطة المحكمة التقديرية لتحديد جسامة الملامسة وفيما إذا كان الفعل هناك عرض أو مداعبة. ويتم ذلك من خلال تحديد المكان الذي يتم ملامسته في جسم المجني عليه؛ فإذا كان فعل التحرش عبارة عن مداعبة جسيمة لعورة المرأة (الدبر، الهبل والثدي)، فالفعل هنا وبسبب جسامة الفعل الواقع على عورة الضحية، يجسد هناك عرض المنصوص عليه في المادة (٢٩٦) التي تنص على: "كل من هنك بالعنف أو التهديد عرض إنسان عوقب بالأشغال الشاقة مدة لا تتقص عن أربع سنوات، ويكون الحد الأدنى للعقوبة سبع سنوات إذا كان المعتدى عليه لم يتم الخامسة من عمره"⁴⁷.

هذا ويتم التشديد في عقوبة هنك العرض في عدد من الحالات بحسب المادة 301 على النحو الآتي: "إذا اقترفها شخصان أو أكثر في التغلب على مقاومة المعتدى عليه أو تعاقبوا على إجراء الفحش به. إذا أصيب المعتدى عليه بمرض زهري أو كانت المعتدى عليها بكراً فأزيلت بكارتها... إذا أدت إحدى الجنايات السابق ذكرها إلى موت المعتدى عليه ولم يكن الفاعل قد أراد هذه النتيجة، فلا تتقص العقوبة عن عشر سنوات أشغالاً شاقة".

أما إذا كانت الملامسة سطحية على باقي أنحاء الجسم فيمكن اعتبارها مداعبة منافية للحياء حسب المادة 305 التي يعاقب عليها الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة.

وبالنسبة للنوع الثاني من التحرش من خلال إبداء حركة منافية للحياء. فقد عاقب القانون وبحسب ما ورد في نص المادة (٣٢٠) المعتدي الذي قام بفعل أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في المكان العام مشاهدتها، بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر، أو غرامة لا تتجاوز الخمسين ديناراً. وقد اشترط المشرع بحسب الصالحي أن تكون الحركة المنافية للحياء في مكان عام أو أن يكون بأماكن مشاهدته من مكان عام، وهذا يعني أن المادة لا تنطبق في حال كانت الحركة المنافية للحياء في مكان خاص فلا جريمة إلا بنص⁴⁸. وفيما يتعلق بالنوع الثالث وهو التحرش اللفظي، وفي حال كان الكلام

⁴⁷ دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني

والاجتماعي، 2021

⁴⁸ الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة. 2010. التحرش الجنسي في أماكن العمل كشكل من أشكال الفساد. سلسلة تقارير (30).

الموجه إلي صبي أقل من خمسة عشر سنة أو أنثى منافي للحياء، عبر إثارة تعليقات ذات إيحاءات جنسي، أو إصدار أصوات ذات طبيعة جنسية، أو أي كلام من الممكن أن يخدش حياء المجني عليه، فيتم هنا تطبيق المادة الخاصة بالمداعبة المنافية للحياء، المادة (٣٠٦) من قانون العقوبات الأردني النافذ والتي تنص على: "من عرض على صبي دون الخامسة عشر من عمره أو على أنثى عملاً منافياً للحياء أو وجه إليهما كلاماً عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسة وعشرين ديناراً."⁴⁹

جريمة التحرش في القانون النافذ في قطاع غزة

قانون العقوبات النافذ في قطاع غزة والصادر عام 1936 من أقدم القوانين الجزائية وما زال يتم الأخذ به. وكغيره من القوانين النافذة في فلسطين لم يتطرق ذات القانون في مواده صراحة إلى مصطلح التحرش الجنسي، واقتصر في مواده على نصوص متعلقة بالأفعال المخلة بالحياء بشكل عام. فمثلاً، ووفقاً للمادة رقم (١٥٧): الأفعال المنافية للحياء بالقوة، يعاقب كل من يدان بهتك العرض بالقوة أو التهديد، بالحبس مدة خمس سنوات غير قابلة للتقدير القضائي، وهي ظروف مشددة ترتقي إلى الجناية. لكن المتفحص لمضمون المادة وجوهرها يجد أنها أشارت إلى مسألتي الشروع والتحريض المعاقب عليهما في هذه الجريمة ولم يكن ذلك ضروريا طالما أن أي جناية يعاقب عليها المشرع قائمة على الشروع والتحريض، بينما تجاهلت ذات المادة عمداً أو بدون عمد توضيح وتوصيف وتصنيف ما هو الفعل المنافي للحياء المقصود تجريمه، ما يترك مجالاً للفهم الفضفاض لماهيته، على حساب إنصاف المجني عليهم من قبل الجهاز القضائي⁵⁰.

أما المادة رقم (١٥٨): الأفعال المنافية للحياء⁵¹، ووفقاً لها فقد عاقب المشرع مرتكب جريمة هتك العرض تجاه شخص آخر بغير رضاه، شريطة عدم استعمال القوة أو التهديد بالحبس مدة سنتين أو بغرامة مالية، فيما إذا كان سن المجني عليه دون 16 سنة تصبح العقوبة الحبس مدة 3 سنوات. وبالرغم من أن المادة (158) لا تختلف عن المادة (157)، كونهما لم تحدد ما هي الفاعل المنافي للحياء، إلا أن المشرع هنا قام

⁴⁹ دوكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني

والاجتماعي، 2021

⁵⁰ المصدر السابق.

⁵¹ المادة رقم (١٥٨): الأفعال المنافية للحياء: "كل من ارتكب فعلاً منافياً للحياء أو حاول ارتكاب مثل هذا الفعل مع شخص آخر بغير رضاه ولكن دون استعمال القوة أو التهديد أو برضاه منه حصل عليه بخداعه في ماهية الفعل أو في شخصية الفاعل. أو أغرى أو حاول إغراء أي شخص يعلم بأنه مجنون أو معتوه على أن يرتكب فعلاً منافياً للحياء أو أن يستسلم لمثل هذا الفعل، يعتبر أنه ارتكب جنحة ويعاقب بالحبس مدة سنتين أو بغرامة قدرها مائة جنيهه."

بتحديد عدد من الوسائل التي لا تحتوي على تهديد، منها على سبيل المثال: استخدام الخداع أو الإغراء أو استغلال حالة المجني عليه. أما الفجوة الأعمق التي يمكن ملاحظتها إذا ما قورن بين المادتين، هو حصرها العقوبة لمن قام بفعل مناف للحياء تجاه شخص فاقد للإرادة بالحبس سنتين فقط (المادة ١٥٨)، بينما تتم معاقبة من قام بنفس الفعل تجاه شخص غير قادر على المقاومة بالحبس خمس سنين (المادة ١٥٧).

ووفقاً للمادة رقم (١٦٠): الأفعال المنافية للحياء علناً⁵²، فقد تناول المشرع جريمة الفعل المنافي للحياء من حيث مكان وقوعها، وهي تواجد الجاني في مكان عام يحق للجميع التواجد فيه، شريطة أن يكون في حالة يمكن لأي شخص أن يراه. وهنا أوقع المشرع عقوبة الحبس ستة أشهر على من قام بهذا الفعل بكافة أشكاله سواء جسدياً أو توجيه أي حركة أخرى منافية للحياء.

جريمة التحرش في مسودة قانون العقوبات الفلسطيني لعام ٢٠١٠

تم إعداد النسخة الأولى من مشروع قانون العقوبات الفلسطيني⁵³ بتاريخ ١٤/٤/٢٠٠٣، ولكن المتمعن في مواده يستقرأ أن المشرع الفلسطيني لم يصيغ المواد القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي بالاستناد إلى أحكام القانون الدولي ومواثيق حقوق الإنسان الدولية. ولكن في العام 2011، تمت صياغة النسخة الثانية من المشروع وهي ذات النسخة التي أعلن عن مراجعتها وتنقيحها في العام 2019م. إذ تم إقرار وتقنين التحرش الجنسي بشكل جلي طبقاً لمفهومها الحديث باعتبارها جريمة، وذلك استداراً لأهمية حماية النساء من التحرش الجنسي، في مسودة قانون العقوبات الفلسطيني لعام 2010، كما وفرض العقوبات اللازمة على مرتكبيها.

وقد نصّت المادة رقم (403) من المسودة بشكل صريح على جريمة التحرش، وذلك ما يمكن اعتباره خطوة انتقالية ونوعية فيما يخص جريمة التحرش في فلسطين، وقد جاءت 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: إمعان مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تتال من كرامته أو تخدش

52 المادة (160) الأفعال المنافية للحياء علناً: "كل من أتى 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، يعتبر أنه ارتكب جنحة ويعاقب بالحبس مدة ستة أشهر أو بغرامة قدرها خمسون جنهماً أو بكلتا هاتين العقوبتين".
53 الانتلاف من أجل النزاهة والمساءلة. 2010. التحرش الجنسي في أماكن العمل كشكل من أشكال الفساد. سلسلة تقارير (30).

حياءه وذلك لحمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه تضعف من إرادته على التصدي لتلك الرغبات. 3. يضاعف العقاب إذا ارتكبت الجريمة ضد طفل أو شخص من ذوي القصور الذهني أو البدني الذي يعوق تصديهم للجاني. 4. لا تقل العقوبة عن الحبس لمدة سنتين إذ كان الفاعل أحد الأصول أو الفروع، أو من المتولين التربية أو الملاحظة، أو ممن لهم سلطة وظيفية أو فعلية على المجني عليه⁵⁴.

والمتمتع بتحليل مضامين النص، يجد أن هناك خطوة انتقالية ونوعية تتعلق بجريمة التحرش في فلسطين لحماية النساء، وعلى أكثر من مستوى والتي يمكن تبيانها على النحو التالي: (1) انسجمت مسودة مشروع القانون مع مبادئ الحماية الواردة في الاتفاقيات الدولية من بينها اتفاقية (سيداو)؛ (2) توسعت المادة في تعريفها لمفهوم التحرش الجنسي لتشمل أي أقوال أو إشارات أو أفعال من شأنها المضايقة أو النيل من الكرامة أو خدش الحياء، بهدف الاستجابة لرغبات المعتدي الجنسية، أو بممارسة أي شكل من أشكال الضغوط النفسية والاقتصادية والاجتماعية والوظيفية تعمل على إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات، وهذا من شأنه توسيع دائرة الحماية القانونية للضحية؛ (3) وسعت المادة المجالات التي يمارس فيها هذا النوع من الجرائم الجنسية لتتجاوز الفضاء العام المتعارف على ارتكاب مثل هذه الجريمة ضمنه، بحيث شملت مواقع أخرى كبيئة العمل، بيئة التعليم (مدارس، مراكز وجامعات)، بالإضافة إلى الحيز الخاص (داخل الأسرة). ولكن غياب الحماية القانونية للحالات التي قد تتعرض للتهديد في حال البوح بالاعتداء سواء في القانون أو في الأنظمة والإجراءات، يبقيا طي الكتمان وغير معلن عنها؛ (4) التشديد في العقوبة في حال تم ارتكاب الجريمة على أحد أفراد الأسرة من قبل متولي الرعاية والحماية ومن لهم سلطة وظيفية؛ (5) مضاعفة العقوبة أعطت أهمية وخصوصية إضافية في حال وقوعها على الطفل أو شخص ذا إعاقة أو قصور ذهني أو بدني يحول دون القدرة للتصدي للمعتدي حيث ضاعفت العقوبة في هذه الحالات، وهذا يؤكد على تضمين معايير الحماية اللازمة لهذه الشرائح.

⁵⁴ دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2021.

ولكن في ذات الوقت، فإن اشتراط المشرع لتطبيق هذه المادة وجود عنصرَي الإمعان والتكرار في تكييف الاعتداء على أنه تحرش، لا ينسجم وفلسفة الحماية التي يمكن استخلاصها في المادة (403) وفقراتها المختلفة والنهج الحقوقي والتشريعي الذي اتبعه المشرع في سياسته التشريعية في مشروع القانون. وهذا الأمر له انعكاساته السلبية التي تحول دون ممارسة حق الضحية برفع الشكوى أو تحريكها منذ بداية وقوع فعل التحرش، ويسمح للمتحرش بالإفلات من العقاب وممارسة التحرش إذا كان التحرش للمرة الأولى⁵⁵. هذا وقد شدد المشرع من العقوبة في حال تم ارتكاب الجريمة على أحد أفراد الأسرة من قبل متولي الرعاية والحماية ومن لهم سلطة وظيفية، وأعطت أهمية وخصوصية إضافية في حال وقوعها على الطفل أو شخص ذا إعاقة أو قصور ذهني أو بدني يحول دون القدرة للتصدي للمعتدي حيث ضاعفت العقوبة في هذه الحالات، وهذا يؤكد على تضمين معايير الحماية اللازمة لهذه الشرائح.

قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لعام ٢٠٠٠

خلت نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والذي ينطبق على العاملين في القطاع الخاص من أية إشارة إلى مكافحة جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل. واكتفت بالإحالة إلى مواد عامة غير مباشرة، كالمادة (90) التي تنص على إصدار مجلس الوزراء أنظمة خاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل. كما نصت المادة (100) على حظر التمييز بين الرجال والمرأة. هذا بالإضافة إلى أن غياب عقوبات رادعة سيعمق من حدة ووتيرة الانتهاكات ضد النساء العاملات ما يحول أمام إنصافهن في أماكن العمل. وبالتالي، لا يمكن لمفتش العمل أن يتخذ أي إجراء قانوني بحق أي منشأة اقتصادية أو صاحبها فيما يخص جريمة التحرش الجنسي.

من المهم قراءة القانون مع المعايير والاتفاقيات الدولية وإجراء تعديل المواد القانونية من سياق التجربة، والاستجابة للمتغيرات والمستجدات التي طالت سوق العمل وعلاقاته، بما يحفظ كرامة المرأة العاملة وحقوقها بالعمل اللائق، ويحقق لها الحماية من الاستغلال وحفظ الحقوق. كما أن إجراء التعديلات على القانون خطوة

⁵⁵ الرئيس، ناصر. 2022. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل. مركز الدراسات النسوية. فلسطين.

نحو تطويره وموائمته مع الواقع ومدخلا لتنظيم علاقات العمل وضبطها، بما يحقق العدالة والمساواة ووقف التمييز على أساس النوع الاجتماعي،

قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998

قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 أية مادة قانونية مختصة لمواجهة جريمة التحرش في حال حدوثها داخل مكان العمل. وهذه الصيغة تشكل أرضية خصبة لممارسة الانتهاكات وتعزيز فجوة اللامساواة. هذا بالإضافة إلى أن غياب عقوبات رادعة سيزيد من وتيرة الانتهاكات ضد النساء العاملات ما يحول أمام إنصافهن في أماكن العمل. كما أن مدونة السلوك الخاصة بالوظيفة العامة تخلو من أي إشارة لاعتبار التحرش الجنسي ضمن المخروقات في السلوك الوظيفي وقواعد الوظيفة العامة.⁵⁶

قانون مكافحة الفساد الفلسطيني لعام 2010

وبالرغم من تحديد قانون مكافحة الفساد لفلسطيني لعام 2010، عدد من الجرائم تحدد بند الفساد كالابتزاز والرشوة، كما في المادة (1)، لكنه لم يخصص أيًا منها للرشوة الجنسية أو الابتزاز الجنسي أو التحرش الجنسي، وكان هناك غياب واضح لاعتبار التحرش الجنسي في العمل باعتباره شكل من أشكال الفساد، خاصة في الوظيفة العامة، كونه يرتبط بإساءة استخدام السلطة لتحقيق رغبات شخصية جنسية من قبل المسؤول /ة تجاه مرؤوسيه من الإناث والذكور، أو موظف مسؤول عن تقديم خدمات تجاه المواطنين المنتفعات/ متلقيات الخدمات، فهو يقع من شخص لديه سلطة على شخص أقل سلطة⁵⁷.

لكن يمكن الإحالة إلى بعض المواد، كما هو الحال في قانون الخدمة المدنية وقانون العمل اللذين افتقرا كما سبق وأشرنا لمواد تتعلق بالتحرش من قبل المدراء وأصحاب السلطة، واقتصرت على توافر بيئة العمل المناسبة لتجريم جريمة التحرش ولكن بشكل غير مباشر. فمثلاً، إذا ما نظرنا لنص المادة (1)، في بندها

⁵⁶ دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانتكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد

القانوني والاجتماعي، 2021

⁵⁷ الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة. 2010. التحرش الجنسي في أماكن العمل كشكل من أشكال الفساد. سلسلة تقارير (30).

الأول والتي تشمل الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة والجرائم المخلة بالثقة العامة المنصوص عليها في قوانين العقوبات النافذة، شكلا من أشكال الفساد، فإنه يمكن وإن كان بشكل غير صريح ومباشر اعتبار التحرش الجنسي جريمة فساد، تحديدا إذا ما تم ربطه بالبند الرابع من المادة (1)، كونه شكلا من أشكال إساءة استخدام السلطة بشكل مخالف للقانون. فالموظف الذي يستغل صلاحياته وسلطته وامتلاكه للقوة ويسيء استخدام هذه السلطة والقوة لأغراض جنسية فإن ذلك يعتبر شكلا من أشكال الفساد، ومرورا بالمادة (8) وما جاء فيها حول اختصاصات الهيئة في التحقيق في الشكاوى التي تقدم عن الفساد، والتحقق من شبهات الفساد التي تقترب من الأشخاص الخاضعين لهذا القانون، والتي تشمل جميع العاملين في المؤسسات العامة والأهلية بموجب المادة (2)⁵⁸.

أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل في الدولة المذكورة

تتبنى الحكومة الفلسطينية مجموعة من التدابير الإدارية لتعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز ضد المرأة وتعميم حقوقها في مختلف القطاعات، ففي العام 2004، تم إنشاء وزارة شؤون المرأة، باعتبارها الهيئة الحكومية الرسمية المعترف بها كآلية وطنية تقوم على تطوير الالتزام السياسي الحكومي بغية إدماج قضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في خطط وسياسات وبرامج الوزارات، وكذلك في القوانين والتشريعات السارية في الأراضي الفلسطينية⁵⁹. وقد تم إعادة تشكيل وتفعيل وحدات النوع الاجتماعي في هيكلية الوزارات والمؤسسات الحكومية بموجب القرار الصادر عن مجلس الوزراء في عام 2008 من أجل ضمان مأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في القطاعات المختلفة، وتدقيق ومتابعة برامج وسياسات الحكومة من منظور النوع الاجتماعي⁶⁰.

تبنّت حكومة دولة فلسطين عدد من السياسات والخطط الوطنية الحديثة في محاولة للحد من التمييز والإجحاف التي تتعرض لها النساء وذلك بإزالة العوائق أمام تحقيق المساواة الفعلية والمشاركة العادلة للإناث والذكور على حد سواء، بعد انضمامها لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في العام

⁵⁸ دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2021.

⁵⁹ المصدر السابق.

⁶⁰ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا "الإسكوا": الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات تموز/يوليو 2018 – حزيران/يونيو 2020.

2014. قامت على إثرها وزارة شؤون المرأة في معرض استجابتها للاحتياجات الفعلية للنساء بإعداد السياسات والخطط الاستراتيجية، مثل "الخطة الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز العدالة والمساواة ما بين الجنسين للأعوام 2014-2016"، و"الخطة الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء للأعوام 2011-2019"، و" الاستراتيجية الوطنية لإدماج النوع الاجتماعي في حقلي المياه والنفائات الصلبة". وقد توجت هذه الجهود في العام 2016 بقيام الحكومة الفلسطينية بوضع إطار عام لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325، الخاص بالمرأة والأمن والسلام على المستوى الوطني، وتبع ذلك جهود تضمنت إشراك المرأة في المشاورات الخاصة بكيفية تطبيق القرار على مستوى وطني، وبالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة. بالإضافة إلى ذلك، جاءت أجندة السياسات الوطنية الفلسطينية للأعوام 2017-2022 لتؤكد على استمرار التزام دولة فلسطين في بناء نظام وطني أساسه حقوق الإنسان، بشكل أكثر شمولية يكفل الاستدامة. أيضا قامت الحكومة الفلسطينية بتشكيل لجنة وطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، كما تبنت استراتيجيات تحظر التمييز ضد المرأة وتكفل المساواة لهن، كالأستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية، والأستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء (2011-2019).

ويجري العمل حالياً على مشاريع قوانين جديدة تنصف المرأة وتخلو من الأحكام التمييزية ضدها، كالمسودة الخاصة بمشروع قانون العقوبات، والذي يوسع من نطاق تجريم السلوكيات والأفعال الموجهة ضد النساء، ويضيف جرائم كانت قد أغفلتها القوانين السارية (كالإتجار بالنساء والتحرش الجنسي)، بالإضافة إلى تشديد الأوصاف والعقوبات المقررة للجرائم التي تكون النساء ضحاياها كما هو الحال في القوانين الجنائية القديمة التي لا تزال سارية المفعول في أرض دولة فلسطين.

ومن ضمن التدابير التي تم اتخاذها في معرض حماية النساء العاملات من الأعمال التمييزية في قطاع العمل الخاص والأهلي، تم إنشاء هيئة تفتيش العمل بموجب قانون العمل الفلسطيني وإتباعها لوزارة العمل. كما وتتمتع هذه الهيئة بصلاحيات الضبطية القضائية، فيحق لها القيام بتفتيش أماكن العمل بدون إنذار سابق، والاستفسار من صاحب العمل أو من العمال بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل، كما يحق لها الاطلاع على أية وثائق تتعلق بشروط العمل.

إلا أنه وعلى الرغم من هذا المناخ الإيجابي، وتبني مختلف التدابير التشريعية والإدارية والقضائية، إلا أن المرأة الفلسطينية لا تزال خاضعة لمنظومة من التشريعات المتضاربة والتمييزية، والمستسقاءة من مصادر

مختلفة، والمكونة من نصوص عثمانية وأخرى بريطانية وأردنية ومصرية، وغيرها من القوانين والأوامر العسكرية الإسرائيلية العنصرية، بالإضافة إلى القوانين والتشريعات الفلسطينية. أيضا لم تكن التدابير التي اتخذتها دولة فلسطين للقضاء على العنف كافية لردع العنف وتوفير الحماية والكرامة الإنسانية وحق تقرير المصير للنساء والفتيات. ما زالت حقوق النساء والفتيات في الحيز الخاص والعام منقوصة وغير محمية من قبل دولة فلسطين، انطلاقا من مبدأ العناية الواجبة، الذي يلزم الدولة وفق القانون العرفي والتزاماتها القانونية والدولية، باتخاذ كافة التدابير لضمان وحماية حقوق النساء والفتيات والحد من العنف المبني على النوع الاجتماعي.

أيضا المتفحص لمضامين هذه الاستراتيجيات الوطنية الفلسطينية، التي تم استعراضها سابقا وتحديداً استراتيجية مناهضة العنف ضد المرأة (2011 - 2019) كما استراتيجية قطاع العمل للأعوام (2021 - 2023) الطريق نحو العمل اللائق وتحسين فرص التشغيل بالإضافة إلى استراتيجية قطاع الحماية، وتعليمات وزير العمل التي أصدرها خلال الفترة (2017 - 2021)، وقرارات مجلس الوزراء وسياساته المتعلقة بموضوع العنف ضد المرأة (2017 - 2021)، وسياسات وزارة شؤون المرأة، لم تقف مطلقاً على أي سياسة أو توجه متعلق بالحماية من العنف والتحرش في عالم العمل. حيث خلت جميع هذه السياسات من أي إشارة أو أي توجه بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، ما يعني ابتعاد الجهات الرسمية الفلسطينية في سياساتها وتوجهاتها عن الخوض في هذا الموضوع أو طرحه ونقاشه كأولوية وتوجه يقتضي العمل عليه⁶¹.

تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع ومعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل

1. تنفيذ القوانين والسياسات (الخاصة بالدولة)

1.1. القوانين والسياسات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي

نص القانون الأساسي على أن حقوق الإنسان وحياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، كما نص على تنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن، وبما أن التحرش الجنسي هو تعدي

⁶¹الريس، ناصر. 2022. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل. مركز الدراسات النسوية. فلسطين.

على حقوق الانسان، ويخلق بيئة معادية غير آمنة في العمل، فبإمكان الضحية اللجوء إلى القنوات القانونية وتقديم الشكاوى لرفع الظلم. ولإنفاذ القوانين المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي، تم تحديد قنوات الإبلاغ الرسمية لتشمل الشرطة، ودوائر المحاكم في وزارة الداخلية، والمستشفيات الحكومية.

ولكن العائق الاجتماعي حال دون الحصول على إحصائيات وأرقام دقيقة حول إنفاذ القوانين النازمة للعنف الجنسي والوصول إلى القنوات الرسمية للإبلاغ عنها. وعليه، لا توجد معلومات عن عدد الحالات التي تم اتخاذ إجراءات بشأنها مقارنة بالحالات التي تم الإبلاغ عنها. يتم اتخاذ إجراءات بشأن الحالات التي يتم الإبلاغ عنها وفقاً للقوانين والإجراءات، التي تتضمن التحقيق والمحاكمة ومعاقبة المجرمين، خاصة في الحيز العام، تحديداً في مواقع العمل. كما أنه من الصعب الحصول على أرقام وإحصائيات دقيقة بخصوص شكاوى العنف ضد النساء والفتيات. أظهرت تجارب العمل في قضايا العنف ضد النساء والفتيات وجود عدد كبير من الشكاوى لم تتم محاكمة أو إدانة بشأنها، وذلك لاعتبارات اجتماعية واقتصادية تجبر الضحايا على التنازل أو حتى الإقدام على السير بالشكاوى حفاظاً على عملها ومكانتها ومكانة أسرته الاجتماعية وما يلحق ذلك من عار أو لوم يدفعهن ثمنه النساء العاملات أنفسهن. ويزيد ذلك تعقيداً استغلال المتحرش سلطته ونفوذه بالعمل معززا هذه السلطة المستمدة من الشرعية الثقافية الذكورية.

1.2. قوانين العمل

كما تم الإشارة إليها سابقاً تم إنشاء هيئة تفتيش العمل التي أنيطت بها مسؤولية متابعة ومراقبة تطبيق تشريعات العمل، خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل، بما في ذلك استقبال البلاغات وشكاوى العاملين والعاملات، ومتابعتها والتحقيق فيها. وبذلك، تعطي هذه الآلية فرصة لكل عاملة من تبليغ الهيئة عن أية مخالفة يرتكبها رب العمل أو عمل تمييزي يمارسه ضدها أو أي إجراء تأديبي يفرضه عليها والاعتراض لدى الهيئة، دون التعرض إلى فصل أو إنهاء خدمة المرأة العاملة بموجب قانون العمل، على خلفية تقديمها لهذا البلاغ أو الشكاوى. وفي حال التثبت من ارتكاب رب العمل لإحدى المخالفات، بما فيها من أعمال تمييزية ضد النساء، تنظم الهيئة محضراً بالمخالفة واتخاذ المقتضى حسب الأصول وإيقاع الجزاءات المقررة بحقه. كما يوجب قانون العمل صاحب العمل بالقيام بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في مكان مكشوف في

مكان العمل، وهذا يأتي في معرض الحرص على معرفة النساء لحقوقهن والتزاماتهن العمالية وأوجه الانتصاف العمالية المتاحة أمامهن وتعزيز قدرتهن على المطالبة بها.

لكن تقرير الظل⁶² رصد ضعفا كبيرا في الرقابة والتفتيش على عكس ما ذكر في تقرير الدولة في المادة (11) عن إنجازاتهم بهذا المجال، بفعل غياب رؤية حقوقية من منظور النوع الاجتماعي، ما ينعكس على متابعة وتوثيق ومتابعة الانتهاكات التي تقع على النساء العاملات في قضايا تحديدا العنف بمختلف أشكاله في مكان العمل. كما تفتقر الوزارة إلى الكفاءات البشرية والمالية اللازمة للقيام بمهامها، إذ لم تعمل دولة فلسطين على توفير الموازنة الضرورية لتفعيل هذه الدائرة على الرغم من الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه في عملية المحاسبة والمتابعة لضمان بيئة آمنة في العمل. هذا بالإضافة إلى افتقار أجهزة الرقابة إلى سياسة توظيف النساء فيها بشكل مواز للرجال والعمل على تدريبهم على مفاهيم حقوق المرأة والعنف الممارس ضدهن لتمكينهن في كيفية التعامل مع حالات العنف، وافتقار اللوائح الداخلية لقانون العمل لتنظيم ما كفله القانون من حماية حقوق العاملات وذلك بوجوب اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون، ولم تعمل دولة فلسطين على انشاء محاكم عمالية بحيث تسهل على العاملين وخصوصا النساء للحصول على حقوقهن.

2. الممارسات والمبادرات

- حكوميّة

لا زالت الممارسات أو المبادرات الحكومية للحد من التحرش الجنسي في العمل تتراوح ما بين معالجته في الإطار العام دون تخصيص طرح واضح وصريح تجاه هذا السلوك في العمل. ومن خلال مراجعتنا للأدبيات، فإن المبادرات تخلو من تصريح واضح يعالج هذه الظاهرة بشكل محدد، بالرغم من وجوده ورفضه اجتماعيا وأخلاقيا واجتماعيا. وانحصرت المبادرات العامة الجاري العمل عليها المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي إعلاميا وأكاديميا وقانونيا، فعلى صعيد إعلامي، هناك مساع لخلق خطاب إعلامي حساس لقضايا النوع الاجتماعي، ومناهضة العنف ضد النساء والفتيات في دولة فلسطين. وعلى الصعيد الأكاديمي،

⁶² تقرير الظل الثاني المقدم للجنة المعنية باتفاقية القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة. 2022. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.

يجري العمل على إيجاد تخصصات خاصة بالنوع الاجتماعي وقضايا المرأة في الجامعات الفلسطينية. كما يجري في الوقت الحالي العمل على تفعيل المساعدة القانونية للمرأة الفلسطينية، التي نصت عليها القوانين.

ومن بين الجهود العامة أيضا تشكيل الائتلاف النسوي "تواصل"، وهو عبارة عن ائتلاف نسوي شبه حكومي، تم تأسيسه من أجل تحقيق مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي. ويهدف الائتلاف إلى بناء قاعدة بيانات نسوية شاملة، وتزويد صناع القرار ببيانات تمكنهم من بناء استراتيجيات قائمة على أساس النوع الاجتماعي، والمساهمة في توفير وتبادل معلومات بين المؤسسات النسوية، وتعميق الشراكة بين الحكومة ومؤسسات المجتمع المحلي، والمساهمة في تغيير الصورة النمطية للمرأة وأدوارها في المجتمع وفي جميع المجالات، وتعزيز وتطوير آليات الدعم والتوجيه للنساء ضحايا العنف والناجيات من العنف من ذوي العلاقة والاختصاص.

- مؤسساتية

هناك اهتمام ووعي لمسألة التحرش في مواقع العمل من قبل مؤسسات المجتمع المدني، وقد تمت ترجمته بتبني مدونة السلوك الخاصة التي 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 الفلسطينيين كدليل لسلوك الموظف ولأخلاقيات العمل في القطاع العام. كما تبنت مجموعة من مؤسسات المجتمع والقطاع الخاص، مدونة سلوك مهنية بالإضافة إلى لائحة عقوبات تشير إلى عقوبة العنف بين الموظفين وخاصة التحرش الجنسي، من بينها (الاتصالات الفلسطينية، هيئة سوق رأس المال، سلطة النقد، جامعة بيرزيت، الإغاثة الزراعية). أما على صعيد نشاط مؤسسات المجتمع المدني فيمكن إبراز ما قامت به جهود عبر تنفيذ بعض الأنشطة التوعوية وصياغة أوراق عمل بهذا الخصوص لتعزيز البيئة اللائقة الخالية من العنف والتحرش⁶³.

- عمالية

سياسات النقابات المهنية والعمالية

⁶³الريس، ناصر. 2022. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل. مركز الدراسات النسوية.

أنظمة النقابات المهنية والعمالية تسعى إلى تحقيق بيئة عمل آمنة ولائقة، لكن سياساتها لم تعالج مسألة العنف والتحرش في عالم العمل، رغم التزامها نظرياً بأخلاقيات عمل لغايات تنظيم العلاقة بين العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في العمل⁶⁴.

كما أن الاتحاد وجميع النقابات المهنية والعمالية تنقصر إلى برامج التوعية والتثقيف حول بيئة العمل اللائق الخالية من العنف والتحرش في العمل، وتركيزها فقط على قضايا ومسائل تتعلق بظروف العمل والأجور والتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية ومدى تطبيق أرباب العمل للقانون. وأيضاً لا يوجد على صعيد جميع النقابات المهنية والعمالية دائرة أو قسم متخصص بتقديم المساعدة القانونية لضحايا أو الناجيات من العنف..

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

تشير مراجعتنا للعديد من الأدبيات ونتائجها إلى غياب المنظومة القانونية الواضحة لموضوع التحرش على مستوى التعريفات كما العقوبات، ما يضعنا أمام ضرورة تشريعية تلتفت إلى معالجتها وسد الثغرات القانونية⁶⁵. فقوانين العقوبات النافذة في فلسطين خالية من أي تعريف واضح وصريح للتحرش الجنسي. أما على مستوى تعريف التحرش الجنسي في مشروع قانون العقوبات لسنة 2011، فقد اشترط في تعريفه تكرار الأفعال، أو الأقوال، أو الإشارات التي من شأنها أن تنال من كرامته، أو تخدش حياته، وهذا يتنافى مع ما جاء من تعريف للتحرش الجنسي بحسب اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في العمل رقم 190 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2019، والتي أسقطت في تعريفها شرط الإمعان والتكرار واعتبرت مجرد وقوعه مرة واحدة هو جريمة يعاقب عليها القانون. "كما لم تعترف هذه القوانين بأن التحرش الجنسي شكل من أشكال العنف الجنسي على الرغم من المعايير الدولية التي تتعاطى معه كجريمة يجب معاقبة مرتكبيها.

هذا بالإضافة إلى أن ذات القوانين لم تؤكد على حماية النساء اللواتي تعرضن للتحرش في مواقع العمل بدلالة خلو القوانين من نصوص تعاقب على "التحرش الجنسي" عموماً وفي أماكن العمل على وجه

⁶⁴ المصدر السابق.

⁶⁵ التحرش في العمل، فساد محمي بسطوة المنصب وقصور القانون. 2021/9/4. دوز. تاريخ الدخول. 2022/8/15. <https://www.dooz.ps/p/174861>

الخصوص. ورغم تجريم قانون العقوبات جرائم الاغتصاب وهتك العرض وخذش الحياء العام، إذ يتم محاولة تكييف جريمة التحرش الجنسي مع إحدى هذه الجرائم إلا أن الإشكالية تكمن في أن قانون العقوبات يُجرم خدش الحياء العام "بالقول أو الفعل" فقط في الطريق العام، وإذا ما وقع هذا الفعل أو القول في مكان مغلق فإن القانون لا يعتبر ذلك جريمة، وبالتالي لا يعاقب عليه⁶⁶. وهذا بالتحديد ما أشارت إليه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين، من حيث غياب تشريع يحظر التحرش الجنسي في مكان العمل وينص على معاقبة مرتكبيه في فلسطين، وأوصت السلطات المختصة في دولة فلسطين بضرورة اعتماد تشريعات تحظر التحرش الجنسي في مكان العمل وتنص على أحكام لمعاقبة مرتكبيه، وجمع بيانات إحصائية عن حجم مشكلة التمييز على أساس الجنس في مكان العمل، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي، وإجراء عمليات تفتيش منتظمة لأماكن العمل بهدف إنفاذ تلك القوانين⁶⁷.

سياسات عدم التمييز تستند أساساً إلى المنظومة التشريعية التي تعبر عن التزام الدولة تجاه المسائل الحقوقية، وبما أن القوانين المتعلقة بالتمييز والتحرش الجنسي في مواقع العمل تفتقر إلى تعريفات واضحة وصريحة بهذا الخصوص كما تفتقر إلى معالجة شمولية تحدد مسؤوليات وواجبات الدولة كما تمت الإشارة إليه سابقاً، لخلق بيئة آمنة وخالية من العنف والتحرش الجنسي. بالتالي أي سياسة يتم تبنيها غير ملزمة بقوة القانون وهذا بحد ذاته يشكل هشاشة في تبني سياسات واستراتيجيات قصيرة وطويلة المدى لمكافحة العنف وحظر التمييز، إذا تبقى في حدودها الشكلية وحبراً على ورق.

على صعيد السياسات في أماكن العمل، وكما تطرقت إليه سابقاً تم إعداد مدونة السلوك الخاصة: "مبادئ مدونات السلوك والمعايير الأخلاقية" كدليل لسلوك الموظف في القطاعين العام والخاص، كما تبنت مجموعة من مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص مدونة سلوك مهنية بالإضافة إلى لائحة عقوبات تشير إلى

⁶⁶ دويكات. نبيل. 2021. نحو قانون خدمة مدنية عادل وحساس للنوع الاجتماعي ورقة سياسات عامة ومقترحات لتعديل قانون الخدمة المدنية. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي.

عقوبة العنف بين الموظفين وخاصة التحرش الجنسي، لدى قسم كبير من المؤسسات (الاتصالات الفلسطينية، هيئة سوق رأس المال، سلطة النقد، جامعة بيرزيت، الإغاثة الزراعية).

الحاجات والتوصيات والاقتراحات

الحاجات والتوصيات

- العمل على موائمة التشريعات المحلية بالوطنية اعمالا للالتزامات فلسطين الملقاة على عاتقها كأثر على مصادقتها للاتفاقيات الدولية وخاصة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.
- مصادقة وانضمام دولة فلسطين لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190.
- استحداث نصوص تشريعية في المنظومة القانونية المرتبطة بالتحرش الجنسي في مواقع العمل من حيث التعريف به صراحة وتجريمه بما ينسجم مع معايير الشريعة الدولية.
- وضع سياسات وطنية موحدة ومعتمدة من وزارة العمل في جميع القطاعات الرسمية وغير الرسمية تحظر وترصد وتساءل مسائل التحرش الجنسي في مكان العمل.
- تبني وزارة العمل والنقابات المهنية والعمالية ومنظمات المجتمع المدني لسياسات تتعلق بالمساعدة القانونية المجانية للضحايا والناجيات من العنف والتحرش في عالم العمل.
- تفعيل هيئة التفتيش العمل، ورفدها بالكفاءات والموارد البشرية والمالية للقيام بالمهام المنوطة بها بشأن العنف والتحرش في عالم العمل وفقا للقانون.
- إجراء مسح وطني للعنف والتحرش في عالم العمل من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للوقوف بموضوعية على حجم وطبيعة هذه الظاهرة، وبالتالي تحديد الفجوات والتحديات الواجب العمل عليها.
- تبني سياسات إعلامية لتغيير الصور والقوالب النمطية المتعلقة بمكانة المرأة العاملة، ومسؤوليات أصحاب العمل تهيئة الظروف الملائمة في مواقع العمل.
- ضرورة استمرار الجهود المبذولة من قبل مؤسسات المجتمع المدني لرفع وتوعية الشعب الفلسطيني حول أنواع العنف التي تتعرض لها النساء وآليات الحد منها.

الإقتراحات والحلول

- من الضروري أن تلعب المؤسسات الحقوقية دورا فعّالا في التأسيس لتحديد تعريف شمولي للعنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل كما ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، بشأن العنف والتحرش في مواقع العمل حيث سيساعد ذلك على تحديد الأشكال المتنوعة من العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي والمجموعات والأفراد الأكثر تعرضا لهذه الأفعال.
- من الضروري أن يتم العمل مع القطاع الرسمي والخاص لتشجيعهم على تبني سياسات مراعية تتضمن اجراءات محددة وواضحة لتقديم التقارير والشكاوى بشأن العنف الجنسي في مواقع العمل.
- من الضروري أن يتم العمل مع القطاع الرسمي والخاص لتطوير قائمة حقوق وواجبات للعاملين/ات لتعميق الوعي بحقوقهم/ن.
- بناء برامج توعوية شمولية تتسم بالاستدامة، وتستهدف القطاعات على اختلافها للحد من التحرش الجنسي في مواقع العمل.
- تصميم حملات مناصرة لتبني تشريعات وطنية تعترف بجريمة العنف في مكان العمل على انه عمل غير قانوني.
- من الضروري توفير خدمات قانونية وإرشادية تحمي العاملات اللواتي يتعرضن للعنف بكافة أشكاله في مواقع العمل بما فيها جريمة التحرش الجنسي.

الخاتمة

في ظل تداعيات سياسية واقتصادية خطيرة تعصف بالشعب الفلسطيني وتهدد مستقبل دولته واحتلال إسرائيلي يضيق الخناق عليه من خلال الإمعان في ممارسة سياساتها العنصرية الممنهجة والعقوبات الجماعية بما في ذلك مصادرة وسرقة الأرض والموارد، وهدم المنازل والتهجير القسري بغية التوسع في المستوطنات، وبناء جدار الفصل العنصري ونصب الحواجز العسكرية، وارهاب وعنف المستوطنين ضد أبناء شعبنا المدنيين الآمنين وخاصة من النساء بحماية وحصانة مطلقة من قوات جيش الاحتلال، والاعتداء على المقدسات المسيحية والاسلامية، بالإضافة إلى القتل المتعمد خارج إطار القانون والاعتقال واحتجاز الجثامين، والحصار غير القانوني المتواصل على قطاع غزة.

هذا بالإضافة إلى استمرار الانقسام الداخلي الفلسطيني لفترة طويلة والذي شكل ولا يزال عقبة كأداء أمام إمكانية إحداث تغييرات تحولات مجتمعية، سياسية واقتصادية أخرى، مقصودة أو غير مقصودة. وما يزيد الأمر تعقيدا غياب المجلس التشريعي حيث يعد تكييف وموائمة التشريعات تحدياً أساسياً في ظل استمرار الاحتلال الاسرائيلي وسياساته القمعية التي تنتهك حقوق الإنسان الفلسطيني، هذا الواقع عطل من سير العملية التشريعية وإصدار القوانين المتطورة والتي من شأنها إنصاف أو تحقيق العدالة للفئات الأكثر عرضة للانتهاكات والتمييز خاصة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية وأيضا العاملات في المستوطنات. كما أثر تعطل المجلس التشريعي كأداة رقابية على تطبيق القوانين والتشريعات النازمة في دولة فلسطين، على عدم الالتزام بالقوانين مما أضعف سيادة القانون ودور القضاء كما عزز من دور العشائرية والفردانية التي مست حقوق النساء في الحيز العام والخاص، وتحديد ما تتعرض له النساء العاملات من تحرشات جنسية في مواقع العمل مسكوت عنها لأسباب اجتماعية واقتصادية وقانونية، بالإضافة إلى أن الأدوات الرقابية والمساءلة بهذا الخصوص محدودة وبالكاد تراوح مكانها.

هناك نقص واضح في القوانين التي تجرم العنف الجنسي والعنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة. اضافة إلى ذلك، وبسبب الاختلافات بين الأنظمة القضائية في الضفة الغربية وقطاع غزة، فإنه ينظر إلى الأعراف والتقاليد على أنها الطريقة الأكثر فعالية لمعالجة النزاعات المرتبطة بهذا الاعتداءات. لذلك، يجب تطوير التشريعات الوطنية والأطر المؤسساتية التي تعالج

هذا الموضوع. قانون العقوبات وقانون العمل وقانون الخدمة المدنية يجب تغييرها بحيث يتم اعتبار العنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل فعال غير قانونيا ويتم منح الضحية الحماية القانونية المناسبة.

وبالرغم من إحراز بعض التطورات على صعيد التشريعات والسياسات والاجتماعية. إلا أنه لا يمكن الجزم بأن هناك استراتيجية محددة لمكافحة العنف ضد النساء والفتيات بالرغم من وجود استراتيجيات وطنية فلسطينية بهذا الخصوص. فالسياسات يجب أن تتضمن مبدأ التزام الدولة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات، وإضفاء الطابع المؤسسي على إدماج النوع الاجتماعي في صنع السياسات. ومع ذلك، لم يتم تخصيص ميزانية أو خطة رصد وتقييم للسياسة. لا بد من إنهاء حالة الانقسام وإجراءات الانتخابات الديمقراطية نزيهة لتفعيل دور المجلس التشريعي لإصدار قوانين تتسجم مع التزام دولة فلسطين بالمعاهدات الدولية والرقابة الفعالة على دور السلطة التنفيذية والقضائية في تطبيق القوانين ومنها المتعلقة بشكل مباشر وغير مباشر بحظر التحرش الجنسي في مكان العمل، باعتباره سببا رئيسيا لعدم وصول عادل لعالم العمل وترقيتهن للوصول لمواقع قيادية في سوق العمل.

أيضا لا بد أن تلعب مؤسسات المجتمع المدني والنقابات العمالية بدور تفاعلي وضابط وتبني اتفاقية العمل الدولية 190 للقضاء على العنف والتحرش، وتعزيز الوعي لأهميتها في تطوير التشريعات الوطنية، والسياسات الهادفة لمنع العنف والتحرش في بيئة العمل. فالعنف في عالم العمل والمنزل، والتحرش على أساس نوع الجنس، جريمة قانونية وأخلاقية وإنسانية، ويجب معاقبة مرتكبيها وممارسيها بعقاب رادع، لما لها من آثار وانعكاسات تدميرية على الإنسان والمجتمع والاقتصاد والتنمية، لذا نحتاج للردع القانوني بهدف إحداث تدخل علاجي فعال يساهم في القضاء على هذه الظاهرة وإنهاء كل مظاهر التمييز والقهر للنساء العاملات والعنف والتحرش في بيئة العمل.

- Caught Up Between A Rock & A Hard Place: Occupation, Patriarchy And Gender Relations A Case Study Of Palestinian Women In Area C & H2.
- Civic and Women Coalition for the Implementation of CEDAW in the Occupied State of Palestine (2020). Report on the violence against women and girls during COVID-19 in the State of Palestine. Available at <https://www.hwc-pal.org/files/server/Publications/VAW%20report-%20English%20version.pdf>.
- <https://reliefweb.int/report/occupied-palestinian-territory/supporting-women-gaza-facing-covid-violence-and-poverty>
- OCHA, 2020. Supporting women in Gaza facing COVID, Violence and Poverty. At:
 - التحرش في العمل، فساد محمي بسطوة المنصب وقصور القانون. 2021/9/4. دوز. تاريخ الدخول. 2022/8/15. <https://www.dooz.ps/p/174861>
 - تقرير الظل الثاني المقدم للجنة المعنية باتفاقية القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة. 2022. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.
 - تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا "الإسكوا": الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء والفتيات الفلسطينيات تموز/يوليو 2018 – حزيران/يونيو 2020.
 - التقرير الموازي لتقرير دولة فلسطين بشأن متابعة الملاحظات الختامية للتقرير الأولي لدولة فلسطين المقدم للجنة المعنية للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة. 2020. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.
 - التقرير الموازي لتقرير دولة فلسطين بشأن متابعة الملاحظات الختامية للتقرير الأولي لدولة فلسطين المقدم للجنة المعنية للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة. 2020. الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين.
 - التقرير الوطني "بيجين بعد 25 عاما. إنجازات، وتحديات وإجراءات". 2019. وزارة شؤون المرأة. دولة فلسطين.
 - التقرير الوطني "بيجين بعد 25 عاما. إنجازات، وتحديات وإجراءات". 2019. وزارة شؤون المرأة. دولة فلسطين.
 - تقرير مؤسسة الحق المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن التقرير الرسمي الأولي لدولة فلسطين، عصام عابدين، 2018
 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2015 – 2021. رام الله - فلسطين
 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2021. رام الله - فلسطين.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. تقديرات منقحة مبنية على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 2017. رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. قاعدة بيانات المسح الفلسطيني العنقودي متعدد المؤشرات، 2019-2020.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. تقديرات مبنية على نتائج مسح القوى العاملة ونتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للأعوام 2007، 2021. رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011. العنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل: لمحة موجزة من الأراضي الفلسطينية المحتلة. منظمة العمل الدولي.
- د. زعبيتر، سلامة. 2020. اتفاقية العمل الدولية 190، وأهميتها في تحسين واقع النساء العاملات في فلسطين. الحوار المتمدن، العدد 6761.. تاريخ الدخول، 2022/9/30.
<https://www.ahewar.org/search/Dsearch.asp?nr=6761>
- د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، تحت عنوان "المساواة بين الجنسين اليوم من أجل غد مستدام" 2022/3/8. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. تاريخ الدخول. 2022/8/20.
<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4187>
- د. عوض، تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، تحت عنوان "المساواة بين الجنسين اليوم من أجل غد مستدام" 2022/3/8. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. تاريخ الدخول. 2022/8/20.
<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4187>
- الدرعاوي، داوود والمؤقت فاطمة. 2010. مراجعة قانون العمل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي ومعايير العمل الدولية دراسة قانونية تحليلية مقارنة (لتعزيز المساواة بين الجنسين ورفع نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة). منظمة العمل الدولي - المشروع التشاركي.
- دعنا، فاطمة. 2019. العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية: دراسة قانونية نقدية تحليلية. مركز بيسان للبحوث والإنماء ومنتدى المنظمات الأهلية الفلسطينية لمناهضة العنف ضد المرأة. فلسطين ص 46 - 47.
- دعنا، فاطمة. 2019. العدالة الاجتماعية في قانون العقوبات والتشريعات الفلسطينية: دراسة قانونية نقدية تحليلية. مركز بيسان للبحوث والإنماء ومنتدى المنظمات الأهلية الفلسطينية لمناهضة العنف ضد المرأة. فلسطين. ص 16-17.
- دعنا، فاطمة. 2019. جدول تعديلات قانون العمل الفلسطيني. 2000/7. والتشريعات الثانوية المتعلقة به.
- دويكات، نبيل. 2021. نحو قانون خدمة مدنية عادل وحساس للنوع الاجتماعي ورقة سياسات عامة ومقترحات لتعديل قانون الخدمة المدنية. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي.
- دويكات، نبيل. 2021. التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والانكار التقليدي: دراسة تحليلية نوعية. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2021.

- الرئيس، ناصر. 2022. العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل. مركز الدراسات النسوية. فلسطين.
- صالح، ميس. 2012. وضع المرأة في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960. الحوار المتمدن-العدد: 3949. تاريخ الدخول. 2022/9/10. <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=337750>
- العنف المستور "التحرش الجنسي في أماكن العمل قد يرقى ل جريمة فساد"، 14 / 2 / 2022. أمان. تاريخ الدخول، 2022/8/15. <https://www.aman-palestine.org/media-center/16625.html>
- العنف المستور "التحرش الجنسي في أماكن العمل قد يرقى ل جريمة فساد"، 14 / 2 / 2022. أمان. تاريخ الدخول، 2022/8/15. <https://www.aman-palestine.org/media-center/16625.html>
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: اللجنة المعنية بالحقوق بالاقتصادية والاجتماعية والثقافية. التقرير الأولي المقدم من دولة فلسطين بموجب المادتين 16 و 17 من العهد، 2020.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: اللجنة المعنية بالحقوق بالاقتصادية والاجتماعية والثقافية. التقرير الأولي المقدم من دولة فلسطين بموجب المادتين 16 و 17 من العهد، 2020.
- المرأة الفلسطينية حسب توصيات سيداو " التوصية 30 و32 و35". الائتلاف النسوي الأهلي لتطبيق اتفاقية سيداو في دولة فلسطين. <https://cedaw.ps/cedaw-report/15/ar>
- الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي لدولة فلسطين. 2018. لجنة سيداو الدولية. تاريخ الدخول 2022/9/20.
- وزارة شؤون المرأة، 2020. دراسة استطلاعية عن أثر جائحة كوفيد 19- على العنف المبني على النوع الاجتماعي في دولة فلسطين من (24-14 أبريل 2020)، النتائج الأساسية، ملخص النتائج. رام الله- فلسطين.ص.13.