PWWSD

العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل

آليات الوقاية، الحماية والإنصاف

2025

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

الموقع الالكتروني: www.pwwsd.org

البريد الالكتروني: pwwsd@pwwsd.org

العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل

"آليات الوقاية، الحماية والإنصاف"

إعداد الباحث:

محمود الإفرنجي

2025

حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2025

تم تمويل هذه المادة بالكامل من قبل وزارة الخارجية الهولندية

ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة

Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands

KVINNA KVINNA

PWWSD

Fem Pawer
النسوية من أجل حقوق النساء الاقتصادية

جدول المحتويات

مقدمة 4

أولًا: الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (الاتفاقية رقم 190) وتوصيتها العامة 7

أهداف الاتفاقية 7

المحاور الأساسية للاتفاقية 8

التوصية العامة (206) 9

ثانيًا: التزامات دولة فلسطين إزاء انضمامها لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان 11

التزامات ناشئة عن انضمام دولة فلسطين إلى منظمة العمل الدولية 11

التزامات ناشئة عن انضمام دولة فلسطين إلى المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان 12

ثالثًا: الآثار الاقتصادية للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل 14

رابعًا: التشريعات المحلية ودورها في حماية النساء من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في سوق العمل 17

قانون الخدمة المدنية والتشريعات والأنظمة الأدنى درجة منه 17

قانون العمل الفلسطيني والتشريعات والأنظمة الأدنى درجة منه 19

قانون مكافحة الفساد رقم (01) لسنة 2005 وتعديلاته 21

قانون ديوان الرقابة المالية والإدارية رقم (15) لسنة 2004 22

خامسًا: واقع العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في سوق العمل الفلسطيني 24

سادسًا: دراسة حالة: جنوب أفريقيا، الأردن 36

تجربة دولة جنوب أفريقيا 36

1) السياق التاريخي والتشريعي قبل الانضمام لاتفاقية (190) 36

2) دور النقابات والحوار الاجتماعي في الانضمام لاتفاقية (190) 38

3) الانضمام لاتفاقية (190) والمواءمة التشريعية 38

تجربة المملكة الأردنية الهاشمية 39

1) التطور التشريعي والسياساتي حتى الانضمام لاتفاقية (190) 39

2) الجهود الوطنية نحو الانضمام لاتفاقية (190) 42

الخلاصة والتوصيات 43

قائمة المراجع 47

مقدمة

إن جريمة العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل هي مسألة أخلاقية اجتماعية، وهي واحدة من مجموعة من التصرفات المسيئة والتعسفية، والسلوكيات الضارة التي تقترف في أماكن العمل، والتي بجوهرها لها صلة بهرمية علاقات القوة داخل مكان العمل. كما أنها جريمة ذات أبعاد اقتصادية سلبية ممتدة الآثار، حيث لا تقتصر على وقوع الجريمة فحسب. وهي بالأساس تشكل انتهاكًا صارخًا لحقوق الإنسان، وأحد أشكال العنف والتمييز وانعدام المساواة على أساس جندري قائم على علاقات القوة داخل عالم العمل.

لا تقتصر جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل على مجالات عمل محددة، بل إنها جريمة تقترف في جميع ميادين العمل، الخدمات العامة والخاصة، وفي الشركات والمؤسسات الكبيرة والصغيرة، المحلية والدولية، وفي مجالات العمل المهنية والحرفية، الأسواق والمزارع، والطلاب في المراحل التعليمية والأكاديمية. كما لا تقتصر الجريمة على العاملين أو الموظفين غير المحظوظين بشهادات تعليمية وأكاديمية عالية، بل أيضًا مع المتعلمين والحاصلين على مختلف الشهادات وفي جميع المراحل العمرية، وفي جميع مستويات التسلسل الهرمي للوظائف. لا تقتصر على حدود أماكن العمل، بل أيضًا خارج المباني وحيز العمل المادي.[1]

وتشكل الحاجة إلى تأكيد إثبات السلطة والقوة من العوامل الأكثر انتشارًا والمؤدية إلى اقتراف هذه الجريمة في أماكن العمل، أكثر من الحاجة إلى إقامة علاقة جنسية مع شخص آخر. أما بالنسبة لآثار العنف والتحرش الجنسي في عالم العمل، فإنه قد تجاوز المعتقدات السائدة عن أن التحرش الجنسي في أماكن العمل يؤثر بشكل كبير على معنويات الضحية وانتاجه، فالدراسات اللاحقة والخبرات المتراكمة وجدت أن العنف والتحرش الجنسي أكثر ضررًا من الضرر الذي يحصل مباشرة عند اقتراف جريمة التحرش، حيث تمتد آثارها السلبية على الحياة العائلية، العلاقات الاجتماعية، الأداء المهني والوظيفي، وكذلك تصورات الضحية نحو المؤسسة بشكل خاص، ونحو العدالة وسبل الانتصاف بشكل عام.

وكان قد سبق اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (اتفاقية 190) في حزيران/ يونيو 2019، أن اعتمدت أكثر من 50 دولة تشريعات محلية صريحة لحظر التحرش الجنسي في مكان العمل، وتعاملت معه باعتباره جريمة جنائية تستحق العقوبة للجاني وانصاف وجبر الضرر عن الضحية. إلا أن كل دولة قد اعتمدت تعريفًا مفاهيميًا أو سلوكيًا لجريمة التحرش الجنسي في مكان العمل. هذه التعريفات وإن اختلفت من دولة لأخرى، إلا أن جميعها تضمنت عناصر متماثلة، كوصف السلوك بأنه غير مرغوب فيه، وغير مرحب به، ويهدف إلى، ويؤدي إلى التخويف، الإهانة والإساءة، وتسفر عن ضرر جسدي، نفسي، جنسي أو اقتصادي.

---

[1] الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، "السياسات والإجراءات المتبعة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين"، دراسة استكشافية، سلسلة التقارير الخاصة 110، 2021. للمزيد: (https://www.ichr.ps/public/page/122654).

وقد دخلت اتفاقية (190) حيز النفاذ بتاريخ 25 حزيران/ يونيو 2021، وصادقت عليها حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة (54) دولة[2]، فيما أبدت دولتان عربيتان اهتمامهما بالانضمام إلى تلك الاتفاقية، وهما الأردن والعراق، وشرعتا بمراجعة تشريعاتهما المحلية لتتوافق مع مبادئها. ولأول مرة، وفرت الاتفاقية وتوصيتها العامة إطارًا دوليًا مشتركًا لمنع العنف والتحرش والقضاء عليهما في عالم العمل. كما أن اعتمادها من قبل مؤتمر منظمة العمل الدولية يظهر بوضوح توجه حكومات، ممثلي العمال ومنظمات عمل (187) دولة لتطوير واعتماد سياسات للوقاية منها، حماية الفئات الأكثر عرضة للوقوع بها، وإجراءات كفيلة بمكافحتها ومعاقبة مقترفيها، وجبر الضرر وانصاف الضحايا، في إطار مسار للقضاء على هذه الظاهرة في عالم العمل.[3]

ولا يقتصر التزام الدول التي تنضم لاتفاقية (190) بتبني التعريف الوارد فيها ومواءمة تشريعاتها المحلية فحسب، انما يستوجب من الدولة المنضمة معالجة أسبابها الجذرية، كأشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي المتعددة والمتداخلة، علاقات القوة غير المتكافئة القائمة على أساس نوع الجنس، العادات الاجتماعية والقوالب النمطية التي من شأنها أن تعزز العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف آليات الوقاية والحماية والانتصاف من العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل في فلسطين، وتحديدًا في مجالي العمل العام والخاص، واعتمدت المنهج الوصفي السردي، والكيفي التحليلي، بهدف الوصول إلى تحليل واضح لأهداف العمل الرئيسية، استنادًا إلى مراجعة الأدبيات المتعلقة بالقانون الدولي لحقوق الإنسان، دستور منظمة العمل الدولية، واتفاقية (190) وتوصيتها العامة، والدراسات والتقارير الدولية والمحلية ذات العلاقة. كما استندت عملية جمع المعلومات الكيفية إلى مجموعة من الأسئلة الموجهة والتي استهدفت الشركاء الاجتماعيين الثلاثة، الحكومة، ممثلي العمال "الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين"، وممثلي أصحاب العمل "اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية"، وقد توسعت العينة المدروسة لتشمل مؤسستين دستوريتين هما الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان ولجنة الانتخابات المركزية، إضافة إلى اتحاد نقابات المهن الصحية، وجمعية البنوك الفلسطينية، وهذه مناسبة لتقديم الشكر والتقدير لتعاونهم وإتاحة المجال الزمني لإجراء المقابلات.

وعليه، قد قُسمت الدراسة إلى: أولًا استعراض مبادئ وأهداف ومضمون الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (الاتفاقية رقم 190) وتوصيتها العامة؛ وتسليط الضوء على التزامات دولة فلسطين إزاء انضمامها لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان؛ واستعراض التشريعات المحلية ودورها في حماية النساء من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في سوق العمل؛ ومناقشة واقع السياسات والأنظمة الداخلية التي تناهض العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في سوق العمل الفلسطيني؛ والبحث في الآثار الاقتصادية للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في

---

[2] منظمة العمل الدولية، نظام المعلومات حول معايير العمل الدولية (NORMLEX)، تاريخ الزيارة 2026/01/10. للمزيد: (https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO).

[3] منظمة العمل الدولية، ملخص سياسات إقليمي، تشرين الثاني 2023. للمزيد: (https://www.ilo.org/ar/media/359261/download).

عالم العمل؛ واستعراض تجربتي دولتي جنوب أفريقيا والأردن كدراسات حالة، وأخيرًا تقديم الخلاصة والتوصيات التطبيقية للشركاء الاجتماعيين في سبيل وضع حد لظاهرة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل الفلسطينية.

أولًا: الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (الاتفاقية رقم 190) وتوصيتها العامة

تُشكل الاتفاقيات الدولية إطارًا ملزمًا للدول التي تصادق عليها أو تنضم لها بناءً على مجموعة من القواعد القانونية، وهي أن العقد شريعة المتعاقدين، حُسن النية، وثيقة التعبير عن الرضا الكامل بالالتزام بالمعاهدة من خلال المصادقة أو الانضمام، وأنه لا يجوز للدولة التي انضمت برضاها إلى المعاهدة الدولية أن تحتج بنصوص قانونها الداخلي كمبرر لإخفاقها في تنفيذها.[4]

وتعد اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) المعتمدة في العام 2019[5]، أول معاهدة دولية على الإطلاق تعترف بالحق في عالم عمل لائق وخالي من العنف والتحرش الجنسي المبني على أساس النوع الاجتماعي. وهي استجابة للحاجة الملحة لوجود إطار قانوني دولي شامل وملزم لمواجهة هذه الظاهرة لما تشكله من انتهاكًا خطيرًا لحقوق الإنسان، واعتداءً على أسس العمل اللائق، ومبادئ المساواة بين الجنسين. وهي من حيث المبدأ، وإلى جانب توصيتها العامة (206) تقدم تعريفًا موحدًا للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، إضافة إلى نطاق من الوقاية والحماية، وتشكل مرجعًا لسبل الانتصاف الفعال للضحايا، كما تضع مسؤولية على شركاء العمل الاجتماعيين، الحكومة، ممثلي النقابات العمالية، وممثلي أصحاب العمل.

وعليه، فإن الدول التي تنضم أو تصادق على اتفاقية (190) تخضع لنظام رقابة صارم من قبل منظمة العمل الدولية، وذلك من خلال لجنة الخبراء ولجنة تطبيق المعايير لضمان امتثالها، كما يجب على هذه الدول تقديم تقارير دورية بموجب المادة (22) من دستور المنظمة توضح فيها كيفية التزامها بتطبيق الاتفاقية.

أهداف الاتفاقية

تهدف اتفاقية (190) إلى تحقيق رؤية واضحة تتمثل في عالم عمل لا يتسامح مطلقًا مع العنف والحرش المبني على النوع الاجتماعي، وعليه، فقد نصت في ديباجتها ومادتها الأولى على مجموعة من المقاصد، وهي:

1. تحديد مفهوم معياري دولي للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل؛
2. حماية الجميع في عالم العمل، وبغض النظر عن وضعهم التعاقدي، وفي جميع القطاعات، العام، الخاص، المنظم والاقتصاد غير المنظم؛

---

[4] جامعة مينيسوتا، "اتفاقية فينا لقانون المعاهدات"، مكتبة حقوق الإنسان، 1969./05/23، المواد (11 و26 و27). للمزيد: (https://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html).

[5] منظمة العمل الدولية، "اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل – 190"، 2019. للمزيد: (https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).

3. توفير آليات الوقاية من خلال إلزام الدول بتبني استراتيجيات شاملة تركز على الوقاية من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل قبل وقوعه، إضافة إلى آليات للتوفير الحماية الفعالة للضحايا؛
4. ضمان وصول الضحايا إلى سبل الانتصاف العادلة من خلال آليات شكاوى آمنة وفعالة، وتوفير الدعم القانوني والنفسي؛
5. تعزيز الحوار الاجتماعي بين شركاء العمل الثلاثة (الحكومة، النقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل) لوضع سياسات فعالة على المستوى الوطني، إضافة إلى المستويات الأدنى في بيئات العمل.

المحاور الأساسية للاتفاقية

1. **التعريف الشامل:** حيث أن الاتفاقية أقرت تعريفًا شاملًا للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، وهو التعريف الأول المعترف به عالميًا، حيث سبق ذلك أن اعتمدت كل دولة تعريفًا خاصً بها، وقد جاء على النحو التالي:

المادة (1): "أ. يشير مصطلح (العنف والتحرش) في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديديات 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 مصطلح (العنف التحرش على أساس النوع الاجتماعي) العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصًا ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي."

2. **نطاق الحماية الموسع:** وقد شملت الاتفاقية جميع الأشخاص والأماكن المرتبطة بعالم العمل على النحو التالي: أ: الأشخاص المحميون: لا تقتصر الحماية على الموظفين التقليديين، بل تشمل المتدربين، والمتطوعين، والباحثين عن عمل، والموظفين المسرحين، والمقاولين، وأي شخص آخر يعمل بغض النظر عن وضعه التعاقدي. ب: الأماكن المحمية: حيث تتجاوز الحماية مكان العمل المادي لتشمل الاتصالات المتعلقة بالعمل (بما في ذلك عبر الإنترنت والتكنولوجيا الرقمية)؛ فترات الراحة وتناول الطعام والمرافق الصحية؛ التنقلات من وإلى العمل؛ الرحلات والتدريب والفعاليات الاجتماعية المرتبطة بالعمل؛ وأماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.
3. **النهج المتكامل:** تُلزم الاتفاقية الدول الأعضاء بتبني "نهج شامل ومتكامل يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي" لمنع ومكافحة العنف والتحرش، ويجب أن يشمل ثلاث ركائز أساسية: أ: الوقاية: من خلال التوعية والتدريب وتقييم المخاطر؛ ب: الحماية: من خلال إنفاذ القوانين وتوفير عالم عمل آمنة؛ وج: سبل الانتصاف: من خلال آليات الشكاوى والتحقيق والدعم.
4. **مسؤوليات والتزامات الشركاء الاجتماعيين:** أي أن الاتفاقية قد وفرت أسسًا واضحة لمسؤولية لكل شريك من الشركاء الاجتماعيين، وفرضت عليهم التزامات تطبيقية وهي كالتالي: أ: الحكومة: حيث يقع على عاتقها مسؤولية سن قوانين تجرّم العنف والتحرش، وتفعيل آليات التفتيش والرقابة، وضمان وصول الضحايا إلى العدالة، وتوفير

التوجيه لأصحاب العمل؛ ب: أصحاب العمل: ملزمون بوضع سياسة داخلية لمكافحة العنف والتحرش بالتشاور مع العمال، وتقييم المخاطر في مكان العمل، وتوفير التدريب للموظفين والمديرين، وإنشاء آليات شكاوى آمنة وسرية؛ وج: النقابات العمالية: حيث يبرز دورهم في المشاركة في تصميم وتنفيذ السياسات، ورفع الوعي بين زملائهم، ودعم الضحايا.

التوصية العامة (206)[6]

التوصية العامة هي مبادئ توجيهية وإرشادية وفي كثير من الأحيان تفسيرية لنطاق تطبيق الاتفاقية الدولية أو أحد بنودها، وتهدف إلى مساعدة الدول في صياغة سياساتها العامة، مواءمة تشريعاتها، وتطبيق برامجها، إلا أنها وثيقة غير ملزمة قانونًا. وعليه، تعد توصية منظمة العمل الدولية (206) وثيقة توجيهية غير ملزمة إلا أنها مكملة لاتفاقية (190). ولما كانت الاتفاقية تلزم الدول بما يجب فعله للقضاء على العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، فإن التوصية العامة تشرح كيف يمكن تحقيق ذلك. أي يمكن اعتبارها دليل إرشادي عملي ومفصل للحكومة، النقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل حيث تقدم لهم الممارسات الفضلى لترجمة الالتزامات الرئيسية والمبادئ الأساسية إلى إجراءات ملموسة.

1. **أهداف التوصية العامة:** توضيح وتفصيل المبادئ، أي شرح الأحكام الواردة في الاتفاقية بشكل أكثر تفصيلاً لضمان فهم مشترك وتطبيق متسق؛ وتقديم إرشادات عملية، للدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين من خلال أدوات واقتراحات عملية لتطوير وتنفيذ السياسات والبرامج الوطنية وعلى مستوى مكان العمل؛ وتعزيز النهج الشامل من خلال دعم تطبيق سُبل الوقاية والحماية والإنفاذ وسبل الانتصاف؛ شرح كيفية تطبيق برامج التدريب والتوعية، وآليات حل النزاعات، وحماية فئات معينة من العمال.
2. **المحاور الأساسية للتوصية العامة:**

أ. **سُبل الوقاية والحماية:**

مسؤوليات الحكومات: تشجيع الدول على تمويل حملات توعية وطنية، ودمج مكافحة العنف والتحرش في استراتيجيات الصحة والسلامة المهنية، وجمع بيانات مفصلة حول الظاهرة؛

مسؤوليات أصحاب العمل: وتتمثل في صياغة سياسة مكان العمل، على أن تتضمن السياسة الداخلية تعريفاً واضحاً للعنف والتحرش، وتحديد حقوق ومسؤوليات العمال والإدارة، وتأكيد مبدأ "عدم التسامح المطلق"؛ وتقييم المخاطر التي قد تؤدي إلى العنف والتحرش، مع إيلاء اهتمام خاص للمخاطر المرتبطة بقطاعات معينة مثل العمل الليلي، العمل مع الجمهور، العمل في عزلة.

[6] منظمة العمل الدولية، "توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل – 206"، 2019. للمزيد: (https://url-shortener.me/72O9).

ب. آليات الشكاوى والتحقيق وسبل الانتصاف:

آليات الشكاوى: يجب أن تكون آليات الشكاوى والإبلاغ آمنة وسرية لحماية هوية وكرامة جميع الأطراف المعنية، سهلة الوصول: ومتاحة لجميع العمال، سريعة وفعالة لضمان التعامل مع الشكاوى دون تأخير لا مبرر له.

التحقيق: يجب أن يتم التحقيق في الشكاوى بشكل سريع ومحايد، مع حماية المبلغين والشهود والضحايا من أي أعمال انتقامية.

سبل الانتصاف: يجب أن تشمل سبل الانتصاف المتاحة للضحايا إعادة الضحية إلى وظيفتها في حال الفصل، تعويضات عن الأضرار الاقتصادية والنفسية، إصدار أوامر لوضع حد وضمان عدم تكرار السلوك المسيء، وفرض عقوبات تأديبية مناسبة على المقترفين.

ج. الدعم والمساعدة للضحايا:

تشجع التوصية على توفير مجموعة من خدمات الدعم للضحايا، بما في ذلك الدعم النفسي من خلال الاستشارات وخدمات الصحة العقلية، المساعدة القانونية لتمكين الضحايا من فهم حقوقهم ومتابعة قضاياهم، والمساعدة الطبية: للتعامل مع أي أذى جسدي.

د. التدريب والتوعية:

تؤكد التوصية على أهمية تطوير وتنفيذ برامج تدريب وتوعية لجميع المستويات في مكان العمل، على أن يشمل حقوق والتزامات العمال والإدارة، سياسة المؤسسة لمكافحة التحرش، العوامل التي تزيد من مخاطر العنف والتحرش، وكيفية التعرف على السلوكيات غير المقبولة والإبلاغ عنها.

هـ. التركيز على الفئات الأكثر عرضة للخطر:

حيث تدعو التوصية إلى إيلاء اهتمام خاص للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، والعمال المهمشين والأكثر هشاشة، والعاملين في قطاعات معينة، مثل الرعاية الصحية، النقل، التعليم، والعمل المنزلي، حيث تزداد مخاطر تعرضهم للعنف والتحرش.

ثانيًا: التزامات دولة فلسطين إزاء انضمامها لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان

تنقسم التزامات دولة فلسطين إلى شقين رئيسيين إلا أنهما مترابطين ولا يتجزآن، وفي أساسها هي التزامات تقع على عاتق الحكومة الفلسطينية، وفي التطبيق تقع على عاتق الجهات ذات العلاقة، وعليه، تقع على دولة فلسطين التزامات خاصة ناشئة عن انضمامها لمنظمة العمل الدولية، وأخرى ناشئة عن انضمامها للمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. وعلى سبيل المثال لا الحصر، على دولة فلسطين استعراض التدابير السياساتية، المواءمة التشريعية، وإجراءاتها التنفيذية التي اتخذتها التزامًا بدستور منظمة العمل الدولية أمام لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ولجنة مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

التزامات ناشئة عن انضمام دولة فلسطين إلى منظمة العمل الدولية

إن الانضمام لمنظمة العمل الدولية (ILO) يتطلب الانضمام إلى دستورها، والالتزام بأهدافها الأساسية ومقاصد الدستور، أي أنه يقع على عاتق الدولة المنضمة مجموعة من الالتزامات التي تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان حقوق العمال، وبما يكفل الشفافية والمساءلة، وتشجيع الحوار الاجتماعي بين أطراف العمل الثلاثة: الحكومة، ممثلي العمال، وممثلي أصحاب العمل.

وبتاريخ 2025/06/06، قرر مؤتمر منظمة العمل الدولية في دورته (113) تغيير صفة تمثيل فلسطين من "حركة تحرر وطني" إلى صفة "دولة مراقب غير عضو"[7]، وهو القرار الذي يعبر عن إرادتها الكاملة، وبحسن نية عن الالتزام لدستور منظمة العمل الدولية وأحكامه، إضافة إلى حُسن نيتها في الالتزام باحترام وتعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في عالم العمل، ومن بين ذلك المصادقة على الاتفاقيات الدولية المتخصصة بعالم العمل.

وتُقسم الالتزامات الرئيسية لدولة فلسطين إثر قبول عضويتها في منظمة العمل الدولية، كما يلي[8]:

1) الالتزام بالمبادئ والحقوق الأساسية في عالم العمل، وهي مصنفة إلى خمس فئات:
   - الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛
   - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

[7] منظمة العمل الدولية، "قرار بشأن مركز فلسطين في منظمة العمل الدولية وحقوق مشاركتها في اجتماعات المنظمة"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (113)، جنيف، 2025. للمزيد: (https://www.ilo.org/ar/resource/record-decisions/resolution-status-palestine-ilo-and-participation-rights-palestine-ilo).

[8] منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية، المواد: (19) و(22)، مكتب العمل الدولي، جنيف 2021. للمزيد: (www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/JUR-ILO%20Constitution-2022-%5BJUR-221020-002%5D-web-Ar.pdf).

- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛
- عالم عمل آمنة وصحية.

2) الالتزام بعرض اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها إلى السلطات التشريعية المختصة في غضون فترة لا تتجاوز (18) شهرًا لإعلامها بصدور معايير عمل جديدة، لفتح النقاش حولها، ومواءمة التشريعات المحلية معها؛

3) الالتزام بتقديم التقارير حول تطبيق الاتفاقيات التي صادقت عليها، وهي آلية تشمل:
- تقديم تقارير دورية إلى مكتب العمل الدولي؛
- إرسال نسخ إلى الشركاء الاجتماعيين للتعليق عليها؛
- الفحص والرقابة من قبل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير (CAS)؛

4) الالتزام بتقديم التقارير حول الاتفاقيات التي لم تصادق عليها، وهي آلية متبعة في منظمة العمل الدولية من شأنها تشجيع الدول على الانضمام لاتفاقيات العمل الدولية.

التزامات ناشئة عن انضمام دولة فلسطين إلى المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان

التزمت دولة فلسطين طواعيةً بانضمامها الحر للمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان في العام 2014، وتعهدت باحترام وحماية وإعمال كافة الحقوق الواردة فيها، وعلى قدم المساواة ودون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو غيره من أسباب التمييز. هذه الالتزامات ليست رمزية، بل هي التزامات قانونية دولية، وتخضع لرقابة هيئات المعاهدات وآليات الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان.

وتنقسم هذه الالتزامات إلى ثلاث فئات رئيسية وهي كالتالي:[9]

1. **التزام الاحترام (Respect):** أي أن تمتنع الدولة ومؤسساتها (التشريعية، التنفيذية والقضائية) عن أي عمل من شأنه انتهاك أي حق مكفول في تلك الاتفاقيات؛
2. **التزام الحماية (Protect):** أي أن تتخذ الدولة كل الوسائل التشريعية والتنفيذية من أجل منع طرف ثالث من انتهاك أي حق مكفول في تلك الاتفاقيات؛
3. **التزام الإعمال (Fulfil):** أي أن تتخذ الدولة خطوات إيجابية، وفي حالات محددة متدرجة، من أجل ضمان التمتع الكامل بالحقوق المكفولة في تلك الاتفاقيات.

[9] الأمم المتحدة، المفوضية السامية لحقوق الإنسان، "ما هي حقوق الإنسان؟"، تاريخ الزيارة 2026/01/10. للمزيد: (https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights).

إضافة إلى ذلك، فإن دولة فلسطين ملزمة بالمواءمة التشريعية، أي مراجعة وتعديل تشريعاتها وقوانينها الوطنية، بما في ذلك الأنظمة والقرارات التنفيذية لضمان توافقها مع أحكام الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان. وهذا عدا عن الالتزام الإجرائي الأساسي بتقديم تقارير رسمية إلى هيئات المعاهدات التي من مهامها مراقبة تعزيز حقوق الإنسان في كل دولة منضمة، ومساءلتها من خلال قائمة المسائل والملاحظات الختامية التي تقدمها للدولة لتعزيز أوضاع حقوق الإنسان في الدولة.

ثالثًا: الآثار الاقتصادية للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل

تواصل الدراسات المتخصصة الإشارة باستمرار إلى أن ضحايا التحرش الجنسي يتأثرون سلبًا في مجالات عدة، منها النفسية، الصحية، السلوكية والاجتماعية، إلا أن العديد من الباحثين/ات قد أولوا مؤخرًا اهتمامًا بالآثار السلبية المتعلقة بأداء الضحايا الوظيفي، والتداعيات الاقتصادية السلبية لجرائم العنف والتحرش على الإنتاج القومي والاقتصاد الوطني. الآثار السلبية النفسية والسلوكية المتمثلة في التوتر النفسي، مشاعر الغضب والسخط، الشعور بالوهن وانعدام القوة، الشعور بالخزي والمهانة، إضافة إلى اضطرابات الاجهاد النفسي والتوتر ما بعد الصدمة، وغيرها من الآثار النفسية والسلوكية، كان لها تأثير سلبي عميق على قدرة الضحية على الإنتاجية، وفي أحيان كثيرة يؤدي هذا الشعور بالضحية إلى الاستقالة من العمل و/ أو الانسحاب من سوق العمل بأكمله، مما كبد أصحاب العمل تكاليف إضافية كانت غير محسوبة، وغيرها من التداعيات الاقتصادية السلبية.[10]

وترتفع حدة الآثار الاقتصادية السلبية بدرجة عالية إذا وقعت الجريمة من قبل المشرف المباشر، المدير، المسؤول مقارنة بزميل العمل، و/أو إذا رافق الجريمة أشكال مختلفة من الإجبار والإكراه، و/أو إذا تكررت الجريمة، وخلال فترة طويلة من الزمن، و/أو إذا ارتكبت في مكان عمل يطغى فيه عدد الذكور عن الإناث. وقد أظهرت الدراسات ومراجعة الأدبيات إلى أن تلك الجرائم تؤدي إلى صراعات بين أعضاء طاقم مكان العمل، وبالتالي تدني التحصيل الاقتصادي أو الإنتاجية، كما أنها تؤدي إلى الاجهاد والاحتراق والتآكل الوظيفي. ومن بين أمور أخرى، يؤدي العنف والتحرش في عالم العمل إلى التغيب المتكرر، انخفاض الرضى الوظيفي، وتدني الالتزام والإنتاجية، وبالتالي تدهور التشغيل في المؤسسة. كما أن هناك عواقب فردية للجريمة إلا أنها تؤثر على إنتاجية المؤسسة، ومن بينها ترك العمل واضطرار المؤسسة إلى إعادة تنظيم العمل وتوزيع المسؤوليات، استقدام موظفين جدد مما يقلل من الانتظام في عملية الإنتاج، هذا عدا عن تكاليف التحقيق في الشكاوى والتكاليف القانونية الناجمة عن الإجراءات اللاحقة للشكوى ضد المؤسسة، والتي يرافقها تضرر سمعة المؤسسة لدى المجتمع.[11]

---

[10] McDonald, Paula. "Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the Literature", International Journal of Management Reviews, Vol 14, 2012. (https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2018-03/McDonald%2C%20Workplace%20sexual%20harassment%2030%20years%20on%202012.pdf).

[11] Hutagalung, Fonny. & Ishak, Zahari. "Sexual harassment: A predictor to job satisfaction and work stress among women employees". Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol 65, 2012. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812051750).

وفي هذا السياق، أجرت شركة "ديلويت أكسس إيكونومكس" (Deloitte Access Economics) أول دراسة من نوعها في العالم تهدف إلى تقدير التكلفة الاقتصادية الشاملة للعنف والتحرش الجنسي في عالم العمل، بتكليف من اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان وكانت بعنوان: "التكاليف الاقتصادية للتحرش الجنسي في مكان العمل" وصدرت في العام 2019.[12]

ويغطي التقرير الخسائر التي تكبدها الاقتصاد الأسترالي خلال العام 2018، والتي استندت إلى نهجين زمنيين أساسيين، وهما:

1) **نهج الانتشار (Prevalence Approach)**، حيث قُدرت جميع التكاليف التي تكبدها الاقتصاد خلال العام 2018، سواء كانت ناتجة عن حالات تحرش اقترفت في العام 2018، أو حالات اقترفت في سنوات سابقة واستمر أثرها للعام 2018؛
2) **نهج الوقوع (Incidence Approach)**، حيث قُدرت التكاليف المستقبلية، خلال العام 2019 وما يليه، الناتجة فقد عن حالات التحرش التي أُقترفت في العام 2018.

وكان هدف اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان من إعداد هذه الدراسة، هو زيادة الوعي بحجم ظاهرة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل وتداعياتها، من خلال إبراز أدلة اقتصادية ملموسة حول التكاليف المختلفة المترتبة على تلك الجريمة، والجهات التي تتحملها وهي الحكومة، أصحاب العمل، الأفراد والمجتمع. اعتمدت الدراسة بشكل ساسي على بيانات مسح وطني أجرته اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان في عام 2018، وشرعت بتحديد عدد الأشخاص الذين تعرضوا للتحرش الجنسي في مكان العمل، من ثم تقدير مجموعة التكاليف المترتبة على هذ الحالات. ولتحليل التأثيرات المختلفة، قسمت الدراسة حالات التحرش إلى أربع فئات بناءً على شدة السلوك ومدة استمراره وهوية الجاني، وهي كالتالي:

- **الفئة الأولى:** الأقل تأثيرًا، سلوكيات منخفضة الشدة حدثت لمرة واحدة؛
- **الفئة الثانية والثالثة:** تأثير خفيف إلى متوسط، سلوكيات متكررة أو مقترفة من قبل المشرف أو المسؤول؛
- **الفئة الرابعة:** الأعلى تأثيرًا، سلوكيات شديدة الخطورة مثل الاعتداء الجنسي الفعلي أو محاولة الاعتداء.

وبناءً عليه، خلصت الدراسة إلى أن التكلفة الاجمالية لخسائر الإنتاج في العام 2018 جراء جرائم العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في أستراليا قد قُدِرت بـ(2.6) مليار دولار أسترالي، فيما بلغت التكاليف الأخرى المرتبطة بالرعاية الصحية والانتصاف القضائي بـ(0.9) مليار دولار أسترالي. وكان متوسط التكلفة لكل ضحية، أي الخسارة الإنتاجية لكل جريمة تحرش قد قدرت بـ(1.053) ألف وثلاثة وخمسون دولار أسترالي.

وقد توزعت التكلفة الإجمالية لخسائر الإنتاج (2.6) مليار دولار أسترالي في عالم العمل، على النحو التالي:

[12] Deloitte Access Economics, "The economic costs of sexual harassment in the workplace", Report for the Sexual Harassment National Inquiry, March 2019. (https://www.deloitte.com/au/en/services/economics/perspectives/economic-costs-sexual-harassment-workplace.html).

1) **دوران الموظفين (Staff turnover):** الجزء الأكبر من التكلفة وقدرت بـ(831) مليون دولار أسترالي، وشملت تكاليف استقالة الضحايا أو الجناة أو الشهود، وتكاليف استقدام موظفين جدد وتدريبهم وبناء قدراتهم؛
2) **التغيب عن العمل (Absenteeism):** بلغت تكلفة الإجازات المرضية، السنوية، وغير مدفوعة الأجر التي حصلت عليها الضحايا (742) مليون دولار أسترالي؛
3) **وقت الإدارة (Management time):** كلف تعامل الإدارات العليا ولجان التحقيق مع الشكاوى وقتًا قدر بـ(623) مليون دولار أسترالي؛
4) **انخفاض الإنتاجية أثناء الحضور (Presenteeism):** أي ما يمثل انخفاض كفاءة الموظف أثناء وجوده في العمل بسبب التوتر والآثار النفسية والسلوكية لجريمة التحرش قدرت بـ(426) مليون دولار أسترالي.

وتوزعت أعباء التكلفة الإجمالية لخسائر الإنتاج (2.6) مليار دولار أسترالي على الشركاء الاجتماعيين، على النحو التالي:

1) **أصحاب العمل:** تكبد أصحاب العمل العبء الأكبر من الخسائر الإنتاجية بنسبة (70%) أي ما يعادل (1.8) مليار دولار، بسبب دوران الموظفين والتعامل مع الشكاوى؛
2) **الحكومة الأسترالية:** تحملت الحكومة نسبة (23%) بما يعادل (611) مليون دولار، بسبب انخفاض إيرادات الضرائب، إلى جانب التعامل مع الشكاوى؛
3) **الضحايا:** تحمل الضحايا نسبة (07%) من الخسائر الإنتاجية وبما يعادل (170) مليون دولار في صورة دخل مفقود.

وبالإضافة إلى تلك التكاليف الاقتصادية المباشرة، قدرت الدراسة قيمة "فقدان الرفاهية" للضحايا، أي التعامل مع الآثار النفسية والسلوكية والمعنوية بـ(249.6) مليون دولار كتكاليف غير مباشرة، تركزت فقط لحالات الفئة الرابعة الأشد خطورة، مما يعني أن الرقم الفعلي قد يكون أعلى من ذلك إذا ما تم احتساب فئات الخطورة المتوسطة والأقل خطورة.

وعليه، فإن العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل يشكل مسألة أخلاقية واجتماعية بالدرجة الأولى، توجب مناهضتها، ويحمل معه تكاليف اقتصادية باهضة تشكل خسائر للاقتصاد القومي، لا يتحملها الضحايا وحدهم، بل تضر بشكل أساس بأصحاب العمل، وتمتد آثارها لتمس الإيرادات الحكومية.

رابعًا: التشريعات المحلية ودورها في حماية النساء من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في سوق العمل

يحكم سوق العمل الفلسطيني قانونان أصيلان صادران عن المجلس التشريعي الفلسطيني الأول (1996 – 2006) وتعديلاتهما، وهما قانون الخدمة المدنية رقم (04) لسنة 1998وتعديلاته، والتشريعات والأنظمة الأدنى درجة منه، والذي يحكم منظومة العمل في القطاع العام الرسمي المدني، وقانون العمل الفلسطيني رقم (07) لسنة 2000، والتشريعات والأنظمة الأدنى درجة منه، والذي يحكم منظومة العمل في القطاعين الخاص والأهلي، إضافة إلى موظفي العقود المؤقتة في القطاع العام. إلى جانب هذان القانونان المنظمان لسوق العمل، تخضع المؤسسات المشغلة في الدولة لرقابة هيئة مكافحة الفساد وديوان الرقابة المالية والإدارية وفقًا للتشريعات المنظمة لعملها، وتخضع لرقابة تلك المؤسستين جميع المؤسسات الرسمية من أعلى هرم الرئاسة مرورًا بالسلطات الثلاثة (التشريعية، التنفيذية، والقضائية)، الشرطة والأجهزة الأمنية والعسكرية، والهيئات والمؤسسات العامة والمحلية والأهلية والنقابات والاتحادات.

قانون الخدمة المدنية والتشريعات والأنظمة الأدنى درجة منه[13]

عرف قانون الخدمة المدنية الموظف بأنه: "يقصد به الموظف أو الموظفة وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية، أيًا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها." وقد أنشأ القانون في المادة (05) وحدة شؤون الموظفين في كل دائرة حكومية، ومن مهامها: "2. المساهمة في تهيئة المناخ المناسب للعمل في الدائرة الحكومية التابعة لها مما يساعد الموظفين فيها على الارتفاع بمستوى أدائهم وإنتاجهم." **وقد خلى القانون ولم يتطرق صراحةً أو رمزًا، خاصة في فصله الرابع "واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي"، من أية إشارة إلى حظر التمييز، العنف أو التحرش المبني على النوع الاجتماعي في قائمة المحظورات على الموظف العام.** كذلك الأمر فيما يتعلق بـ**"دليل الموظف في الخدمة المدنية"**[14] الصادر عن ديوان الموظفين العام والمنشور على صفحته الرسمية من باب توعيه الموظف العام بحقوقه وواجباته، فلم يتطرق الباب الخامس "الانضباط الوظيفي" والتي شملت حقوق وواجبات الموظف العام وسلوكه الوظيفي كونه استند في كل مكوناته إلى قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

ورغم عدم تطرق القانون للعنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل كسلوك مُجرم، إلا أنه يمكن الاستفادة من المادة (05 بند 02) المتعلقة بالمساهمة في تهيئة المناخ المناسب للعمل للارتفاع بمستوى أدائهم وانتاجهم،

---

[13] جامعة النجاح الوطنية، موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، "قانون رقم (04) لسنة 1998 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية". للمزيد: (https://maqam.najah.edu/legislation/69).

[14] دولة فلسطين، ديوان الموظفين العام، "دليل الموظف العام". للمزيد: (https://gpc.pna.ps/diwan/showAttachment.gpc?id=58).

كمرجعية لإصدار نظام عن مجلس الوزراء حول بيئة العمل اللائق والمناسب وإدراج جريمتي العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل كجرائم تهدد المناخ المناسب للعمل وتهدد أداء وانتاجية الموظفين. وبالإمكان تعريف المناخ المناسب استنادًا إلى معايير منظمة العمل الدولية للعمل اللائق الذي يتسم، من بين أمور أخرى، بالعلاقات الإنسانية السليمة، ومن خصائصه الشعور بالعدل والمساواة والإنصاف، وخالٍ من الاستغلال والخوف والإساءة والتهديد والعنف والتحرش الجنسي.[15]

ورغم أن قانون الخدمة المدنية ينظم علاقة العمل ما بين الدولة وموظفي القطاع العام، إلا أنه هناك آلاف الموظفين المتعاقدين مع دولة بعقود عمل مؤقتة خاضعة لنطاق قانون العمل، وعليه من الضروري أن يكفل هذا القانون الأخير والأنظمة الصادرة عنه للموظفين/ات بيئة عمل خالية من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي.[16]

وبتاريخ 2020/12/21، أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني **"مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العمومية"**[17]، والتي هدفت بحسب ديباجتها إلى أن يأتي الموظف العام في إطار منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي، وبما يكسبه احترام كل من رؤسائه ومرؤوسيه، ورضا متلقي الخدمة من المواطنين. وقد عرفت المدونة "سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة" كما يلي: " **قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، وتأدية عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير، والعمل على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، في حدود الصلاحيات المخولة له"، فيما عرفت "القيم" بأنها "مجموعة من المبادئ والسلوكيات والأخلاقيات التي توجه سلوك الموظف تجاه وظيفته."**

وفي قيّم الخدمة المدنية، نصت المادة (4) بأن يلتزم الموظف عند قيامه بالمهام الموكلة إليه بالقيم الآتية: "8. عدم التمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة أو المعتقد أو العمر. 9. احترام حقوق الأسرى والمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة. 10. احترام الكرامة الإنسانية وتقدير قيمة الفرد." ولاحقًا نصت المدونة على واجبات الموظف ومسؤولياته العامة؛ واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع متلقي الخدمة؛ واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع رؤسائه؛ واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع زملائه، والتي تضمنت احترام الخصوصية؛ واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع مرؤوسيه، وشملت احترام الحقوق والتعامل بمهنية ودون تمييز؛ التزامات الموظف فيما يتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات؛ المحظورات عند استخدام أجهزة الحاسوب، والتي شملت منع استخدام الحاسوب والأجهزة التقنية من أجل التهديد والمضايقات أو ابتزاز الآخرين؛ والتزامات الموظف عند استخدام الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، والتي

---

[15] الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، "السياسات والإجراءات المتبعة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين – دراسة استكشافية"، مرجع سابق.

[16] مركز الدراسات النسوية، "العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل"، 2022. للمزيد (https://www.wsc-pal.org/functions.php?action=files&table=files&ID=54).

[17] دولة فلسطين، ديوان الموظفين العام، "مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة"، 2020. للمزيد (https://www.gpc.pna.ps/diwan/GetFile?r=1&f=36&fileName=1213.pdf).

تضمنت منع نقل أو تحميل أو مشاهدة أو تنزيل أو تخزين معلومات أو تحميل نصوص أو صور تؤدي إلى الإساءة وتشويه السمعة، الأفعال المنافية للحياء، ومنع إعادة إرسال مواد غير أخلاقية أو تمس القيم والآداب العامة.

لعل من أهم ما يميز مدونة السلوك آنفة الذكر، والحديثة نسبيًا، أخذها بمبدأ عدم التمييز، احترامي حقوق المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة، أضافة إلى احترام الكرامة الإنسانية وتقدير قيمة الفرد، واحترام الخصوصية وجميعها قيم إيجابية. إضافة إلى أخذها بعين الاعتبار منع السلوكيات الضارة اجتماعيًا، كمنع التهديد أو المضايقة أو الابتزاز، ومنع تناقل مواد تؤدي إلى الإساءة وتشويه السمعة، ومنع الأعمال المنافية للحياء، ومنع تناقل المواد غير الأخلاقية أو التي تمس بالآداب العامة. إلا أن تلك المدونة خلت بشكل واضح من أية مواد من شأنها التعريف ومنع العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل بشكل واضح، خاصة في المواد المتعلقة بواجبات الموظف اتجاه مرؤوسيه أو اتجاه متلقي الخدمة

قانون العمل الفلسطيني والتشريعات والأنظمة الأدنى درجة منه[18]

يأتي قانون العمل الفلسطيني الصادر عن المجلس التشريعي ضمن التزام الدولة بحماية حقوق فئة معينة من المواطنين، ألا وهم العمال، من أجل منع طرف ثالث، ألا وهم أصحاب العمل، من انتهاك حقوق العمل. فهو القانون الذي يضمن الحدود الدنيا المقبولة للعمال في فلسطين، وينظم علاقة العمال والعاملات بأصحاب وصاحبات العمل، وتحت إشراف الدولة ممثلة بوزارة العمل. وتسري أحكام قانون العمل على جميع العمال والعاملات وأصحاب وصاحبات العمل في فلسطين، باستثناء موظفي/ات الحكومة والهيئات المحلية، وخدم المنازل.

خلى قانون العمل من أي تعريف لجريمة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، كما لم يتناول تلك الجرائم سواء اقترفت من صاحب العمل، العامل بمرؤوسين، أو العامل بحد ذاته في باب العقوبات. وذلك رغم أن قانون العمل في مادته الثانية قد أقر بالحق في العمل على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنوا التمييز.[19] في المقابل، نص القانون وبصراحة في نص المادة (40 بند 9) على أنه: "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ... 9. اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر." وهو نص يبرز قدرة أصحاب العمل على التأثير في الصياغات التشريعية خلال القراءات التمهيدية للقانون، حيث خلى القانون من أية إشارة إلى اعتداء صاحب العمل أو من يمثله أو الرئيس المباشر، وهو عامل بالمناسبة، وما هي العقوبات المفروضة عليهم جراء جريمة العنف المقترفة من قبلهم، عدا عن تجاهله لجريمة التحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي،

[18] دولة فلسطين، وزارة العمل، "قانون العمل رقم (07) لسنة 2000". للمزيد: (https://www.mol.pna.ps/uploads/LAWS/15497845920.pdf).

[19] نصت المادة (2) على أن: "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز."، قانون العمل الفلسطيني رقم (07) لسنة 2000. للمزيد: (https://maqam.najah.edu/legislation/1/).

بكل ما تشمله من سلوكيات أو ايماءات أو ألفاظ أو اعتداءات أو تهديدات أو تحقير من شأنه أن يطال كرمة العامل من رئيسه.[20]

ورغم أن المادة (42 بند 1/د) قد أعطت للعامل/ة حق ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق القانونية، بما في ذلك الحق في أتعاب ومكافئة نهاية الخدمة، عند التعرض للاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير، فإنه غاب عنها توفير سُبل الوقاية والحماية من مثل تلك الاعتداءات، وغفل توفير سَبل الانتصاف الفعال للعامل/ة، أو الأذى النفسي، الاجتماعي والاقتصادي الذي سيتعرض له العامل/ة في حال قرر/ت ترك العمل، إضافة إلى أن تلك المادة لم تتطرق أساسًا لأي من مظاهر أو سلوكيات مرتبطة بجريمة التحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل.[21]

ورغم أن قانون العمل الفلسطيني قد خص النساء ونظم عملهن في مواده من (100 إلى 106)، وهو ما يعتبر تميزًا إيجابيًا لصالحهن، كحظر تشغيلهن في الأعمال الخطرة، أو إلزامهن بساعات عمل إضافية أثناء الحمل أو فترة ما بعد الولادة (6 أشهر)، أو غير ذلك من تنظيم ساعات العمل الليلية، وتوفير وسائل الراحة، وإجازات الولادة وفترات الرضاعة، وإجازات رعاية الطفل أو مرافقة الزوج، وتوعيتهن بحقوقهن، إلا أن تلك المواد لم تتطرق إلى سبُل وقايتهم وحمايتهن إضافة إلى سُبل الانتصاف لهن من جرائم العنف والتحرش الجنسي. ولو ربطنا تلك المواد الخاصة بالنساء في عالم العمل مع المادة (42 بند 1/د) فلها الحق في ترك العمل مع احتفاظها بحقوقها القانونية إذا تعرضت للاعتداء بالضرب أو التحقير من قبل صاحب العمل أو من يمثله، وهو ما يشكل عنفًا اقتصاديًا بحقها، وخسارة للاقتصاد القومي في حال قررت الخروج من سوق العمل أو انضمامها إلى صفوف البطالة لتداعيات هذا الاعتداء الجسدي، النفسي عليها ودون وجود أي نص قانوني يكفل لها سُبل الانتصاف الفعال. كما أنه يحق لصاحب العمل أو من يمثله أو رئيسها طردها من العمل إذا ردت الاعتداء العنيف عليها بعنف اتجاهه، بمجرد اتهامها بتحقيره أو الاعتداء عليه، ويمسي عليها اثبات أن فعلها جاء ردة فعل على ما وقع عليها من عنف أو تحرش جنسي خلال العمل، وهو مدخل مناسب لصاحب العمل بالرد على ادعاءاتها بالتحرش بها باعتبارها "شكاوى كيدية" لفصلها من العمل لإهمالها أو تغيبها دون عذر.

وفي العام 2013، صدر "**قرار وزير العمل رقم (02) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل**"[22]، ورغم أن المادة (05) منه المتعلقة بالتزامات صاحب المنزل، كفلت معاملة الخادم المنزلي باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملبس ومأكل ومشرب وغرفة مبيت إذا لزم، والإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية، وتأمينه ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، إلا أن ذلك القرار لم يتعرض مطلقًا لأي سلوك أو لفظ أو ايماءة تشكل عنفًا أو

---

[20] مركز الدراسات النسوية، "العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل"، مرجع سابق.

[21] نصت المادة (42 بند 1/د) على أنه: " "1. يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية: د.اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير."

[22] جامعة بيرزيت، معهد الحقوق، منظومة القضاء والتشريع في فلسطين – المقتفي، "قرار وزير العمل رقم (02) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل"، 2013. للمزيد: (http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16557).

تحرشًا مبنيًا على النوع الاجتماعي رغم خصوصية بيئة العمل المنزلي، رغم أن هذه الفئة من العمال من أكثر الفئات هشاشة وعرضه لهذه الممارسات، وفي كثير من الأحيان دون شهود، وهو ما يتطلب سرعة تعديل هذا القرار والأخذ بعين الاعتبار جرائم العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي خلال الخدمة المنزلية.

قانون مكافحة الفساد رقم (01) لسنة 2005 وتعديلاته

تعتبر جريمتي العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل أحد أشكال الفساد الإداري إلى جانب كونه مسألة أخلاقية اجتماعية ذات أبعاد اقتصادية. ولكن، لماذا تمثل هاتين الجريمتين فسادًا إداريًا؟ لأنه يرتبط أولًا بإساءة استخدام السلطة لتحقيق رغبات شخصية من قبل المسؤول اتجاه مرؤوسيه، أي استغلال الموقع الوظيفي من أجل إثبات السلطة والقوة الشخصية، وثانيًا لأن الجريمة تقع في نطاق بيئة العمل الرسمية.

صدر قانون مكافحة الفساد الأول عن المجلس التشريعي الفلسطيني في العام 2005 تحت مسمى قانون الكسب غير المشروع، ولاحقًا أدخلت ست تعديلات على القانون الأصلي، كان آخرها قرار بقانون رقم (27) لسنة 2019. وقد عدد القانون الجرائم التي تعتبر فسادًا في مادته الأولى وكان من بينها (المادة 01 بند 10): "إساءة استعمال السلطة"، والتي عرفها القانون بأنها: "قيام الموظف أو عدم قيامه بفعل ما، لدى الاطلاع بوظائفه، بغرض الحصول على مزية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر مما يشكل انتهاكًا للقانون."[23]

ويخضع لرقابة هيئة مكافحة الفساد ووفقًا للمادة (02) منه جميع الأشخاص في الوظيفة العمومية ابتداءً من رئيس الدولة إلى أعضاء السلطات الثلاثة (التنفيذية، التشريعية والقضائية)، ورؤساء الهيئات والمؤسسات والأجهزة المدنية والعسكرية، رؤساء وأعضاء مجالس إدارة الشركات، والعاملون فيها، التي تكون الدولة أو أي من مؤسساتها مساهمةً فيها، المحكمون والخبراء والحراس القضائيون، الجمعيات الخيرية والشركات غير الربحية، التعاونيات والأحزاب والنقابات والاتحادات والأندية، وأي شخص مكلف بخدمة عامة.[24]

ورغم أن القانون لم يحدد بوضوح جريمتي العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل باعتبارهما جريمة من جرائم الفساد بشكل مباشر، إلا أن أدبيات منظمة العمل الدولية اعتبرته أحد أشكال الفساد، عنف ضد المرأة، انتهاكًا لحقوق الإنسان وتهديد للسلامة المهنية وبيئة العمل. وكان الائتلاف من أجل المساءلة والنزاهة – أمان قد أفاد في ورقة موقف صادرة عنه، بأن مركز المناصرة والإرشاد القانوني التابع له قد تلقى عددًا من الاتصالات من قبل عددًا من النساء اللاتي تعرضن للتحرش في بيئة العمل العام، ولكنهن رفضن تقديم شكوى رسمية خوفًا من المساس بسمعتها دون مساءلة حقيقية للمعتدي

[23] دولة فلسطين، هيئة مكافحة الفساد، "قانون مكافحة الفساد رقم (01) لسنة 2005 وتعديلاته – قانون مدمج"، 2023. للمزيد: (https://www.pacc.ps/library/viewbook/10277).

[24] المرجع السابق.

عليها. وأكدت أمان بأنها تعتبر جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل من الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة، والجرائم المخلة بالثقة العامة، إضافة إلى أنه شكل من أشكال إساءة استعمال السلطة.[25]

قانون ديوان الرقابة المالية والإدارية رقم (15) لسنة 2004

أنشأ القانون الصادر عن المجلس التشريعي الأول (1996 – 2006) ديوان الرقابة المالية والإدارية كمؤسسة دستورية[26] تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وتخضع لرقابتها وفقًا للمادة (31) من القانون جميع الجهات الإدارية الخاضعة لرقابة هيئة مكافحة الفساد، بدءًا من رئيس الدولة وحتى الهيئات المحلية مرورًا بجميع المؤسسات العامة والأهلية والنقابات والجمعيات والاتحادات بجميع أنواعها ومستوياتها ومن في حكمها. وعرفت المادة (03) المقصود بصلاحية الرقابة للديوان، والتي من بين أمور أخرى هي: "2. التفتيش الإداري لضمان كفاءة الأداء، وحسن استخدام السلطة والكشف عن الانحراف أينما وجد."[27]

ووفقًا للقانون، فإن الديوان يهدف إلى ضمان سلامة العمل والاستقرار المالي والإداري في السلطة الوطنية بسلطاتها الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية، وكشف أوجه الانحراف المالي والإداري كافة، بما فيها حالات استغلال الوظيفة العامة والتأكد من أن الأداء العام يتفق مع أحكام القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات والتعليمات النافذة، وفي حدودها وأنه يمارس بأفضل طريقة وبأقل تكلفة ممكنة، وفقًا للمادة (23) منه. وذات المادة نصت على اختصاصاته والتي يقع من ضمنها: "9. الكشف عن المخالفات المالية والإدارية والقانونية التي تقع من الموظفين أثناء مباشرتهم لواجبات وظائفهم أو بسببها. 10. كشف وضبط المخالفات التي تقع من غير الموظفين والتي تستهدف المساس بسلامة أداء واجبات الوظيفة أو الخدمة العامة. 11. بحث الشكاوى التي يقدمها المواطنون عن المخالفات أو الإهمال في أداء الواجبات الوظيفية ودراسة ما تنشره وسائل الإعلام المختلفة من شكاوى أو تحقيقات صحفية تتناول نواحي الإهمال أو الاستهتار أو سوء الإدارة أو الاستغلال. ... 15. العمل على مراقبة ومراجعة القرارات الخاصة بشؤون الموظفين العامين فيما يتعلق بالتعيينات والمرتبات والأجور والترقيات والعلاوات والإجازات وأية بدلات أخرى وما في حكمها، والتثبت من مدى مطابقتها للقوانين والأنظمة المعمول بها من جهة ومطابقتها للموازنة العامة من جهة أخرى."[28]

ورغم صلاحيات الرقابة الواسعة التي يتمتع بها ديوان الرقابة المالية والإدارية وفقًا للقانون، ومن بينها المخالفات الإدارية، سوء الإدارة واستغلال الوظيفة، البحث في شكاوى المواطنين وما تنشره وسائل الإعلام، والنظر في التحقيقات، وإصداره عددًا من

---

[25] الائتلاف من أجل المساءلة والنزاهة – أمان، "تجريم التحرش الجنسي في الوظيفة العامة الفلسطينية ضرورة يقتضي إنجازها"، ورقة موقف، 2014. للمزيد: (https://www.aman-palestine.org/reports-and-studies/8809.html).

[26] نصت المادة (96) من القانون الأساسي 2003 وتعديلاته على أن: "1. ينشأ بقانون ديوان للرقابة المالية والإدارية على أجهزة السلطة كافة، بما في ذلك مراقبة تحصيل الإيرادات العامة والإنفاق منها في حدود الموازنة." للمزيد: (https://maqam.najah.edu/legislation/11/).

[27] دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "قانون ديوان الرقابة المالية الإدارية رقم (15) لسنة 2004"، رام الله، 2004. للمزيد: (https://www.saacb.ps/Doc2018/saacbArabicVers.pdf).

[28] المرجع السابق.

التقارير والدراسات المهمة والمتخصصة حول مدى فعالية وحوكمة مؤسسات عامة بعينها، كتقرير "فعالية الترتيبات المؤسسية التي تتبعها وزارة الصحة للقيام بدورها الرقابي والتنظيمي على المستشفيات الخاصة" والصادر بتاريخ 2025/09/29، وتقرير "فعالية إجراءات الأطراف ذات العلاقة بتقديم خدمات الرعاية والحماية للنساء المعنفات للأعوام 2021 – 2022" الصادر بتاريخ 2024/05/22[29]، إضافة إلى تقاريره السنوية، فإن الديوان لم يتعرض منذ نشأته للرقابة على قضايا العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل. كما خلت تقاريره السنوية للعامين (2023 – 2024) من أية إشارة لمواضيع الشكاوى التي وصلت له، والتي كان عددها (266) شكوى في العام 2023[30]، و(378) خلال العام 2024[31]، فهي تستعرض عدد الشكاوى المستقبلة، عدد الشكاوى المنجزة وجهات إنجازها داخل الديوان، والقطاعات الخاضعة لرقابة الديوان، والجهات المشتكى عليها، والجهات مقدمة الشكاوى، رغم صلاحية الديوان النظر في شكاوى العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل ضمن اختصاصاته في الرقابة على سوء الإدارة واستغلال الوظيفة.

[29] دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "التقارير الصادرة عن ديوان الرقابة للجمهور". للمزيد: (https://www.saacb.ps/BruRptsTestSAACB/IndexRPTArabic).

[30] دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "التقرير السنوي 2023". للمزيد: (https://www.saacb.ps/BruRpts/SAACB2024RPT.pdf).

[31] دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "التقرير السنوي 2024". للمزيد: (https://www.saacb.ps/BruRpts/rpt2024saacb.pdf).

خامسًا: واقع العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في سوق العمل الفلسطيني

ليس من السهل على ضحية العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل كسر حاجز الخوف وإعلاء الصوت وتقديم شكوى رسمية داخل المؤسسة، فهناك اعتبارات اجتماعية، ثقافية، قانونية، شخصية، مؤسساتية، وديناميكيات وعلاقات قوة مختلفة تتعلق بالعلاقات بين الموظفين، تؤثر على الإفصاح أو التبليغ صراحةً عن التعرض لجريمة التحرش الجنسي،[32] وعليه، غالبًا ما تفضل الضحية الكتمان مقابل "الفضيحة"، أو تصل لمرحلة تنفجر فيها وتعبر عن نفسها بغضب. وأن المفهوم الشائع بأن عدم وجود بلاغات لا يعني بالمطلق خلو عالم العمل من جريمة العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي.

وتأكيدًا على ذلك، أظهرت بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في نتائج مسح العنف في المجتمع الفلسطيني للعام 2019[33]، بأن (59.3%) من النساء المتزوجات حاليًا أو اللواتي سبق لهن الزواج من عمر (15 -64) عامًا قد تعرضن للعنف على الأقل مرة واحدة من قبل أزواجهم خلال سنة ماضية. وكان من بين المستطلعات (57.2%) قد تعرضن لعنف نفسي، (20.5%) تعرضن لعنف اقتصادي، (18.5%) تعرضن لعنف جسدي، و(9.4 %) منهن تعرضن لعنف جنسي داخل المنزل، ويشمل تعريف الجهاز المركزي للإحصاء العنف الجنسي للتحرش الجنسي. وكانت نسبة النساء المتزوجات حاليًا أو من سبق لهن الزواج اللواتي تعرضن للعنف من قبل الآخرين خارج المنزل خلال سنة ماضية تقدر بـ(19.2%) من النساء المستطلعات، وأشارت النتائج أن العنف النفسي من قبل الآخرين الأكثر شيوعاً بين النساء، حيث تعرضت له ما نسبته (14.4%)، في حين يعتبر العنف الجسدي الشكل الثاني الذي تتعرض له النساء من قبل الآخرين بنسبة بلغت (7.0%)، أما العنف الجنسي فتعرضت له (3.9%) من النساء في فلسطين. ورغم هذه النسب المرتفعة والمقلقة للعنف، إلا أن نسبة من تقدمن بشكوى لمركز شرطة حول تعرضهن للعنف لم تتجاوز (01%) من نسبة النساء المعنفات، وهو ما يؤكد أن المعنفات يواجهن عوامل وبنى ثقافية اجتماعية اقتصادية تتقاطع سويا لتحد من افصاحهن رسميًا عن تعرضهن للعنف والتحرش الجنسي.

بدوره، أجرى مركز الدراسات النسوية في العام 2022، مسحًا ميدانيًا حول العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل في الضفة الغربية، وقد استهدفت العينة المستطلعة (1166) امرأة عاملة في المنشآت الصناعية والتجارية وورش العمل بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات إعلامية، في كل من الخليل، بيت لحم، أريحا والأغوار، القدس، رام الله والبيرة، نابلس، طولكرم، قلقيلية وجنين. ويتضح من نتائج المسح وجود ظاهرة العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع

[32] الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، "السياسات والإجراءات المتبعة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين"، مرجع سابق.

[33] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "مسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2019"، رام الله، فلسطين، 2022. للمزيد: (https://www.pcbs.gov.ps/Stat-#Data-Catalogue/Default?lang=Ar).

الاجتماعي في بيئة العمل بمختلف أشكاله، لفظي، جسدي، جنسي واقتصادي، فقد عبرت (36%) من الخليل، (33%) من نابلس وبيت لحم، (28%) من رام الله والبيرة، و(23%) من طولكرم وجنين عن تعرضهن لعنف لفظي. بينما عبرت (25%) من العينة في أريحا والأغوار، و(06%) من نابلس عن تعرضهن لعنف جسدي، فيما عبرت (07%) من الخليل، و(05%) من رام الله والبيرة والقدس وأريحا عن تعرضهن لعنف جنسي. أما فيما يتعلق بالعنف الاقتصادي فقد عبرت (20%) من جنين، (17%) من بيت لحم وقلقيلية، و(16%) من الخليل ورام الله والقدس عن تعرضهن لهذا النوع من العنف.[34]

وحين سُئلت المبحوثات عن أشكال العنف والتحرش الذي تعرضن له في أماكن عمل سابقة كانت النسب كالتالي: (32%) من جنين، (30%) من نابلس، (28%) من طولكرم، و(25%) من أريحا قد تعرضن لعنف لفظي، فيما عبرت نسبة (08%) من طولكرم، و(06%) من نابلس عن تعرضهن لعنف جسدي، وعبرت (09%) من الخليل، و(08%) من القدس ورام الله والبيرة، و(05%) من طولكرم عن تعرضهن لإيحاءات وحركات ذات طابع جنسي، أما الرسائل الالكترونية الجنسية فقد عبرت نسبة (15%) من أريحا، و(09%) من القدس ورام الله والبيرة، و(08%) من نابلس و(06%) من الخليل بأنهن قد تعرضن لها.[35]

الملفت للنظر في هذا المسح، والذي يؤكد الإفادات الواردة من واقع النساء في بيئة العمل، بأنهن عندما سُئلن سؤالًا موجهًا عن علمهن أو معرفتهن بتعرض زميلة لهن في العمل للعنف والتحرش الجنسي، قفزت نسب المعرفة عن تلك الجرائم، وكانت النتائج كما يلي: (28%) من الخليل، (33%) من نابلس، (30%) من بيت لحم وأريحا، (28%) من جنين وطولكرم، و(25%) من القدس ورام الله والبيرة. هذا السؤال الموجه يهدف إلى الاقتراب قدر الإمكان من واقع العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل، حيث عادة ما تتجنب العاملات وتخفي حقيقة تعرضها للعنف والتحرش للاعتبارات المذكورة سابقًا، إلا أنها تكون أكثر جرأة وشجاعة في الحديث عن غيرها أو تعبر عن نفسها بلسان غيرها.[36]

اختيار العينة المقصودة، وتحليل التزامها بالوقاية، الحماية وتوفير سُبل الانتصاف الفعال من جرائم العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي

اختيرت عينة الدراسة بعناية لتمثل أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، النقابات العمالية، والقطاع الخاص)، إضافة إلى مؤسستين رسميتين مستقلتين، الأولى دستورية وهي الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، والثانية هي لجنة الانتخابات المركزية، المنشأة بموجب قانون الانتخابات الفلسطيني، وذلك نظرًا لأهميتهما التي ستوضح لاحقًا.

1) **مجلس الوزراء الفلسطيني**

[34] مركز الدراسات النسوية، "العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل"، مرجع سابق.

[35] المرجع السابق.

[36] المرجع السابق.

أُختير مجلس الوزراء الفلسطيني لسببين، الأول والأهم كونه مسؤول عن إدارة كافة العاملين في القطاع العام المدني، إضافة إلى أجهزة الشرطة، الأمن الوقائي والدفاع المدني التابعين لوزارة الداخلية. والسبب الآخر دراسته كمؤسسة رسمية تسعى لحماية العاملين فيها من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي.

وأفاد أ. مصطفى حبش، مدير الخدمات الإدارية ومنسق وحدة النوع الاجتماعي في مجلس الوزراء[37]، حول رؤية وتوجه مجلس الوزراء إزاء مناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، بعمومية، بأن دور مجلس الوزراء ملاءمة السياسات العامة والتشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية التي تنضم لها دولة فلسطين. وفي سياق الموضوع، أضاف حبش بأن المجلس ينسق مع وزارتي المرأة والعمل لتحديد التوجهات المستقبلية. بدورها، أضافت أ. حياة بزار، الوكيلة المساعدة في المجلس، بأن هذه المواءمة تُنجز من خلال لجنة المواءمة التشريعية التي يقودها المجلس.، وتنعكس على الاستراتيجيات الوطنية القطاعية وعبر القطاعية.

وبشأن آليات الوقاية والحماية المنصوص عليها في اتفاقية (190)، ذكر أ. حبش بأن الحكومة أقرت استراتيجية مناهضة العنف ضد المرأة والتي تعمل على تنفيذها وزارة الاختصاص، أي وزارة المرأة. وأضافت أ. بزار بأن الاتفاقيات الدولية المعنية بالمرأة تبني على ثلاثة أسس، وهي التمكين، الحماية والأمن، وبالتالي الحكومة الفلسطينية تعتمد هذه الأسس الثلاثة عند صياغتها لخططها الاستراتيجية، والقرارات الصادرة عنها.

وفي الوقت الذي رأى فيه أ. حبش بأن العنف والتحرش في عالم العمل غير ظاهر في بيئة العمل الرسمية بسبب خوف العاملات من الفضيحة والإشاعات، رأت أ. بزار بأن التشريعات الفلسطينية فيها من العقوبات التي تحمي المرأة العاملة، وأن القانون الأساسي قد كفل لجميع الفلسطينيين اللجوء للقضاء على قدم المساواة، وعليه تضل المسألة مسألة وعي، ويجب أن تبدأ من المدارس.

وبشأن حماية العاملات بعقود مؤقتة في المجال العام، وفي غالبيتها عقود سنوية، ذكرت أ. بزار بأنهن يخضعن لرقابة ديوان الموظفين، وبأن أي جهة رسمية لم تتلقَ شكوى حول تعرض العاملة لأية ضغط أو ابتزاز من قبل المدير المباشر.

أما فيما يتعلق بآليات الانتصاف، ذكر أ. حبش بأن العملين/ات في القطاع الحكومي يخضعون لقانون الخدمة المدنية، والذي يمنح بدوره لرئيس الدائرة الحكومية صلاحية تشكيل لجان تحقيق داخلية، أو لجان وزارية إن كانت مرتبطة بموظفين من دراجات عليا، والتي قد تصل نتائجها إلى القضاء. إلا أن أ. بزار قد استدركت وأضافت بأن التشريعات المحلية لا تتمن تعريفًا واضحًا للعنف والتحرش الجنسي، وأن هذه التعريفات ممكن أن تأتي من مبادرة لجنة تشغيل النساء التي تشرف عليها وزارة العمل ومن ثم يمكن اعتمادها من قبل مجلس الوزراء.. وأضافت أ. بزار، بأن العاملات في القطاع الحكومي بإمكانهن التوجه إلى إدارات الشكاوى داخل كل وزارة لمتابعة شكواهن، إلى أن موضوع التحرش لايزال حساسًا وهو ما يلزمه توعية مجتمعية.

[37] أجري اللقاء في مكتب أ. فيحاء بزار بتاريخ 2026/01/12.

أما فيما يتعلق ببيئة عمل مجلس الوزراء، ذكرت أ. بزار، بأن كل الموظفين/ات ملتزمون/ات بالتشريعات المحلية ومدونات السلوك الرسمية، ويخضعون للمساءلة من قبل لجان التحقيق وفق الإجراءات الداخلية، والتي تُلزم أعضاء هذه اللجان بالحيادية والمهنية، والتي قد توصي بإحالة الشكوى إلى القضاء، إلا أن تلك التشريعات، وفقًا للأستاذة بزار، وعلى اختلاف مستوياتها لم تأتِ بشكل خاص على ذكر جريمتي العنف والتحرش في العمل. وأضافت بأن مجلس الوزراء منفتح على أية مقترحات سياسات عامة وأنظمة تُرفع من قبل وزارة الاختصاص لإقرارها.

2) وزارة العمل

وزارة العمل هي وزارة الاختصاص بمتابعة تنفيذ قانون العمل، ومتابعة وتقييم سوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى أن الوزارة تمثل الحكومة لدى منظمة العمل الدولية، وترأس لجنة السياسات العمالية. وبدوره أفاد أ. عبد الفتاح ملاح، مدير عام التفتيش في الوزارة[38]، بأن الوزارة وبدعم من منظمة العمل الدولية قد أجرت مراجعة قانونية لاتفاقية (190) وقدمت توصيات رسمية جرى تضمينها في مسودة قانون العمل الفلسطيني الجديد، وبما يتضمن تعريف كل من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل.

وبدورها، أفادت أ. حنين حرزالله، مديرة دائرة شروط العمل، بأن الوزارة ترأس اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، والتي تضم في عضويتها (30) ممثل وممثلة لأطراف الإنتاج الثلاثة إضافة إلى المجتمع المدني، وهي لجنة معنية بتحسين ظروف العمل للنساء، وأضافت بأن وزارة العمل قد حدثت اللائحة التنظيمية لسوق العمل، وهي في مرحلة الدراسة تمهيدًا لإقرارها من قبل مجلس الوزراء.

وفي شأن آليات الوقاية والحماية في عالم العمل، ذكرت أ. أنوار ياسين لدادوة، مديرة دائرة النوع الاجتماعي في الوزارة، بأنه خلال العام 2023، وبالشراكة مع المجتمع المدني، عملت الوزارة على رفع وعي كافة مفتشي العمل في محافظات الضفة الغربية، وعددهم يقارب (90) مفتشًا، وهم يمتلكون صلاحية الضبطية القضائية في مجال العمل، باتفاقية (190)، وأضافت أ. لدادوة بأن الوزارة عملت أيضًا على بناء قدرات المفتشين خلال العام 2025 في مجال أحكام وبنود الاتفاقية بشكل مفصل. وفي ذات السياق، أشارت أ. لدادوة، بأن وزيرة العمل قد شكلت لجنة بالشراكة مع اتحاد نقابات عمال فلسطين والمجتمع المدني لإعداد سياسة تشريعية لمناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل في فلسطين.

وذكر أ. فلاح بأن وزارة العمل وبالتعاون مع اتحاد الغرف التجارية ومؤسسات المجتمع المدني مستمرة في عقد لقاءات توعوية للتجار حول اتفاقية (190)، وأضافت أ. لدادوة، بأن الوزارة تعمل على صياغة نموذج تفتيش جديد حول رصد انتهاكات اتفاقية (190) لاعتماده من قبل مفتشي العمل. وقد أوصى ممثلو الوزارة بضرورة سرعة إصدار تشريعات، أنظمة وقرارات وزارية وقائية لإلزام أصحاب العمل في مضمون اتفاقية (190)، وليستند إليها المفتشين خلال عملهم. وأضافوا بأنه من دون إقرار

[38] أجري اللقاء في مكتب أ. عبد الفتاح ملاح بتاريخ 2025/12/31.

تشريع رسمي لا يمكن للوزارة إلزام أصحاب العمل بإقرار مدونات سلوك داخلية، أو أرفاق عقود العمل بملاحق خاصة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل.

وذكر أ. فلاح، بأن الوزارة تعتبر التمييز في الأجور بين العاملين والعاملات انتهاكًا للحق في المساواة وعنفًا اقتصاديًا. وأضافت أ. لدادوة بأن مفتشي العمل يجرون تفتيشًا لما يقارب (300) منشأة اقتصادية بشكل دوري ويومي، ويوثقون من خلالها انتهاكات المساواة في الأجور، وذلك من خلال مراجعة عقود العمل، والسجلات المالية ولقاء العاملات، وبما يشمل إجراء زيارات ليلية لمراقبة ظروف عمل النساء. وفي هذا السياق، أضافت أ. حرزالله بأن الوزارة تصدر تقارير رسمية ترصد الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات في سوق العمل المحلي، خاصة في قطاع الخدمات كرياض الأطفال والمدارس الخاصة ومشاغل الخياطة، خاصة وأن (70%) من العاملات في سوق العمل غير المنظم يتقاضين أجرًا أقل من الحد الأدنى من الأجور.

أما فيما يتعلق بوصول العاملات لسُبل انتصاف فعالة وآمنة، أفاد أ. فلاح بأن الوزارة أطلقت في العام 2022 خطًا هاتفيًا مجانيًا (127) لتلقي الشكاوى، ومنذ منتصف العام 2025 أصبح يعمل على مدار (24) ساعة وهو آمن ويحفظ خصوصية مقدمات الشكاوى، وتصدر عن الخط الآمن تقارير شهرية داخلية حول أعداد الشكاوى، وتصنيفاتها. وبدورها تقوم الوزارة برع وعي العاملات والأحداث بأهمية التقدم بالشكاوى من خلال الخط الآمن. وأضاف أ. فلاح، بأن الخط الآمن قد تلقى خلال فترة عمله شكوى واحدة فقط لعاملة في قرية عناتا قد تعرضت للتحرش من قبل صاحب العمل، وأن الوزارة قد تواصلت معها من خلال موظفة مختصة، حيث وجهت الشكوى إلى إدارة حماية الأسرة في الشرطة، ومن ثم إلى شرطة الضواحي حيث أُلقي القبض على صاحب العمل، وتعرض للعقوبة، فيما حصلت مقدمة الشكوى على كافة حقوقها القانونية.

وقد أوصى ممثلو الوزارة، في نهاية اللقاء، بضرورة تشكيل ائتلاف أو لجنة وطنية تضم أطراف الإنتاج والمجتمع المدني لإعداد استراتيجية وطنية لمناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل.

3) الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

تنبع أهمية الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بأنها مؤسسة دستورية معنية بتطوير أوضاع حقوق الإنسان في فلسطين، ومن بين أدوارها مراجعة السياسات والتشريعات المحلية، وتقديم التوصيات لمواءمتها مع القانون الدولي لحقوق الإنسان، إضافة إلى كونها مؤسسة رائدة كنموذج يحتذى به من ناحية حقوق العاملين فيها. ووفقً للأستاذة علا عدوي، مديرة وحدة العلاقات الدولية[39]، فإن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان معتمدة من قبل منظمة الأمم المتحدة بتصنيف (أ) بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، استنادًا إلى مهنيتها واستقلاليتها، ويعمل فيها (68) موظفًا بينهم (41%) نساء في مختلف المستويات الوظيفية.

[39] أجريت المقابلة مع أ. علا عدوي في مكتبها بتاريخ 2026/01/06.

واستنادًا إلى أ. عدوي، فقد اعتمدت الهيئة المستقلة سياسة مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل في العام 2023، بعد أن خضعت لنقاش داخلي مستفيض، شارك فيه طاقم الهيئة بمختلف مستوياته لضمان المشاركة، ورفع الوعي حولها. وهي سياسة تعمد بيئة العمل الداخلية والخارجية في الهيئة، فجميع الموردين ومقدمي الخدمات للهيئة يلتزمون بها كملحق بالعقود.

ولم تكتفِ الهيئة المستقلة بذلك، بل عقدت دورتين تدريبيتين، واحدة في قطاع غزة والثانية في الضفة الغربية، لتدريب طاقمها، كما أنها قامت بتوزيع نسخة منها لكل موظف، بحسب أ. عدوي. واستنادًا إلى تلك السياسة، تشكلت لجنة داخلية في المؤسسة لتلقي الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي، والتعامل معها بمهنية وبما يحفظ خصوصية المشتكي/ة، ورغم عدم تلقي اللجنة لشكاوى حتى تاريخه، إلا أن الهيئة المستقلة تعمل حاليًا على تطوير تلك السياسة لتتضمن سُبل الانتصاف الفعال إلى جانب آليات الوقاية والحماية.

وتضيف أ. عدوي، بأن الهيئة المستقلة قد تعاقدت في العام 2018 مع خبير خارجي من أجل عقد تقييم النوع الاجتماعي داخل الهيئة، كما أن التقييم الخارجي لعملها والتزامها بخططها الاستراتيجية يقيم المسائل المتعلقة بالمساواة والنوع الاجتماعي داخل الهيئة بما في ذلك المساواة في الأجور، وبيئة العمل الآمنة. وقد أجرت الهيئة المستقلة تقييمًا خارجيًا لخطتها الاستراتيجية في العام 2022، وتقييم نصفي للخطة الاستراتيجية الجديدة في العام 2025، والذي أظهر بأن الباحثات الميدانيات العاملات في البيئة الخارجية للهيئة المستقلة هن الأكثر هشاشة وعرضة للعنف أو التحرش الجنسي في البيئة الخارجية.

وأكدت أ. عدوي بأن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان لا تتسامح مطلقًا مع جرائم العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي، ومن خلال ذلك فهي تحافظ على سمعة المؤسسة ومصداقيتها بين جمهورها، خاصة وأن أحد وظائف الهيئة المستقلة تلقي شكاوى انتهاكات حقوق الإنسان ومتابعتها مع جهات الاختصاص لإنصاف الضحايا.

4) لجنة الانتخابات المركزية

لجنة الانتخابات المركزية هي جهة تنفيذية مستقلة، تعمل على عقد الانتخابات العامة (لرئاسية والتشريعية) والمحلية بنزاهة وشفافية وحيادية. هذه المبادئ الحاكمة لعمل اللجنة يتطلب منها تطوير بيئة عمل صحية وآمنة ولائقة للعاملين فيها، إضافة إلى أنها تستقدم عشرات العاملين بعقود محددة المدة خلال الفترات الانتخابية، وآلاف غيرهم لتيسير عملية الاقتراع والفرز داخل المراكز الانتخابية، وهو ما يتطلب منها اعتماد تشريعات صارمة تمنع العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل. ويعمل لدى لجنة الانتخابات المركزية (163) موظفًا/ة، موزعين بين المقر العام، ومكاتب الدوائر الانتخابية، بينهم (70) موظفة، أي بنسبة تقارب (43%). وهي ذات النسبة للموظفات المؤقتات المستقدمات للعمل في الدوائر الانتخابية خلال فترة الانتخابات المحلية 2022/2021، وترتفع إلى (45.5%) للموظفات المؤقتات المستقدمات للعمل في لجان الاقتراع والفرز.

وأفادت أ. سهير عابدين، مسؤولة الدائرة القانونية في اللجنة[40]، بأن النظام الإداري الداخلي للجنة يحظر على الموظفين "نهج أي سلوك جسدي أو لفظي أو معنوي خارج عن الآداب والتقاليد والأعراف المرعية في فلسطين أو الاتيان بأي سلوك يمكن تصنيفه على أنه تحرش نفسي أو جنسي أو مضايقة جسدية" وفقًا للبند (14) من المادة (49). كما أن واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي استنادًا لذات النظام تفرض على الموظف "تجنب كل شكل من أشكال التمييز، وخاصة التمييز المبني على العرق أو اللون أو الجنس ..."، و"احترام رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه أثناء العمل وخارجه وتجنب كل ما من شأنه أن يجرح كرامتهم أو يؤذي شعورهم."

وأضافت أ. عادين، بأن اللجنة وباعتبارها عضوًا في المنظمة العربية لإدارة النظم الانتخابية، شرعت في العام 2021 في صياغة مدونة سلوك لمناهضة العنف ضد المرأة خلال العملية الانتخابية، وخلصت إلى اعتماد مدونة "مناهضة المساس بحقوق المرأة الفلسطينية في الانتخابات المحلية" في شهر أكتوبر/ تشرين الأول 2021، وقد صادق عليها جميع الأحزاب السياسية أعضاء منظمة التحرير الفلسطينية، إضافة إلى عددًا من الجهات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني. وقد أقرت مدونة السلوك بأن أي مساس بحقوق المرأة خلال فترة الانتخابات يشكل عنفًا انتخابيًا، وتناولت المدونة المرأة خلال العملية الانتخابية في جميع حالاتها (ناخبة، مرشحة، عاملة في اللجنة، ناشطة في المجتمع المدني، ناشطة في حزب سياسي، صحفية، مراقبة، ممثلة لقائمة انتخابية). وأكدت المدونة على أن جميع الممارسات التمييزية المباشرة وغير المباشرة التي تتخذ ضد المرأة تشكل مساسًا بحقوق المرأة في الانتخابات المحلية. واعتبرت المدونة بأن استعمال وسائل تعتمد على "الإيذاء النفسي أو التهديد أو التحرش أو الاعتداءات الجنسية أو العنف الجسدي أو اللفظي أو التنمر سواء في الفضاء المادي أو الالكتروني" عنفًا انتخابيًا يستدعى العقوبة والجزاء.

ووفق الخطة الاستراتيجية (2026 -2030) للجنة، فإنها ستعمل على صياغة وإقرار سياسة داخلية تشاركية لمناهضة العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي داخلها، للحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة للنساء بحسب أ. عابدين، كما أن اللجنة منفتحة على مقترح تضمين عقود العمل المؤقتة بملحق خاص لمنع العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي خلال عقد الانتخابات المحلية 2026.

وذكرت أ. عابدين بأن اللجنة لم تجرِ مسبقًا أي مسح حول العاملات الأكثر هشاشة وعرضة لجريمتي العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل، إلا أنهم منفتحين لإضافة هذا المسح إلى مؤشرات قياس وتقييم العنف ضد المرأة خلال الفترات الانتخابية.

وأضافت بأن النظام الإداري الداخلي للجنة يوضح آليات استقبال الشكاوى والتحقيق فيها والمدد الزمنية للتحقيق حتى صدور القرار بحق مرتكب الفعل، إلا أنها أوضحت بأنها آليات داخلية معتمدة، وليست لجنة خاصة بتلقي الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي، كما أن النظام الداخلي يشمل آليات المساءلة الداخلية، ومن بينها جرائم العنف

[40] أجريت المقابلة مع أ. سهير عابدين في مكبتها بتاريخ 2026/01/08.

والتحرش الجنسي، إلا أن النظام لا يشتمل على آليات لحماية المبلغين/ات من الأعمال الانتقامية، وهو ما يجب تضمينه ضمن النظام.

5) الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين هو ممثل أوسع شريحة من النقابات العمالية، ويضم في عضويته (16) نقابة، وهو عضو في منظمة العمل الدولية، ويسعى للدفاع عن حقوق العمال، ومن بينها حقهم في بيئة عمل صحية وآمنة ولائقة. كما أن من مهام الاتحاد توعية العمال بحقوقهم، ومن بينها حقهم في عدم التعرض للتمييز، العنف أو التحرش الجنسي في عالم العمل.

وذكرت أ. فيحاء سليمان، رئيسة دائرة المرأة في فرع رام الله والبيرة[41]، بأن الاتحاد العام كان يتوصل إلى شكاوى العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل من خلال الزيارات الميدانية، ولكن في العديد من الحالات لم تكن لديهن دراية ووعي بأن ما تعرضن له هو جريمة عنف أو تحرش جنسي، وأن معظم الشكاوى كانت خلال ساعات دوام العمل الرسمية، ولم تكن مقدمات الشكاوى على دراية في خضوعهن لتلك الجرائم خارج ساعات الدوام، أو خلال الرحلات الخارجية. وعليه، اخضع الاتحاد طاقمه خلال العامين 2021 – 2022 لعديد من دورات بناء الوعي حول المفاهيم الأساسية وأشكال وأساليب العنف والتحرش ليتمكنوا من تكييف تلك الحالات. وتضيف عبد الهادي بأن دور طاقم الاتحاد هو التوعية فقط، فصفة الضبطية القضائية من صلاحيات مفتشي العمل، ولذلك يعملون بالتنسيق مع وزارة العمل.

ومنذ العام 2021 بدأ طاقم الاتحاد نقل خبرته في هذا المجال إلى العاملات، وكان يقوم بتوجيههن للتقدم بشكاوى إلى وزارة العمل، إلا أن الخوف على سمعة الضحية، والخوف من الفضيحة أو فقدان العمل أو الانتقام كانت جميعها من العوائق الأساسية أمام المبادرة لتقديم البلاغات. وتضيف أ. سليمان بأنهم قد وثقوا ما يقارب من (300) شكوى متعلقة بجرائم العنف والتحرش الجنسي منذ العام 2022، وقد طالت تلك الجرائم عاملات، وأشخاص ذوي إعاقة إضافة إلى بعض الرجال. وعليه، شرع الاتحاد بتلقي الشكاوى والاستفسارات حول تلك الجرائم من خلال الخط المجاني، حيث كان يقدم المشورة القانونية والاجتماعية والنفسية، إلا أن الضحايا كانوا يتراجعون في اللحظات الأخيرة عن تقديم البلاغات.

وأضافت أ. سليمان بأن الاتحاد شرع في أرشفة تلك الشكاوى والاستفسارات بعد أن تنبه لانتشارها كظاهرة، وهي بحاجة إلى بيانات الإثبات. والآن يعمل الاتحاد على نظام الأرشفة الالكترونية من خلال تطبيق "مؤشر فلسطين للسلم الأهلي والاستجابة المبكرة للنزاعات" وبالتنسيق مع جهاز الشرطة، إلا أن هذا التطبيق ما زال نظامًا عامًا لتوثيق جميع حالات العنف والتحرش والاعتداءات الجسدية والجنسية، وليس مخصصًا لعالم العمل بشكل مخصص.

[41] أجريت المقابلة مع أ. فيحاء سليمان في مكتبها بتاريخ 2026/01/14.

وأكدت أ. سليمان بأن الاتحاد لازال مقيدًا في التعامل مع هذه الشكاوى طالما لم تتضمن في قانون العمل، وصدور لوائح وأنظمة رسمية ملزمة عن وزارة العمل. ومن أجل ذلك الهدف، عقد أطراف الإنتاج الثلاثة عددًا من اللقاءات والتدريبات لبناء القدرات للتعامل مع الحالات، ورفع الوعي بجرائم العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل.

وترى أ. سليمان بأن مقترح تضمين عقود العمل بملحق خاص لتعريف جريمتي العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل وتجريمه وإقرار جزاءاتها، سيكون له أثرًا رادعًا، خاصة وأن العقد شريعة المتعاقدين، إضافة إلى الدور التوعوي لذلك الملحق بهذه الجرائم. خاصة، وأن المنشآت التي التزمت مع الاتحاد وأعلنت عن اللوائح والأنظمة في أماكن ظاهرة، لم تتمكن من إضافة جريمتي العنف والتحرش لعدم وجود صبغة قانونية تستند لها.

بدورها توصي أ. سليمان بضرورة التنسيق مع اتحاد الغرف التجارية، الصناعية والزراعية من أجل إعداد دراسة حول أثر هذه الظاهرة على المنشآت الاقتصادية والخسائر الناجمة عن تلك الجرائم. وتضيف، بأنه يجب أن تتبنى وزارة العمل مسح وطني حول النساء الأكثر هشاشة وتعرضًا للعنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، خاصة تلك العاملات في الاقتصاد غير المنظم، الأميات، ذوات الإعاقة، المعيلات لأسرهن، العاملات في مناطق (ج)، فهن الأكثر عرضة لعدم المساواة في الأجور وعدم تطبيق قواعد السلامة المهنية والصحية، إضافة إلى العمل لساعات أطول دون أجر إضافي.

6) اتحاد نقابات المهن الصحية

اتحاد نقابات المهن الصحية من النقابات العريضة في المجتمع الفلسطيني، ويضم في عضويته (11) نقابة فرعية، تشمل عضويتها ما يزيد عن (16.000) منتسب، أكثر من (60%) منهم من النساء، إلا أنهن لا يشكلن أكثر من (25%) في المواقع القيادية، فعلى سبيل المثال لا الحصر، أُنتخبت (6) نساء عضوات في مجلس الاتحاد المشكل من (24) عضو.

وأفاد د. أسامة النجار، أمين عام الاتحاد[42]، بأن الاتحاد حساس جدًا اتجاه قضايا المرأة في بيئة العمل رغم أن السياسات والأنظمة الداخلية لم تتطور إلى حد مناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل. مرافق الخدمات للاغتسال وتغيير الملابس والطعام مفصولة، مرافق العلاج الطبيعي تقدم فيها النساء الخدمة للنساء والرجال للرجال في مواقع منفصلة، بحسب د. النجار. وأضاف بأن الاتحاد يقع على عاتقه تلقي شكاوى عضواته سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، ويمثلهن أمام أصحاب العمل ويدافع عن حقوقهن.

ووفق د. النجار، فإن الاتحاد يتعامل بجدية مع شكاوى العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل باعتبارها شكاوى تمس الكرامة الإنسانية، ويشكل لجان تحقيق في تلك الشكاوى، وعديد من الشكاوى وصلت إلى مجلس التأديب في الاتحاد ووصلت الإجراءات الجزائية حد سحب المزاولة من مقترفي تلك الانتهاكات.

[42] أجريت المقابلة مع د. أسامة النجار بتاريخ 2025/12/22 في مقر وزارة الصحة الفلسطينية.

وحول وجود سُبل للوقاية والحماية في منشآت العمل، أفاد د. النجار بأن العاملين/ات في القطاع الحكومي، وزارة الصحة، ملتزمين بمدونة السلوك الرسمية الصادرة عن ديوان الموظفين، في مقابل فجوة واضحة في السياسات والأنظمة الداخلية للقطاع الصحي الخاص، وأكد على أن الاتحاد يدعم مشورة تضمين عقود العمل في القطاع الخاص بملحق بمناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، وأضاف بأن الاتحاد يتعاون مع مفتشي وزارة العمل ويأخذ ملاحظاتهم بجدية، من منطلق الدفاع عن حقوق منتسبيه أمام أصحاب العمل. وأشار د. النجار بأن الاتحاد لم يجرِ حتى تاريخه أي مسح لتحديد فئات العاملات الأكثر هشاشة في مجالهم، وبدوره سيقدم توصية إلى مجلس الاتحاد لإجراء هذا المسح بناءً على مؤشرات الأجور، مناطق السكن والإعالة، لبحث سُبل توفير الحماية لهن.

اما فيما يتعلق بمؤشرات تقييم مخاطر تعرض العاملات للعنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي، فأكد د. النجار بأن الاتحاد ملزم بقانون العمل الفلسطيني وإجراءاته، خاصة أن العديد من أصحاب العمل يستغلون فترة التجربة، ومدتها ثلاثة أشهر، لتشغيل النساء خلال تلك الفترة دون تثبيت، لضمان ألا تترتب عليهم كأصحاب عمل حقوق لصالح العاملات. وأضاف بأن أماكن العمل تخضع لشروط نظام ترخيص المهن الصحية الصادر عن وزارة الصحة، وبأن أصحاب العمل ملتزمين بتلك الشروط.

أما فيما يتعلق بآليات الانتصاف الفعال داخل الاتحاد، فأوضح د. النجار بأنه لا يوجد في الاتحاد لجان رسمية مشكلة لهذا الغرض، ولكن يجري تشكيلها بعد تلقي الشكاوى للنظر فيها، إلا أن مجلس الاتحاد قد انتخب امرأة لتولي منصب مسؤولة مجلس التأديب الداخلي، وهو ما قد يتيح للعاملات الشعور بالأمان عند تقديم الشكاوى، إضافة إلى أن اقتراحًا بتشكيل لجنة النوع الاجتماعي مطروحًا للنقاش حاليًا أمام مجلس الاتحاد.

وأكد النجار بأن عمل الاتحاد لا يقتصر على الدفاع عن حقوق منتسباته ضد جرائم العنف والتحرش، انما أيضًا يتلقى الشكاوى من قبل متلقيات خدمات المهن الصحية من النساء، وقد سبق وأن حقق في شكوى مواطنة قد تعرضت للتحرش من قبل فني أشعة، حيث عوقب بسحب المزاولة منه بعد تكراره للجريمة. وبحسب النجار فإن دليل مناهضة جريمة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل سيكون له أثرًا واضحًا في مكافحة تلك الجرائم خاصة وأن طبيعة تقديم خدمات المهن الصحية تجري في غرف مغلقة ولا يجوز مراقبتها بالكاميرات.

وخلص د. لنجار إلى أن الاتحاد لم يقدم سابقًا خدمات الدعم القانوني، الاجتماعي أو النفسي لضحايا هذه الجرائم، وأن هذه المسألة يجب أن تُدرس بجدية في مجلس الاتحاد.

7) اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية

الاتحاد هو ممثل لأصحاب العمل في فلسطين، ويضم في عضويته (18) غرفة تجارية، صناعية وزراعية تغطي جميع المحافظات الفلسطينية، وتمثل في مجموعها أكثر من (65.000) عضو من مختلف القطاعات الاقتصادية، ويتولى الاتحاد مهمة تمثيل

أعضائه أمام الجهات الرسمية، ورعاية مصالح أعضائه والدفاع عن حقوقهم والمشاركة مراجعة وتعديل التشريعات المحلية، وهو عضو منظمة العمل الدولية.

ووفقًا للأستاذ موسى سلامة، مدير دائرة المشاريع الصغيرة والمتوسطة[43]، فإن الاتحاد يوفر دورات تدريبية ليناء قدرات أعضائه الاقتصادية، لتطوير أدائهم ورفع قدراتهم استنادًا إلى دراسة احتياجات دورية يعدها الاتحاد، وبما يشمل التشريعات والسياسات المتعلقة بالعمل وبيئته الصحية. وأضاف سلامة، بأن عضوية الاتحاد في منظمة العمل الدولية كأحد أطراف الإنتاج الثلاثة، تجعله جزءًا من النقاشات الدولية حول الممارسات الفضلى في سياسات العمل وعالم العمل الصحي والآمن.

بدوره، عقد الاتحاد العديد من اللقاءات التوعوية حول التشريعات الدولية الناظمة لبيئة عمل القطاع الخاص، إلا أنه يواجه تحديًا بأنه لا يملك أداة تنفيذية أو ملزمة اتجاه أعضائه، وفق سلامة، إضافة إلى أن أصحاب العمل يخشون تطبيق سياسات مكافحة العنف والحرش في بيئة العمل تخوفًا من الشكاوى الكيدية التي قد تمس وضعهم الاقتصادي أو الاجتماعي، وبرأيهم أن قانون العمل الحالي يوفر حماية للعمال أكثر من صاحب العمل. وبحسب سلامة، فإن أكثر شكاوى النساء من التمييز في الأجور أو العنف أو التحرش تأتي من بيئة عمل الاقتصاد غير المنظم.

وقد رحب الاتحاد على لسان أ. سلامة بمشورة إضافة ملحق خاص بمناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل إلى عقود العمل، بحيث تُعرِّف تلك الجرائم وتتضمن جزاءات واضحة، ورأى بأن الاتحاد سيكون له دور كبير في توعية أصحاب العمل في ضرورة تبني هذه التوصية لحمايتهم وحماية منشآتهم الاقتصادية. أما فيما يتعلق بإعداد مسح للعاملات الأكثر هشاشة وتعرضًا للعنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، فرأى سلامة بأن هذا المسح ليس من مهام الاتحاد كممثل لأصحاب العمل، إضافة إلى أن تلك الفئة من العاملات يعملن في الاقتصاد غير المنظم خارج إطار الاتحاد الذي يمثل الاقتصاد المنظم.

ويضيف أ. سلامة بأن الاتحاد لا يتسامح مع جرائم العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في علم العمل، ويدعم تشكيل لجان لتلقي الشكاوى والتحقيق بها في كل منشأة اقتصادية، على أن ترأسها امرأة لضمان عدم التمييز والتحقيق فيها بمهنية. ويرى أ. سلامة بأن الاتحاد منفتح للشراكة مع المجتمع المدني لرفع وعي أصحاب العمل حول ضرورة اعتماد سياسات داخلية لمناهضة العنف والتحرش، والتوعية بضرورتها وأهميتها لحماية المنشآت الاقتصادية.

8) جمعية البنوك الفلسطينية

[43] أجريت المقابلة مع أ. موسى سلامة في مكتبه بتاريخ 2026/01/04.

جاء تشكيل جمعية البنوك الفلسطينية بمبادرة من المصارف العاملة في فلسطين، وسُجلت في العام 1998 كمؤسسة غير ربحية تمثل القطاع المصرفي وترعى مصالحه وتعبر عن صوته الجماعي، ويتمثل دور الجمعية الرئيسي في مراجعة وتعديل كافة التشريعات التي تؤثر على القطاع المصرفي بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن خلال تنفيذ حملات الحشد والتأثير.

وأفاد أ. بشار ياسين، مدير عام الجمعية[44]، بأنها تطبق أفضل قواعد وأسس الحوكمة والرقابة الدولية، خاصة وأن الجمعية تمثل القطاع المصرفي دوليًا، كاتحاد المصارف العربية والأسيوية، وتنسق عملها محليًا مع ممثلي القطاع الخاص، كاتحاد الغرف التجارية الصناعية الراعية، ومجلس تنسيق القطاع الخاص.

وأضاف أ. ياسين، بأن قطاع المصارف يضم (7500) موظفاً، بينهم (2738) موظفة بنسبة (35.5%)، إلا أن النساء يتبوأن مناصب قيادية في الإدارات العليا ومجالس الإدارة في المصارف العاملة في فلسطين، حيث ترتكز أسس عمل المصارف إلى شروط بيئة عمل آمنة وصحية، تمنح تكافؤ في الفرص، وتمنع التمييز، العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي.

ووفقًا لأستاذ ياسين، فقد أفرد النظام الداخلي للجمعية فصلًا كاملًا لمناهضة التمييز والاضطهاد والتحرش في بيئة العمل، وهو الفصل الحادي عشر، وأخضع مقترفي تلك الجرائم لأقصى الإجراءات الجزائية. ووفقًا للنظام الداخلي للجمعية، فإنها "تسعى إلى خلق بيئة صحية سليمة تهدف إلى تنمية مقدرات موظفيها وتكون خالية من جميع أشكال التمييز والاضطهاد والتحرش بكافة أنواعه وأشكاله." وقد عرف النظام الداخلي جرائم التمييز، الاضطهاد، التحرش والتحرش الجنسي، ووضح آلية تشكيل لجان التحقيق من قبل إدارة الموارد البشرية في حال تلقي قضايا من هذا القبيل، والبت فيها بالسرعة القصوى، واتخاذ الإجراءات اللازمة بحق الموظف مرتكب الفعل، والتي قد تصل إلى الفصل من العمل، مع مطالبته بجميع الحقوق بما في ذلك الحق في التعويض عن أية أضرار تلحق بالسمعة جراء ما اقترفه.

وأكد أ. ياسين بأن كافة البنوك العاملة في فلسطين تتبنى ذات التشريعات الداخلية التي من شأنها حماية الموظف/ة والعميل لديها، كما أنها تشمل بيئة العمل الداخلية في مقرات وفروع المصارف، والخارجية بما في ذلك مهمات ورحلات العمل محليًا وخارجيًا. كما أكد على أن البنوك لا تتهاون مع المساس بسمعتها سواءً كانت السمعة الائتمانية أو الاجتماعية، فأثر مخاطر المساس بالسمعة دفع المصارف لاعتماد تلك السياسات الواضحة للحفاظ على بيئة العمل الآمنة والصحية، من مستويات الوظيفة الدنيا، حيث توزع تلك الأنظمة على كل موظف جديد، وهي جزء من التدريب المصرفي، وحتى مستويات الإدارة العليا، حيث تتخطى لجان الرقابة والامتثال والتدقيق الداخلي المدراء العامون لمحاسبتهم أمام مجالس إداراتهم في حال وقوع أي انتهاك من هذا القبيل.

[44] أجريت المقابلة ما أ. بشار ياسين في مكتبه بتاريخ 2026/01/05.

سادسًا: دراسة حالة: جنوب أفريقيا، الأردن

إن الاطلاع على تجارب دولية، سواء في سياقات التطور التشريعي التاريخي لمناهضة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، يوفر لدولة فلسطين الاطلاع على الممارسات الفضلى والخبرة الدولية للعمل وتطوير سياساتها وتشريعاتها الداخلية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية تستقطب النساء للعمل والإنتاج وتطوير قدراتهن في سوق العمل المحلي. يستعرض هذا الفصل تجربتي كل من دولة جنوب أفريقيا والمملكة الأردنية الهاشمية في مجال خلق بيئة عمل صحية وآمنة خالية من العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي، ليسترشد فيها أطراف الإنتاج الثلاثة والمجتمع المدني في تطوير السياسات والتشريعات المحلية.

تجربة دولة جنوب أفريقيا

جاء انضمام دولة جنوب أفريقيا على اتفاقية منظمة العمل الدولية (190) في نوفمبر 2021 تتويجًا لنضال مجتمعي طويل، ومراكمة تشريعية في مجال مكافحة العنف والتحرش والتمييز المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل. فهي من الدول الرائدة في القارة الأفريقية في مجال الحقوق الدستورية والعمالية، ولدى المجتمع المدني الأفريقي، بمفهومه الواسع، تاريخ طويل من النضال الاجتماعي والذي انعكس على تشريعاتها وأنظمتها التنفيذية في مجال عالم العمل اللائقة والصحية.

1) السياق التاريخي والتشريعي قبل الانضمام لاتفاقية (190)

راكمت دولة جنوب أفريقيا، منذ تسعينيات القرن الماضي، بنية تحتية تشريعية قوية لمكافحة التمييز، العنف والتحرش في عالم العمل قبل انضمامها لاتفاقية (190)، وواصلت تطويرها وتوسيع نطاق الوقاية والحماية والانصاف فيها على مر العقود، وكان للنضال المجتمعي من قبل المجتمع المدني الأفريقي بنقاباته ومؤسساته، وآليات الحوار الوطنية أثرًا كبيرًا في إثراء البنية التشريعية.

دستور جنوب أفريقيا للعام 1996، هو حجر الأساس في البنية التحتية التشريعية للحماية، فقد نصت المادة (09) منه على الحق في المساواة وعدم التمييز، فجميع الناس سواسية أمام القانون، ولهم الحق في الحماية المتساوية. وتشمل المساواة المكفولة في الدستور التمتع الكامل والمتساوي بجميع الحقوق والحريات، وإعمالًا لمبدأ تحقيق المساواة وتعزيزها تُتخذ التدابير التشريعية وغيرها من التدابير المصممة لحماية أو دعم الأشخاص، أو الفئات التي تضررت من التمييز غير العادل. كما أكدت المادة ذاتها على أنه لا يجوز للدولة التمييز بشكل غير عادل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ضد أي شخص على أساس واحد أو أكثر، بما في ذلك العرق، الجنس، الحمل، الحالة الاجتماعية، الأصل العرقي أو الاجتماعي، اللون، الهوية الجنسية، السن، الإعاقة، الضمير، المعتقد، الثقافة، اللغة أو الميلاد. ولم يكتفِ الدستور بمنع الدولة من التمييز، بل أيضًا منع الأفراد من التمييز فيما بينهم، فلا يجوز لأي شخص التمييز بشكل غير عادل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ضد أي شخص آخر

بناءً على سبب واحد أو أكثر من الأسباب المذكورة، كما أكد الدستور على ضرورة سن تشريعات وطنية لحظر ومنع التمييز غير العادل.[45]

كما تضمنت المادة (12 بند 1) حق كل فرد في الحرية والأمان الشخصي، وبما يشمل الحق في الحماية من جميع أشكال العنف سواء من مصدر عام أو خاص. فيما توسع البند (02) من ذات المادة ليكفل لكل شخص الحق في السلامة الجسدية والنفسية، وعلى أن تشمل الحق في الأمن والتحكم في الجسد. وحول علاقات العمل، ضمنت المادة (23) من الدستور لكل فرد الحق في ممارسات عمل عادلة، بما فيها تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها، ولأصحاب العمل تشكيل منظمات أصحاب العمل والانضمام إليها، ومنحت الطرفين الحق في الانخراط في المفاوضات الجماعية، وعلى أن تُسن تشريعات وطنية لتنظيم المفاوضة الجماعية، وهو تشريع فريد من نوعه ليكفل علاقة حوارية متساوية دون أن يتمكن طرف من الاستقواء على طرف آخر بسبب النفوذ، السلطة أو المال.[46]

وفي العام 1998، صدر قانون المساواة في التوظيف (Employment Equity Act)، والذي أشار إلى جريمة التحرش الجنسي بموجب المادة (6 بند 3) حيث نصت على أن يُعدّ التحرش بالموظف شكلاً من أشكال التمييز غير العادل، وهو محظورٌ استنادًا إلى أيٍّ من أسباب التمييز غير العادل، وتشمل هذه الأسباب العرق، الجنس، الحمل، الحالة الاجتماعية، المسؤولية العائلية، الأصل العرقي أو الاجتماعي، اللون، الهوية الجنسية، السن، الإعاقة، الدين، الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، الضمير، المعتقد، الرأي السياسي، الثقافة، اللغة، والولادة. كما أكدت هذه المادة على أن التحرش الجنسي محظورٌ بشكل بات في مكان العمل، ويتعين على أصحاب العمل اتخاذ خطوات للقضاء على هذه الممارسات كجزء من التزامهم بتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة في التوظيف.[47]

وفي العام 2005، واستنادًا إلى قانون المساواة في التوظيف، صدرت مدونة الممارسات الجيدة (Code of Good Practices) عن وزير العمل، وهي مدونة الممارسات الجيدة بشأن التعامل مع حالات التحرش الجنسي في مكان العمل، والتي تهدف في مادتها الأولى إلى مكافحة جرائم التحرش الجنسي في أماكن العمل، ولتوضح الإجراءات للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي في أماكن العمل ومنع تكرارها. وتأتي المدونة ولتعزيز وطوير وتنفيذ السياسات والإجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى أماكن عمل خالية من التحرش الجنسي، حيث يحترم أصحاب العمل والموظفون نزاهة وكرامة بعضهم البعض، وخصوصيتهم، وحقهم في المساواة في مكان العمل. وقد عرفت المدونة من هم مرتكبي جريمة التحرش المحتملين وضحاياها، كما أعطت لغير الموظفين من ضحايا جريمة التحرش في عالم العمل الحق في تقديم شكوى عن التحرش في عالم العمل. كما اعتبرت المدونة أن يُعد التحرش الجنسي

---

[45] دولة جنوب أفريقيا، وزارة العدل، "دستور جمهورية جنوب أفريقيا"، المعتمد بتاريخ 1996/05/08. للمزيد: (https://www.justice.gov.za/legislation/constitution/SAConstitution-web-eng.pdf).

[46] دولة جنوب أفريقيا، وزارة العدل، "دستور جمهورية جنوب أفريقيا"، مرجع سابق.

[47] دولة جنوب أفريقيا، الجريدة الحكومية، "قانون المساواة في التوظيف"، الصادر بتاريخ 1998/10/19. للمزيد: (https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a55-98ocr.pdf).

في عالم العمل شكلاً من أشكال التمييز غير العادل، وهو محظور على أساس الجنس و/أو النوع الاجتماعي و/أو الهوية الجنسية. كما توسعت المدونة لتوضح بأن "التحرش الجنسي هو سلوك غير مرغوب فيه ذو طبيعة جنسية ينتهك حقوق الموظف ويشكل عائقًا أمام المساواة في مكان العمل، مع مراعاة جميع العوامل التالية: 1) ما إذا كان التحرش مبنياً على أسس محظورة تتعلق بالجنس و/أو النوع الاجتماعي و/أو الهوية الجنسية؛ 2) ما إذا كان السلوك الجنسي غير مرغوب فيه؛ 3) طبيعة السلوك الجنسي ومدى انتشاره؛ و4) أثر السلوك الجنسي على الموظف."[48]

وفي العام 2011، صدر قانون الحماية من التحرش، وهو القانون الذي عالج جريمة التحرش الجنسي بشكل أوسع نطاقًا من بيئة العمل فقط، وهدف إلى توفير آليات حماية قانونية وسُبل انتصاف فعال للضحايا، حيث أعطى للمشتكين الحق في التقدم بطلب الحصول على الحماية من المحكمة، كما منح المشتكين في الحالات العاجلة طلب الحماية خارج ساعات العمل الرسمية، كما مكن الأطفال من التقدم بطلب الحماية دون مساعدة أي من الوالدين. ولأوامر الحماية القضائية أن تحظر التحرش وتأمر بتدخل الشرطة لإجراء التحقيقات اللازمة، واحتجاز المقترفين. كما منح القانون المحكمة الحق في سرية المحاكمات لحماية المشتكين وذوي العلاقة في الشكوى.[49]

2) دور النقابات والحوار الاجتماعي في الانضمام لاتفاقية (190)

لعبت النقابات العمالية، وتحديدًا مؤتمر نقابات عمال جنوب أفريقيا (COSTATU) دورًا محوريًا في اتجاهين، الأول توعية واسعة النطاق بين أعضائها لشرح أهمية اتفاقية منظمة العمل الدولية (190)، وربطها في النضال الاجتماعي ضد التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي؛ والثاني كان باتجاه الضغط على الحكومة للمصادقة على الاتفاقية. وقد عقدت النقابات العمالية شراكات مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات النسوية لتوحيد الجهود وتنظيم الحملات المحلية والوطنية.

وكانت الآلية الأهم تتمثل في الحوار الوطني من خلال المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل (NEDLAC) المنشأ بموجب قانون المساواة في التوظيف، والذي يضم الحكومة، ممثلي النقابات العمالية وممثلي أصحاب العمل، حيث صاغ المجلس الوطني خطة تنفيذية مرتبطة بجدول زمني نحو الانضمام للاتفاقية.

3) الانضمام لاتفاقية (190) والمواءمة التشريعية

انضمت جمهورية جنوب أفريقيا لاتفاقية منظمة العمل الدولية (190) في نوفمبر 2021، حيث شرعت الحكومة في حوار وطني من أجل المواءمة التشريعية مع النطاق الأوسع للوقاية، الحماية وسُبل الانتصاف الواردة في الاتفاقية. وقد توج الحوار بإصدار

---

[48] دولة جنوب أفريقيا، الجريدة الحكومية، "مدونة الممارسات الجيدة بشأن التعامل مع حالات التحرش الجنسي في مكان العمل"، الصادرة عن وزير العمل بتاريخ 2005/06/22. للمزيد: (https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/278650.pdf).

[49] دولة جنوب أفريقيا، الجريدة الحكومية، "قانون الحماية من التحرش"، الصادر بتاريخ 2011/12/02. للمزيد: (https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2011-017.pdf).

التعديل الجديد لمدونة الممارسات الجيدة لمنع ومكافحة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل في 2022/03/18، حيث ألغت مدونة الممارسات القديمة وحلت محلها، وكان من أبرز التطورات في المدونة الجديدة ما يلي:[50]

- **توسيع المفهوم:** حيث استبدل مصطلح "التحرش الجنسي" بمفهوم "العنف والتحرش" الأوسع الوراد في الاتفاقية، والذي يشمل العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي، التنمر، العنف النفسي، والتحرش العنصري؛
- **التركيز على الوقاية:** تُلزم المدونة أصحاب العمل بإجراء تقييم للمخاطر (Risk Assessment)، لتحديد الفئات الهشة والأكثر عرضه للتحرش، والعوامل التي قد تؤدي إلى العنف والتحرش في بيئة عملهم المحددة، ووضع خطة للحد من هذه المخاطر؛
- **نطاق حماية أوسع:** تبنت مدونة الممارسات الجديدة لنطاق الواسع للاتفاقية ليشمل الحماية، ليس فقط في مكان العمل المادي، بل أيضًا في العمل عن بعد، والتنقلات، والفعاليات الاجتماعية، والاتصالات الرقمية "التحرش السيبراني"؛
- **إجراءات انتصاف واضحة:** قدمت المدونة إرشادات مفصلة حول كيفية تطوير سياسة داخلية لمكافحة التحرش، وكيفية إجراء التحقيقات بشكل عادل وسري، وتوفير الدعم للضحايا؛
- **شمول أطراف ثالثة:** تؤكد المدونة على أن العنف والتحرش يمكن أن يرتكبه و/أو يتعرض له أطراف ثالثة مثل العملاء، والمقاولين، والزوار، وتضع على صاحب العمل مسؤولية اتخاذ خطوات معقولة لحماية موظفيه.

تجربة المملكة الأردنية الهاشمية

تعد المملكة الأردنية الهاشمية من الدول الرائدة عربيًا في التفاعل مع منظمة العمل الدولية، ومعايير العمل اللائق، وقد انضمت الأردن في يونيو 2023 إلى اتفاقية (190)، تتويجًا لجهود وطنية متراكمة من قبل الشركاء الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني، ومنذئذ فُتح الباب أمام مرحلة جديدة من المواءمة التشريعية والتطبيق العملي.

1) التطور التشريعي والسياساتي حتى الانضمام لاتفاقية (190)

البيئة التشريعية الأردنية والسياساتية لم تكن خالية من القوانين المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي في بيئة العمل، ولكنها كانت متفرقة وتفتقر إلى الشمولية التي تقدمها الاتفاقية. الدستور الأردني كفل في المادة (06) المساواة بين الأردنيين أمام القانون، وتمكين وحماية المرأة من جميع أشكال العنف والتمييز، فقد نصت على أن: "1. الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز

[50] دولة جنوب أفريقيا، الجريدة الحكومية، "مدونة الممارسات الجيدة لمنع ومكافحة التحرش في مكان العمل"، مرجع سابق.

بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. ... 6. تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز."[51]

وقبل مواءمته، كان قانون العمل الأردني رقم (08) لسنة 1996 يفتقر إلى تعريف صريح للعنف أو التحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، أو المعاقبة على تلك الأفعال، ولم يقدم تعريفًا شاملًا للسلوكيات المرفوضة في بيئة العمل. بل أن المادة (28) من القانون أعطت الحق لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار "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." في المقابل جاءت المادة (29) منه أعطت الحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك "إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير او بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول"، دون أن يوفر القانون آليات واضحة للحماية أو يحدد سُبل الانتصاف للعامل الضحية.[52] وفي ذات السياق، لم يتضمن قانون العقوبات الأردني أي تعريف أو تجريم أو معاقبة فعل العنف أو التحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي، وكان قد تضمن بعض النصوص التي تُجرم سلوكيات بعينها "الفعل المنافي للحياء"، ولكنها مادة قاصرة أمام جريمة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل.

إلا أن المُشرع الأردني أكد أن القانون ليس تشريعًا جامدً، وهو يعكس التفاعلات الاجتماعية، ومتطلبات التنمية الاقتصادية، وأهم تلك المتطلبات هو تمكين المرأة من دخول سوق العمل في بيئة لائقة ومناسبة، مُشجعة على الانضمام وغير طاردة. ومنذ إصداره في العام 1996، أُدخل (12) تعديلًا حتى تاريخه على القانون، ليشكل قصة تفاعل مستمرة ما بين ضرورات التنمية الاقتصادية، خلق التوازن بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، ممثلي القطاع الخاص، وممثلي النقابات العمالية، إضافة إلى تطبيق الالتزامات الدولية جراء انضمامها لاتفاقيات حقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكان آخرها اتفاقية (190) محل الدراسة.

وفي العام 2023، صدر قانون رقم (10) لسنة 2023 بشأن تعديل قانون العمل، والذي يعد تطور هام في توفير ضمانات لحظر التمييز، العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل، فقد عُدلت المادة (69) لتحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، وعلى أن يصدر وزير العمل التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل ولمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملًا ليليًا لخلق بيئة عمل آمنة. وفي سياق مكافحة العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل، عُدلت المادة (29) لتكفل للعامل الحق في أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل، وعلى أن يقوم بإبلاغ وزارة العمل خلال أسبوعين

---

[51] المملكة الأردنية الهاشمية، مجلس النواب، "الدستور الأردني 1952 وتعديلاته"، الطبعة العاشرة، 2022. للمزيد: (https://representatives.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/الدستور__2022.pdf).

[52] المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة العمل، "قانون العمل رقم (08) لسنة 1996 وتعديلاته وملحقاته"، 2025. للمزيد: (https://mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/قانون_العمل_رقم_8_لسنة_1996_وتعديلاته_وملحقاته.pdf).

من تاريخ ترك العمل، مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة، وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وذلك في حالة "6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول. ... 7. ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامة لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد عن خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول. ج. لغايات هذه المادة يقصد بالتحرش الجنسي: أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهينًا له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به."[53]

ويعد هذا التعديل محوريًا في ضمانة بيئة عمل لائقة وآمنة وخالية من العنف والتحرش الجنسي ومشجعة لانخراط المرأة في سوق العمل في ظل وجود حماية قانونية وإجراءات عقابية. إلا أن هذا التعديل لم يأتِ من فراغ، فقد سبقه وفي تطور تشريعي لافت، إقرار وزير العمل الأردني في العام 2020 لسياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل[54]، مرفقة بدليل إرشادي لأصحاب العمل نحو بيئة عمل آمنة وصحية. وبذلك تبنت سياسة الحماية عدم التسامح والتهاون في مسائل العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل، الواقع من أو على أي من العملين لدى المؤسسة (صاحب العمل) كما وتمنع التمييز بكل أشكاله، بما في ذلك التمييز في التوظيف والترقية والتقدم في العمل. وقد ألزمت الوزارة أصحاب العمل باعتماد هذه السياسة ضمن أنظمتها الداخلية استنادًا إلى المادة (55) من قانون العمل والتي نصت على: "على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظامًا داخليًا لتنظيم العمل في مؤسسته ... ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه، ويُعمل به من تاريخ تصديقه."[55]

وفي هذا السياق، أوضح الدليل الإرشادي لأصحاب العمل محفزات تبنيه لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية تعود بالعديد من الفوائد والإنتاجية على كل من العامل وصاحب العمل، ومن بينها: 1) تحقيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن المؤسسة؛ 2) جعل نظام عمل المؤسسة قائمًا على أفضل المعايير والممارسات العالمية الفضلى من خلال توفير آليات لتحقيق الحماية من التحرش؛ 3) إيجاد بيئة أكثر استقطابًا لشركاء الأعمال والمستثمرين؛ 4) المساهمة في خلق فرص عمل وبالتالي استقطاب أكبر عدد من العمال من الجنسين؛ و5) التقليل من تكاليف التشغيل ومعدل الدوران ضمن المؤسسة.

---

[53] المملكة الأردنية الهاشمية، مجلس الوزراء، الجريدة الرسمية، "قانون رقم (10) لسنة 2023 – قانون معدل لقانون العمل"، العدد رقم (5851)، الصادر بتاريخ 2023/04/16. للمزيد: (https://pm.gov.jo/Ar/Pages/NewsPaperDetails/5851).

[54] المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة العمل، "سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل"، 2020. للمزيد: (https://mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/سياسة_الحماية_من_العنف_والتحرش_والتمييز_في_عالم_العمل_والدليل_الارشادي_لأصحاب_العمل_نحو_بيئة_عمل_آمنة_وصحيّة_(1).pdf).

[55] المملكة الأردنية الهاشمية، مجلس الوزراء، الجريدة الرسمية، "قانون رقم (10) لسنة 2023 – قانون معدل لقانون العمل"، مرجع سابق.

2) الجهود الوطنية نحو الانضمام لاتفاقية (190)

كان للجنة الوطنية لشؤون المرأة، وهي لجنة رسمية تشكلت استنادًا إلى قانون رقم (11) لسنة 2025، بعد أن كانت آلية وطنية مشكلة بموجب قرار مجلس الوزراء في العام 1992، وتضم في عضويتها الوزارات المعنية، ممثلي مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص، ومجموعة من الخبراء[56]، دورًا محوريًا في دفع الأردن نحو الانضمام لاتفاقية منظمة العمل الدولية (190). إضافة إلى اللجنة الثلاثية لشؤون العمل، وهي لجنة مشكلة استنادًا لقانون العمل الأردني، وتسعى إلى تطوير بيئة العمل، والارتقاء بحقوق العمال وتحقيق التنمية الاقتصادية الأردنية، إضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات النسوية التي عملت بتناغم واضح وضمن خطة استراتيجية جاءت ضمن ثلاث محاور: 1) الضغط على الحكومة الأردنية نحو الانضمام إلى اتفاقية (190)؛ 2) قيادة حملات توعية محلية للعمال وأصحاب العمل بالآثار الإيجابية لوضع حد لجرائم العنف والتحرش في بيئة العمل، وأثر تلك الجرائم على الاقتصاد الوطني، بما في ذلك الحملات الإعلامية لتشكيل رأي عام محلي داعم؛ و3)التركيز على النهج الاستباقي للوقاية والحماية، من خلال الضغط على وزارة العمل من أجل إصدار السياسات الناظمة للحد من جرائم العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل لإنضاج بيئة العمل نحو صدور التشريع المعدل لقانون العمل، وجاءت تلك السياسات منسجمة مع القانون ومكملة له.

[56] اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، "عن اللجنة"، تاريخ الزيارة 2026/01/10. للمزيد: (https://www.women.jo/ar/about).

الخلاصة والتوصيات

إن حقوق الإنسان المكفولة بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي انضمت لها دولة فلسطين دون تحفظات، إلى جانب الحقوق والحريات الدستورية المصونة في القانون الأساسي الفلسطيني تنبع جميعها من الكرامة الإنسانية الأصيلة فيه، ودون تمييز بسبب النوع الاجتماعي، كما أن الحق في الحرية الشخصية وحرمة حياته الخاصة، وكفالة عدم انتهاكها، وعدم تعريض أي إنسان للتدخل في خصوصياته أو المس بسمعته وشرفه، والحماية من التمييز، والعنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي جميعها حقوق إنسان مترابطة غير قابلة للتجزئة أو المساس، أو الاستخفاف بها.

كما أنه جدير بالذكر أن عدم تلقي الجهات الرقابية، آليات الشكاوى والتحقيق، الإدارات العليا في المؤسسات، لشكاوى العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل لا ينفي بأي حال من الأحوال انتفاء هذه الظاهرة في سوق العمل المحلي، انما نابع من الاعتبارات الاجتماعية، الثقافية، القانونية، الشخصية، المؤسساتية، وديناميكيات مختلفة تتعلق بالعلاقات بين الموظفين، تحد من قدرة الضحية عن الإفصاح أو التبليغ صراحةً عن التعرض لجريمة التحرش الجنسي، خاصة في ظل غياب آليات الوقاية، الحماية وسبل الانتصاف الفعال معلومة للضحية، فيمسي الخوف من الفضيحة والمحافظة على السمعة والشرف هو المحدد الرئيسي لعدم الإفصاح.

وقد أثبتت التجربة العملية في المؤسسات التي اتبعت نهجًا استباقيًا وصاغت سياسات داخلية ملزمة لمنع العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في عالم العمل، والمحاسبة عليه، بأنها مؤسسات صحية، تتمتع ببيئة عمل آمنة ولائقة، وتتقلد فيها النساء مواقع قيادية وتكون فيها صاحبات قرار، فيصبح المحافظة على سمعة المؤسسة داخليًا بين موظفيها، وخارجيًا في صورتها الاجتماعية بالغ الأهمية، وينعكس إيجابًا على إنتاجية تلك المؤسسات، وضمانة لاستمرارية عملها وتوسعه باستقرار وثبات.

وعليه، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات، لضمان خلق بيئة عمل آمنة وصحية ولائقة، تسمح بتمكين النساء، والاستثمار في قدراتهن بعزم، وتفتح لهن المجال للإبداع والترقي لصناعة القرار:

1) توصيات موجهة للجهات الحكومية

- على دولة فلسطين سرعة الانضمام إلى الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (190)، خاصة وبأن تلك الاتفاقية تلزم الدولة باتخاذ إجراءات تشريعية وتدابير إجرائية من أجل تصميم آليات الوقاية، الحماية، وسُبل الانتصاف الفعال، كما وأن الحكومة تعمل على تعديل قانون العمل النافذ حاليًا، فلا يعقل أن يقر قانون العمل الجديد دون تضمين مفهوم العنف والتحرش الجنسي الوارد في الاتفاقية، وصياغة مواد قانونية من شأنها مناهضة تلك الجرائم والحد منها؛

- تقع على عاتق مجلس الوزراء الفلسطيني إقرار مدونة سلوك مخصصة لمكافحة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، وعلى الصعيدين العام والخاص، وعلى أن تصدر تلك المدونة بنظام كآلية استباقية، كتجربة الأردن، وكمرجع لآليات الشكاوى والانتصاف وحماية الخصوصية، كما ورد في اتفاقية (190)، ولتكون مرجعية لنشر الوعي بهذه الجرائم في المجتمع الفلسطيني؛
- على مجلس الوزراء توسيع لجنة السياسات العمالية التي تتشكل من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة وتمثلها وزارة العمل وترأسها، النقابات العمالية وممثلي القطاع الخاص، لتشمل ممثلين عن المجتمع المدني والمؤسسات النسوية، وفقًا للصلاحية الممنوحة له بموجب المادة (07) من قانون العمل؛
- على مجلس الوزراء تشكيل لجنة حكومية مهمتها دراسة وتحديد الفئات الأكثر هشاشة من العاملين في القطاع العام، والأكثر عرضة لجرائم العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل العام؛
- على وزيرة العمل إصدار قرار يلزم أصحاب العمل بصيغة قانونية تعرف العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل، وعلى أن تشمل آليات الوقاية، الحماية وسُبل الانتصاف، بما في ذلك كيفية تشكيل اللجان داخلية وآليات عملها وتركيبتها بما يضمن استقلاليتها، لتكون ملحقًا إلزاميًا في عقود العمل، وخاضعًا لتفتيش مفتشي العمل، وذلك لحين تعديل قانون العمل وبما يشمل مواءمته مع اتفاقية (190)؛
- على وزيرة العمل سرعة تعديل القرار رقم (02) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل، ليتضمن تعريفًا واضحًا وصريحًا لجريمة العنف والتحرش في بيئة العمل المنزلية، وتحدد فيه آليات الوقاية والحماية، وسُبل الانتصاف الفعال؛
- على وزارة العمل إطلاق حملة توعوية بالشراكة مع أطراف الإنتاج الثلاثة، وبالتعاون مع وسائل الإعلام المحلية والمؤسسات النسوية، لتوعية كل من العمال وأصحاب العمل بحقوقهم، وخطورة تلك الجرائم على سوق العمل وسمعة المنشآت، وأثرها السلبي على الاقتصاد الفلسطيني؛
- على وزارة العمل بالتعاون مع وزارة المرأة قيادة حوار وطني يشمل ممثلي أطراف الإنتاج الثلاثة والمجتمع المدني والمؤسسات النسوية من أجل صياغة سياسة وطنية لمكافحة التمييز والعنف والتحرش في بيئة العمل، تمهيدًا لإقرارها من قبل مجلس الوزراء؛
- على الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وبالتعاون مع وزارة العمل، إجراء مسح حول جرائم التمييز، العنف والتحرش الجنسي المبني على أساس النوع الاجتماعي في بيئة العمل، في شقيه العام والخاص، للوقوف على حجم تلك الظاهرة اجتماعيًا، ولتكون مرشدًا للحكومة عند صياغتها لسياسة وطنية لمكافحة العنف والتحرش في بيئة العمل؛
- على ديوان الرقابة المالية والإدارية دراسة اتجاهات العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، العام والخاص، وفعالية الجهات الرقابية القائمة، وآليات الشكاوى الرسمية والخاصة في مكافحة هذه الجرائم، وانصاف ضحاياها؛

- على ديوان الرقابة المالية والإدارية تصنيف واستعراض مواضيع الشكاوى التي يتلقاها سنويًا، وينشرها ضمن تقريره السنوي، على أن تشمل جرائم التمييز، العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، العام والخاص؛
- على هيئة مكافحة الفساد صياغة سياسة داخلية لمنع التمييز، العنف والتحرش في بيئتها الداخلية، إضافة إلى توسيع مفهوم الفساد واستغلال الوظيفة ليشمل العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، وإقراره من قبل الجهات ذات العلاقة؛
- على لجنة الانتخابات المركزية سرعة صياغة سياسة داخلية لمكافحة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي، وعلى ان تشمل مفهومًا واضحًا مستندًا لاتفاقية (190)، وآليات محددة للوقاية، الحماية وسُبل الانتصاف، إضافة إلى إضافة ملحق في عقود عملها الدائمة والمؤقتة لذات الغرض، وتعميم تلك السياسة على الموظفين، والمستقدمين المؤقتين، ورفع وعيهم بها، خاصة وأن اللجنة تستدعي طواقم إضافية للعمل المؤقت للعمل في مكاتبها الفرعية، وآلاف الموظفين الانتخابيين في المراكز الانتخابية خلال كل عملية انتخابية؛
- على الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان تطوير سياستها الداخلية "بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي"، لتشمل آليات تحقيق واضحة في الشكاوى، مرفقة بمدد زمنية ملزمة، إضافة إلى سُبل الانتصاف الفعالة؛
- على الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، وبصفتها لجنة وطنية مستقلة لحقوق الإنسان، تعميم تجربتها الرائدة في المؤسسات العامة على جميع شركائها في القطاعات العام والأهلي والخاص، لتكون نموذجًا يحتذى به لعدم التسامح مع تلك الجرائم.

2) توصيات موجهة للمجتمع المدني والحركة النسوية

- تشكيل تحالف لمناهضة العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، وبالشراكة مع النقابات العمالية والمهنية، من أجل إطلاق حملات توعية حول بيئة العمل اللائقة والأمنة والصحية المناهضة لتلك الجرائم، والضغط على الحكومة من أجل إصدار مدونة سلوك مخصصة لمكافحة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل؛
- على التحالف الضغط على وزارة العمل ووزارة المرأة من أجل صياغة سياسة وطنية لمكافحة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، وتعديل القرار رقم (02) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل؛
- المبادرة الجماعية للمؤسسات الأهلية لصياغة سياسات داخلية لمناهضة العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل وبما يتوافق مع أهداف وآليات الوقاية، الحماية والانتصاف الواردة في اتفاقية (190)؛
- المبادرة إلى تضمين عقود العمل الداخلية، والخارجية المرتبطة بشراء الخدمات أو استجلاب الخبراء، بملحق قانوني خاص للالتزام بسياسة المؤسسة الداخلية المتعلقة بمناهضة هذه الجرائم.

3) توصيات موجهة للقطاع الخاص

- على اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية إطلاق حملة توعوية لأعضائها حول أهمية اتفاقية (190) لحماية أعمالهم، وتوفير بيئة عمل لائقة، آمنة وصحية، مشجعة لإشراك الطاقات النسوية فيها، لما لها من أثر إيجابي في تطوير عمل المؤسسة بشكل مستدام، وعلى أن تتضمن ما تمثله تلك الجرائم من خطورة على مسار العمل وطبيعة الإنتاج والخسائر الاقتصادية؛
- على الاتحاد إطلاق حملة توعية بأهمية السياسات الداخلية لمناهضة العنف والتحرش في بيئة العمل، وتضمين تلك السياسات في عقود العمل، لما لها من أثر إيجابي على بيئة العمل وسمعة المؤسسة بين العاملين فيها داخليًا، وسمعتها في المجتمع المحلي؛

4) توصيات موجهة للجهات النقابية او النقابات العمالية والمهنية

انطلاقًا من مهامها الأساسية في الدفاع عن الحقوق العمالية والمهنية والنقابية، وتوعية أعضائها بحقوقهم خاصة في بيئة عمل لائقة وصحية وآمنة، العمل على ما يلي:

- رفعي وعي أعضائها بجرائم التمييز، العنف والتحرش الجنسي المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل، كمفاهيم قانونية وسلوكيات مدمرة للنساء بشكل خاص، وبيئة العمل بشكل عام؛
- تشكيل لجان تحقيق داخلية في كل نقابة لتتلقى الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي، للدفاع عن الضحايا أمام أصحاب العمل أو مقترفي تلك الجرائم من مرؤوسيهم أو زملائهم؛
- التحالف مع مؤسسات المجتمع المدني، والمؤسسات النسوية من أجل الضغط على الحكومة لإصدار مدونة سلوك مخصصة لمكافحة العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل.

قائمة المراجع

المراجع العربية

1) الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، "السياسات والإجراءات المتبعة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين"، دراسة استكشافية، سلسلة التقارير الخاصة 110، 2021.
2) منظمة العمل الدولية، نظام المعلومات حول معايير العمل الدولية (NORMLEX).
3) منظمة العمل الدولية، ملخص سياسات إقليمي، تشرين الثاني 2023.
4) جامعة مينيسوتا، "اتفاقية فينا لقانون المعاهدات"، مكتبة حقوق الإنسان، 1969./05/23.
5) منظمة العمل الدولية، "اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل – 190".
6) منظمة العمل الدولية، "توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل – 206"، 2019.
7) منظمة العمل الدولية، "قرار بشأن مركز فلسطين في منظمة العمل الدولية وحقوق مشاركتها في اجتماعات المنظمة"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (113)، جنيف، 2025.
8) منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2021.
9) الأمم المتحدة، المفوضية السامية لحقوق الإنسان، "ما هي حقوق الإنسان؟".
10) جامعة النجاح الوطنية، موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، "قانون رقم (04) لسنة 1998 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية".
11) دولة فلسطين، ديوان الموظفين العام، "دليل الموظف العام".
12) مركز الدراسات النسوية، "العنف المبني على النوع الاجتماعي ضد المرأة والتحرش في عالم العمل"، 2022.
13) دولة فلسطين، ديوان الموظفين العام، "مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة"، 2020.
14) دولة فلسطين، وزارة العمل، "قانون العمل رقم (07) لسنة 2000".
15) جامعة بيرزيت، معهد الحقوق، منظومة القضاء والتشريع في فلسطين – المقتفي، "قرار وزير العمل رقم (02) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل"، 2013.
16) دولة فلسطين، هيئة مكافحة الفساد، "قانون مكافحة الفساد رقم (01) لسنة 2005 وتعديلاته – قانون مدمج"، 2023.
17) الائتلاف من أجل المساءلة والنزاهة – أمان، "تجريم التحرش الجنسي في الوظيفة العامة الفلسطينية ضرورة يقتضي إنجازها"، ورقة موقف، 2014.
18) دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "قانون ديوان الرقابة المالية الإدارية رقم (15) لسنة 2004"، رام الله، 2004.
19) دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "التقارير الصادرة عن ديوان الرقابة للجمهور".

20) دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "التقرير السنوي 2023".
21) دولة فلسطين، ديوان الرقابة المالية والإدارية، "التقرير السنوي 2024".
22) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "مسح العنف في المجتمع الفلسطيني 2019"، رام الله، فلسطين، 2022.
23) المملكة الأردنية الهاشمية، مجلس النواب، "الدستور الأردني 1952 وتعديلاته"، الطبعة العاشرة، 2022.
24) المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة العمل، "قانون العمل رقم (08) لسنة 1996 وتعديلاته وملحقاته"، 2025.
25) المملكة الأردنية الهاشمية، مجلس الوزراء، الجريدة الرسمية، "قانون رقم (10) لسنة 2023 – قانون معدل لقانون العمل"، العدد رقم (5851)، الصادر بتاريخ 2023/04/16.
26) المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة العمل، "سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل"، 2020.
27) اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، "عن اللجنة".

المراجع الأجنبية

1) McDonald, Paula. “Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the Literature”, International Journal of Management Reviews, Vol 14, 2012.
2) Hutagalung, Fonny. & Ishak, Zahari. “Sexual harassment: A predictor to job satisfaction and work stress among women employees”. Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol 65, 2012.
3) Deloitte Access Economics, "The economic costs of sexual harassment in the workplace", Report for the Sexual Harassment National Inquiry, March 2019.
4) The Republic of South Africa, Ministry of Justice, “The Constitution”, adopted on 08/05/1996.
5) The Republic of South Africa, The Government Gazette, “Employment Equity Act”, 19/10/1998.
6) The Republic of South Africa, The Government Gazette, “THE CODE OF GOOD PRACTICE ON THE HANDLING OF SEXUAL HARASSMENT CASES IN THE WORKPLACE”, 22/06/2005.
7) The Republic of South Africa, The Government Gazette, “Protection from Harassment Act”, 02/12/2011.