

**السياسات والإجراءات المُتَّبَعة لمنع التحرش
الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين**

سلسلة التقارير الخاصة رقم (110)



الهيئة المستقلة
لحقوق الإنسان
ديوان المظالم

سلسلة التقارير
الخاصة

110

السياسات والإجراءات المُتبَّعة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين (دراسة استكشافية)

2021

**عناوين مكاتب
الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
«ديوان المظالم»
فلسطين**

السياسات والإجراءات المُتبَّعة لمنع التحرش الجنسي
في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين
(دراسة استكشافية)

سلسلة التقارير الخاصة رقم (110)

إعداد الباحث الرئيس: أ.د. محمد حاج يحيى

الباحث المساعد: وسيم برغال

متابعة وإشراف: أ. خديجة زهران، د. عمار دويك،

أ. سناء عاصي، أ. ريم مقدادي

تدقيق لغوي: أ. سميح محسن

التصميم والطباعة:

شركة ثيرد دايمنشن للتصميم والطباعة

© جميع الحقوق محفوظة لـ:

الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان
المظالم»، فلسطين، وصندوق الأمم المتحدة
للسكان.

رام الله - 2021

لا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب، أو نقله
على أي وجه، أو بأي حال، أو بأي طريقة إلا
بموافقة مسبقة من الهيئة المستقلة لحقوق
الإنسان «ديوان المظالم»، وصندوق الأمم المتحدة
للسكان.

المقر الرئيسي

رام الله - خلف المجلس التشريعي
مقابل مركز الثلاثسيميا «أبو قراط»
هاتف: 2986958 / 2960241 2 970+
فاكس: 2987211 2 970+ ص.ب. 2264
البريد الإلكتروني: ichr@ichr.ps
الصفحة الإلكترونية: www.ichr.ps

مكتب الوسط

رام الله - رام الله التحتا - مقابل السفارة الألمانية
عمارة راحة - ط6
هاتف: 2989838 2 970+ فاكس: 2989839 2 970+

مكتب الشمال

نابلس
شارع سفيان - عمارة اللحام - ط1
هاتف: 2335668 9 970+ فاكس: 2366408 9 970+

طولكرم

قرب مستشفى ثابت ثابت - عمارة دعباس - ط3
تلفاكس: 2687535 9 970+

مكتب الجنوب

الخليل

رأس الجورة - بجانب دائرة السير - عمارة حريزات - ط1
هاتف: 2295443 2 970+ فاكس: 2211120 2 970+

بيت لحم

عمارة نزال - ط2 - فوق البنك العربي
هاتف: 2750549 2 970+ فاكس: 2746885 2 970+

مكتب غزة والشمال

الرمال - مقابل المجلس التشريعي - بجانب بنك القدس
هاتف: 2824438 8 970+ فاكس: 2845019 8 970+

مكتب الوسط وجنوب قطاع غزة

خانيونس - شارع جمال عبد الناصر - عمارة الحسن،
ط3، بجوار عصيرات رمانة 2
هاتف: 2060443 8 970+ فاكس: 2062103 8 970+

المحتويات

7	المقدمة
11	الفصل الاول: مراجعة الأدبيات
26	الفصل الثاني: البيئة التنظيمية والمؤسساتية
34	الفصل الثالث: منهج الدراسة
38	الفصل الرابع: النتائج
69	الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات
75	المراجع
81	منشورات الهيئة

المقدمة

تعتبر ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل مشكلة جدية، بل هناك مَنْ يعتبرها مشكلة تهدد الحياة، ولا تهدد فقط الرفاهية الاجتماعية والنفسية لدى ضحاياها. (World Health Organization [WHO], 2007). كما أنَّه بالإمكان اعتبارها مشكلة حقوق إنسان (Human rights problem)، ومشكلة صحة عامة (Public health problem)، وبالطبع اعتبارها مشكلة نفسية واجتماعية ومؤسساتية تتطلب التعامل معها بغاية الجدية والاهتمام (WHO, 2007). لذا نلاحظ أنَّ هناك اهتماماً أخذاً بالازدياد بهذه المشكلة في الكثير من دول العالم خلال العقود الأربعة الأخيرة، وذلك من حيث فحص حجم انتشارها، ومفاهيم المجتمع نحوها، وخصائص المعتدين، وآثارها على ضحية التحرش الجنسي، وعلى المؤسسة التي تحصل فيها هذه التحرشات. كما وهناك اهتمام متزايد بتطوير وتفعيل السياسات والإجراءات والتدابير الكفيلة بمكافحة وعلاج هذه المشكلة، وحتى منع حدوثها والوقاية منها. لقد أجريت الكثير من الدراسات لفحص مدى نجاعة تلك السياسات والإجراءات في منع حدوث وعلاج هذه المشكلة (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

ورغم الاهتمام الآخذ بالتزايد بمشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل، إلا أنه ليس فقط من الصعب الاعتراف بها، ولكن أيضاً من الصعب الحديث عنها ومناقشتها. هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك أيضاً من يظن أنه لا بدَّ من الاعتراف بوجودها، والتعامل معها على أنها مشكلة قديمة الأزل، وواحدة من أكثر المشاكل انتشاراً في أماكن العمل، والمستمرة في حدوثها، رغم كل المحاولات المهنية والقانونية والتنظيمية التي تُبذل من أجل منعها ومكافحتها. تُعرّف هذه المشكلة في أماكن العمل، بالمعنى الأولي والأساسي، بأنها «أي سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية في أماكن العمل» (Thornton, 2002). يُنظر إلى مفهوم التحرش الجنسي في الكثير من دول العالم،

وبالأخص في دول غرب أوروبا وفي الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وفي الكثير من الدول غيرها، يُنظر إليها على أنه «شكل من أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي»، وذلك بموجب القانون (Einarsen et al., 2011). في الولايات المتحدة الأمريكية، على سبيل المثال، تطور الاهتمام بالتحرش الجنسي أولاً كمفهوم قانوني، وبعد ذلك كمفهوم تمت دراسته امبيريقياً/تجريبياً من قبل علماء وخبراء بالعلوم الاجتماعية والسلوكية والصحية والقانونية المختلفة. ففي عام 1980، أصدرت لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة (Equal Employment Opportunity Commission -- EEOC) المبادئ التوجيهية التي أصبحت حجر الأساس في التعاريف القانونية والسياساتية للتحرش الجنسي في أماكن العمل. تصف هذه الإرشادات نوعين عامين من التحرش الجنسي، وهما:

(1) السلوك غير المرغوب فيه للجنس، أو أي تصرف غير مرغوب به، وله صلة بالنوع الاجتماعي ويخلق بيئة معادية.

(2) سلوكيات جنسية مقابل منح امتيازات، حيث أن السلوك غير المُرحَّب به وغير المرغوب به يصبح أحياناً شرطاً، للتشغيل، أو للترقية وللتقدم بالعمل أو ما يسمى بـ (quid pro behavior).

لا يقتصر التحرش الجنسي في أماكن العمل على مجالات عمل محددة، بل إنه يحدث للعمال والموظفين/ات في جميع ميادين الخدمات العامة والخاصة، وفي الشركات والمؤسسات الكبيرة والصغيرة، وفي المؤسسات المحلية والعالمية، وفي مجالات العمل المهنية والحرفية (McDonald, 2012). كما ويشمل التحرش الجنسي الكثير من المجالات الأخرى كالتجار ورجال الأعمال، وفي الأسواق والمزارع، ومع الطلاب في جميع المراحل التعليمية، وفي مؤسسات التدريب المهني والحرفي، وحتى في بعض المنظمات الدينية (Einarsen et al., 2011). علاوة على ذلك، لا يحدث التحرش الجنسي مع العمال/ات والموظفين/ات غير المتعلمين/ات فحسب، بل يحدث أيضاً مع المتعلمين/ات من جميع الفئات العمرية والعاملين/ات في جميع مستويات التسلسل الهرمي للوظائف (Hely, McDonald, 2008; 2012). كما ولا يقتصر التحرش الجنسي فقط على حدود أماكن العمل، بل ويحصل أيضاً خارج مباني وحيّز العمل.

أما بالنسبة للأسباب والعوامل المسؤولة عن التحرش الجنسي في أماكن العمل، وجد الكثير من الباحثين أنّ الحاجة للسلطة، وهوس القوة هما من أكثر الأسباب انتشاراً، ومن الأسباب

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

الأساسية المؤدية للتحرش الجنسي في أماكن العمل، أكثر من هوس إقامة علاقة جنسية مع شخص آخر (McDonald, 2012). أما بالنسبة لآثار التحرش الجنسي على الضحية، فإنه على الرغم من المعتقدات السائدة عن أنَّ التحرش الجنسي في أماكن العمل يؤثر بشكل كبير على معنويات الموظف/ة وإنتاجه/ا، إلا أنَّ الخبرات اللاحقة، والتي تتبع التحرش الجنسي أكثر ضرراً من الضرر الذي يحصل مباشرة عند حدوث التحرش الجنسي (McDonald, WHO, 2012; 2007). حيث أنَّ للتحرش الجنسي آثاراً سلبية على الحياة العائلية، والعلاقات الاجتماعية، والأداء المهني والوظيفي، وكذلك على مفاهيم وآراء الضحية نحو المؤسسة، بشكل خاص، ونحو الجهاز القضائي، بشكل عام.

إنَّ تجربة الضحية، وكذلك ما تسمعه عن تجربة ضحايا أخريات، بالإضافة إلى الأسلوب الذي تتبعه المؤسسة والجهاز القضائي في علاج قضايا التحرش الجنسي، قد ينمي لدى الضحية قلة الثقة، أو حتى عدم الثقة في مؤسستها وفي الجهاز القضائي، بشكل عام، وعدم ثقتها بقدراتهم على توفير الحماية الجسدية والنفسية والدعم والإنصاف القانوني، بشكل خاص. ومن أجل تجنُّب مثل ردود الفعل هذه، صاغت الكثير من دول العالم القوانين والإجراءات والسياسات والتدابير من أجل مكافحة وعلاج ومنع التحرش الجنسي في أماكن العمل، والتي تهتم بتوفير الحماية والأمان، والدعم والمناصرة والإنصاف القانوني، وحتى الاقتصادي للضحية، من جهة، والملاحقة القانونية والعلاج للمعتدي، من جهة أخرى (Einarsen et al., 2011).

في هذا التقرير نقدم بحثاً استطلاعياً استكشافياً أجريناه عن ماهية الإجراءات والسياسات المتبعة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية لمكافحة وعلاج التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام، بالاعتماد على لقاءات وحوارات مع مجموعات بؤرية من إداريين/ات، ومستشارين/ات، وقضائيين/ات، وموظفين/ات عموميين/ات من ميادين عمل مختلفة في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية، وكذلك بالاعتماد على مراجعة ثلاث وثائق أساسية، ألا وهي: قانون الخدمة المدنية في السلطة الوطنية الفلسطينية، مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، وتعميم بشأن لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها.

الفصل الاول

مراجعة الأدبيات

السياق: التعريف بالمشكلة، حجمها وآثارها

تعريف بالتحرش الجنسي

كانت تسمية التحرش الجنسي في مكان العمل وحظره، وحتى منعه، قانونياً بصورة معلنة من قبل السلطات القضائية في الكثير من دول العالم، وبصورة غير مباشرة وغير معلنة في باقي دول العالم، هامة جداً في إعطاء صوت لهذا الضرر الجندري. مع أن هذه الظاهرة لها تاريخ قديم (2002, Thornton) إلا أن الاعتراف الاجتماعي والقانوني بمشكلة التحرش الجنسي هو حديث نسبياً. لقد بدأ هذا الاعتراف في الولايات المتحدة الأمريكية من قبل الحركة النسوية (MacKinnon, 1997). وفي وقت لاحق أجريت العديد من الدراسات في أوروبا، أظهرت أن الملايين من النساء يعانين من التحرش الجنسي في حياتهن العملية، مما أضر إلى كشف هذه المشكلة في الحيز العام (Rubinstein, McDonald; 1987, 2012)، حيث دخلت بسرعة إلى خطاب الحركة النسوية، وفي خطاب الكثير من المؤسسات التي تنادي بالمساواة في فرص العمل، ومن ثم ترجمتها إلى قوانين وممارسات مهنية وسياسات اجتماعية في الكثير من دول العالم (Zippel, 2006). فعلى المستوى العالمي، تم الاعتراف بمشكلة التحرش الجنسي من قبل منظمة العمل الدولية، (International Labor Organization--ILO)، والاتحاد العالمي لنقابات التجارة الحرة (International Confederation of Free Trade Unions-ICFTU)، والاتحاد الأوروبي

(European Union)، ولجنة الأمم المتحدة للقضاء على التمييز ضد المرأة (United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women—CEDAW). ورداً على هذه المشكلة، صاغت تلك المنظمات وغيرها سياسات واتفاقيات ومعاهدات جماعية، وأصدرت توجيهات وتعليمات بشأن الامتثال للقوانين، وقدمت التدريب المهني والقانوني، ونشرت إجراءات لكيفية تقديم شكاوى عن التحرش الجنسي، وكيفية التعامل مع تلك الشكاوى بهدف مكافحة المشكلة ومعالجتها (McDonald, McCann, 2005; 2012).

إنَّ التحرش الجنسي هو واحد من مجموعة من التصرفات المسيئة والتعسفية، أو السلوكيات الضارة التي تحدث في مكان العمل، والتي بجوهرها لها صلة بهرمية علاقات القوة بالعمل. تشمل هذه السلوكيات الإساءة و«البلطجة» والتعسف والتهميم والمضايقة والتحرش المبني على النوع الاجتماعي. ويتمثل ذلك بالإساءة اللفظية، والقمع، والإسكات، والتلفظ بعبارات مسيئة نفسياً ومعنوياً، والتهميش، والإقصاء وغيرها من السلوكيات المسيئة المبنية على النوع الاجتماعي (Zippel, Thornton, 2012; McDonald, 2006, 2002). وهنا من الأهمية بمكان التأكيد على أن هذه السلوكيات في مكان العمل، بشكل عام، والمقصود من خلالها التحرش الجنسي، بشكل خاص، يوجد لها بعدٌ صريحٌ ومقصود، ألا وهو الاستغلال الجنسي المبني على النوع الاجتماعي.

يمكن فهم التحرش الجنسي على أن له منشأً ودافعاً نفسياً لدى المعتدي، ويؤدي إلى نتائج سلبية ليست بسيطة لدى الضحية، حسبما سنوضح لاحقاً، حيث أن هذا السلوك مرتبط بالجنس غير المرغوب به، وغير المرحب به في مكان العمل، ويتم تقييمه، والنظر إليه من قبل الضحية باعتباره مهيناً، ويهدد راحتها ورفاهيتها النفسية والاجتماعية، وكذلك يلحق الضرر بمستوى أدائها الوظيفي والمهني (Thornton, 1997; McDonald, Fitzgerald et al., 2012; 2002). ومن الأهمية بمكان التوضيح أن أكثر من خمسين دولة في العالم سنت قوانين صريحة لحظر التحرش الجنسي في مكان العمل، وتتعامل معه باعتباره تصرفاً جنائياً (McDonald, McCann, 2005; 2012).

في حين لا يوجد تعريف متفق عليه عالمياً للتحرش الجنسي، فإن معظم القوانين في الدول التي سنت قوانين لحظر التحرش الجنسي في مكان العمل تحتوي على عناصر مماثلة، مثل وصف السلوك على أنه غير مرغوب به، وغير مرحب به، والذي يهدف إلى، أو يؤدي إلى التخويف،

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

والعداء، والإهانة، والإساءة، والإذلال والتهجم. ترى معظم تلك القوانين لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل بالمؤسسات المشغّلة على أنها مسؤولة عن توفير بيئة آمنة لمنع التحرش الجنسي، وبالتالي عليها اتخاذ جميع الخطوات والإجراءات والتدابير المعقولة واللازمة لمنع حدوث هذه السلوكيات، وعلاجها بعد إثبات حدوثها (Market, Newton; 2007, 2005). وتعتزف الكثير من تلك القوانين بحدوث التحرش الجنسي ليس فقط إذا حدث في الموقع الفعلي لمكان العمل، بل إذا حدث خارج مكان العمل أيضاً، شرط أن يكون له صلة بمكان العمل. ومن الأمثلة على ذلك أن يكون المعتدي والضحية يعملان في نفس المؤسسة، أو لهما صلة قانونية ووظيفية بها، وحدث التحرش في موقف سيارات المؤسسة، أو خلال نشاط خاص بها مثل حفلة، أو مؤتمر معد للموظفين خارج نطاق العمل، أو عبر تواصل هاتفي، أو عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، أو تواصل بالحاسوب خارج نطاق ساعات العمل الرسمية. وتأخذ بعض القوانين بعين الاعتبار مدى حدة وتكرار الحدث ومفهوم الضحية لتلك التصرفات، أو لذلك الحدث نحوها، ومفهوم زملاء الضحية لذلك الحدث، وتلك التصرفات عند تحديد اعتباره، أو عدم اعتباره تحرشاً جنسياً. ولكن مهما كانت الفوارق بين تلك القوانين إلا أنّ معظمها، إن لم تكن كلها، تُجمَع على أن أي تصرف من التصرفات التي تعتبر تحرشاً جنسياً تعتبر ممنوعة قانونياً إذا كان ذلك التصرف غير مرغوب به، أو غير مرحب به، ويؤدي لإحدى الآثار المذكورة أعلاه (Hely, Eastal & Saunders; 2008; McDonald; 2008, 2012). ومع ذلك، لا شك أننا نجد بعض التناقضات والفوارق بين تلك القوانين بخصوص تعريفها للتحرش الجنسي في مكان العمل.

انتشار حدوث التحرش الجنسي في مكان العمل

بشكل عام، تشير الدراسات عن مدى انتشار حالات التحرش الجنسي (Prevalence، أي النسبة الإجمالية لحالات التحرش الجنسي لدى مجموعة من السكان) تشير إلى انتشار عالٍ لتلك الحالات في الكثير من أماكن العمل. ولكن الأهم من ذلك، فإن تقديرات الانتشار لهذه المشكلة تتباعد وتباين بشكل ملحوظ وفقاً لاعتبارات وقضايا منهجية (تتعلق مثلاً بحجم العينة وتنوعها وتباينها، أو إذا كانت المسوح أو الدراسات استهدفت عينات عشوائية من مؤسسات المجتمع عامة، أو من قطاع معين من قطاعات العمل)، أو لأسباب واعتبارات تتعلق بالتعريف الإسمي (Nominal) والإجرائي (Operational) الذي اعتمده الباحثون لقياس التحرش الجنسي في مكان العمل، أو لأسباب تتعلق فيما قيس التحرش الجنسي وفقاً للتعريف القانوني، أم التعريف السلوكي

العلمي، أو لأسباب تتعلق بالفترة التي سئل عنها المشاركون والمشاركات بالدراسة (مثلاً: خلال الشهر الأخير؟ خلال ستة أشهر الأخيرة؟ خلال طيلة العام الماضي؟ أم خلال طيلة الفترة الزمنية لعمل الموظف/ة في المؤسسة؟ أو أي فترة أخرى. (Willness et al. 2007).

تشير تقديرات الدراسات الأمريكية إلى أن 75% - 40% من النساء، و31% - 13% من الرجال كانوا قد تعرضوا للتحرش الجنسي في أماكن عملهم (2000, Aggrawal & Gupta). وأظهرت مراجعة تحليلية لأربع وسبعين دراسة وطنية أجريت في إحدى عشرة دولة عضواً في الاتحاد الأوروبي، أجراها تيمرمان وباجيما (1999, Timmerman & Bajema) أن ما بين 17% و81% من النساء العاملات كنّ قد تعرضت لأشكال مختلفة من التحرش الجنسي في مكان العمل. وقد أعاد الباحثان تدني معدلات حدوث التحرش الجنسي في السويد والدنمارك ولوكسمبورغ (2%، 11%، و17% على التوالي) لقضايا تتعلق بالدراسات التي أجريت في تلك الدول، حيث طُرح سؤال واحد فقط عن التحرش الجنسي، وعن فترات زمنية قصيرة (ثلاثة أشهر في السويد). وبالمقابل، كان ارتفاع حدوث هذه المشكلة في النمسا وألمانيا (80% و70% على التوالي) مرتبطاً بطرح تعريفات إجرائية شاملة لقياس مشكلة التحرش الجنسي (2012; Timmerman & Bajema, McDonald, 1999).

إنّ طرح أسئلة مباشرة على المبحوثين/ات لقياس إمكانية تعرضهم/ن للتحرش الجنسي في مكان العمل، وفقاً لتعريفات موضوعية ومحددة قانونياً، قد تؤدي إلى تقديرات عن المشكلة أقل بكثير من النتائج التي تفصح عنها الدراسات التي تستخدم فيها مقاييس عن مفاهيم المبحوثين/ات لبعض السلوكيات، وإذا كانوا يظنون أنهم/ن تعرضوا/ن لأشكال مختلفة من سلوكيات التحرش الجنسي التي تطرح عليهم (2003, Illies et al.). في دراسة تحليلية أخرى أجريت في الولايات المتحدة، وأجراها أليس وزملاؤه (2003, Illies et al.) قاموا باحتساب الفوارق في تقدير حجم انتشار مشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل، فوجدوا أن حجم انتشار المشكلة يكون عادة متدنياً في الدراسات التي سألت المبحوثين/ات عنه مفهومهم/ن وتعريفهم/ن الخاص للتحرش الجنسي الذي تعرضوا/ن له، حيث أظهرت هذه الدراسات أن حجم المشكلة يكون نصف الحجم الذي أظهرت عنه الدراسات التي طرحت على المبحوثين/ات اشكالاً مختلفة من التحرش الجنسي، وتم سؤالهم/ن فيما إذا كانوا تعرضوا/ن لكل واحد من تلك الأشكال المختلفة للتحرش الجنسي التي عرضت عليهم/ن. نفهم من هذا أن ضحايا التحرش الجنسي أحياناً لا يعتبرون التصرفات

ضدهم على أنها تحرشٌ جنسي، أو لا يريدون، لأسباب مختلفة، النظر إليها على أنها تحرشٌ جنسي.

تدعم الكثير من الدراسات النوعية هذا الاستنتاج على أن الأفراد (وبخاصة النساء) اللواتي كثيراً ما يقللن من شأن السلوكيات التي قد تشكل التحرش الجنسي، ويعزّون ذلك إلى الثقافات الذكورية في بعض أماكن العمل، وإلى تجنب تحديد وتعريف تجاربهن على أنها في الكثير من الأحيان تحرشٌ جنسي، من أجل أن لا تؤدي إلى النظر إليهن من قبل زملائهن، أو من أرباب العمل على أنهن «صانعات مشاكل»، أو أي اتهامات أخرى قد تؤذيهن. ما تبرزه تلك الدراسة التحليلية (2003, Illies et al.) أن هناك تبايناً كبيراً في نسب انتشار التحرش الجنسي في أماكن العمل، حتى أن الكثير من الدراسات التي استعملت تعريفات إجرائية مماثلة، ومنهجية مماثلة لجمع البيانات، أظهرت عن انتشارات متباينة لحجم المشكلة، مما يثير عدم اليقين حول مدى واقعية تقديرات الانتشار فهي نتيجة الاختلافات الثقافية، أو القضائية بين الدول التي أجريت فيها الدراسات (1999, 2003; Timmerman & Bajema, 2002; Illies et al., Cooper et al.).

إن الأدلة غير ثابتة بخصوص مدى تكرار حدوث حالات التحرش الجنسي لدى الضحايا الذين يقومون بالتبليغ عن تعرضهم للتحرش الجنسي (أو ما يسمى أُل — Incidence) خلال فترة زمنية معينة، حيث أنها قد تتغير مع مرور الوقت. ثلاث دراسات واسعة النطاق أجرتها الـ (US Merit Systems Protection Board (USMSPB في الأعوام 1981، 1988، و1994- مع ما يزيد عن (8000) موظف فدرالي في الولايات المتحدة الأمريكية، في أماكن عمل مختلفة، كشفت أن الفئة الوحيدة من سبعة أشكال من التحرش الجنسي التي انخفض تكرار حدوثها كانت «الضغط من أجل عقد لقاءات حميمية» (Pressures for dates). أما بالنسبة لأشكال مضايقة جنسية وتحرش جنسي حادة أكثر، فإن تكرارها إما ازداد من سنة لأخرى، أو بقي تكرارها كما هو مقارنة مع فترات زمنية سابقة. أما بالنسبة لأكثر فئة تحرش جنسي شديدة الحدة «اغتناب فعلي، أو محاولة اغتناب، أو محاولة اعتداء جنسي» فقد أظهرت الدراسات عن زيادة هذا التصرف أربعة أضعاف عبر كل سنوات إجراء ذلك المسح (1988, 1981, 2012; USMSPB, McDonald) (1994).

وبينت دراسة أخرى في الولايات المتحدة الأمريكية أن ما يقارب 20% من العاملين تعرضوا للتحرش الجنسي الذي له صلة بنوعهم/ن الاجتماعي في كل واحدة من أربع سنوات إجراء الدراسة

(King et al., 2009)، في حين أن الشكاوى عن التحرش الجنسي التي قدمت لمؤسسات فدرالية بنسبة 19% بين العامين 1992 و2005 (Elkins et al., 2008). على عكس ذلك، فإن نسبة التبليغ عن التحرش الجنسي في استراليا انخفضت من 28% ضد النساء و7% ضد الرجال في العام 2003 إلى 22% ضد النساء و5% ضد الرجال في العام 2008 (AHRC, 2008).

هذه النتائج المختلفة وغير الثابتة تشير إلى ضرورة توخي الحذر في استخلاص استنتاجات حول الاتجاهات بعيدة المدى والطويلة (Longitudinal)، حتى ولو كانت نتائج من دراسات مكررة والتي تستخدم منهجيات متطابقة ومتشابهة، وذلك لاعتبارات ثقافية، واجتماعية، وقانونية، وشخصية، وسياسية، ومؤسسية، وديناميكيات مختلفة تتعلق بالعلاقات بين الموظفين، في مجتمعات مختلفة، أو في دول مختلفة، أو في ظل قوانين مختلفة، التي تؤثر على الإفصاح أو التبليغ بصراحة عن التعرض للتحرش الجنسي، أو بالعكس، أي قد تعيق التبليغ والإفصاح بصراحة عن ذلك. دراسة أجريت في إسبانيا، على سبيل المثال، وجدت أن الكثير من ضحايا التحرش الجنسي لم يعرفوا اقتراحات ذات طابع جنسي، وغير مرغوب بها على أنها تهجم على حريتهم الجنسية، بل على أنها تصرفات «تمثل طبيعة حياة» و«غير مريحة» و«بغيضة» ولكنها «متعذر اجتنابها» و«ليس بالإمكان منعها» (Valiente, 1998). ومع ذلك، من المهم أن نؤكد أن الكثير من الدراسات أثبتت أن التعرض للتحرش الجنسي، أو لأي سلوك جنسي غير مرغوب به، وغير مرحّب به في أماكن العمل، يؤدي إلى عواقب سلبية بغض النظر عما إذا تم تحديد تلك السلوكيات على أنها تحرش جنسي أم لا (McDonald, 2002; Magley et al., 2009; Cooper et al, Berdahl & Aquino, 1999; Welsh, 2012).

يؤثر الحديث الدارج في وسائل الإعلام، وفي الثقافة الشعبية أيضاً على المفاهيم والتصورات الدارجة في المجتمع عامة عن التحرش الجنسي. قد تقوّض الاستراتيجيات الإعلامية من الوعي العام لمدى الضرر الناجم عن التحرشات الجنسية، وذلك من خلال طرح كل حالة باعتبارها من المحتمل أن تكون مزعجة، أو عن طريق الجمع بين تفسيرين متعارضين ومتناقضين: مزحة غير ضارة، أو جريمة تحرش جنسي، دون التوضيح كيف ينبغي أن يزن القراء هذه التقديرات المتعارضة (Mahood & Littlewood, 1997). يعزز هذا التأطير للمفاهيم عن التحرشات الجنسية ما طرحه مجلي وآخرون (McDonald, Magley et al., 1999; 2012) عن «فرضية الأنين والانتحاب» والتي ترى بموجبها الشكاوى عن التحرش الجنسي تتم بصورة مبالغٍ فيها، وهي

بالطبع وجهة نظر متنازع عليها في الكثير من البحوث السابقة (Illies et al., 2003). وعلاوة على ذلك، هناك انتقاد لوسائل الإعلام بسبب هيكله وصياغة روايات وتفسيرات عن التحرش الجنسي على أنها حصيلة خلل نفسي، أو عدم اتزان نفسي، أو انحراف فردي، وليس على أنه مشكلة راسخة وعامة في المجتمع (McDonald, Mahood & Littlewood, 1997; 2012). فمن جهة، هناك امتعاض من وسائل الإعلام لأنها تطرح هذه المشكلة على أنها تتسم بالمبالغة في طرح الآثار الهدامة الناجمة لضحايا التحرش الجنسي، ولكن من جهة أخرى هناك انتقاد لوسائل الإعلام بسبب أن طرحها لهذه المشكلة يتسم بوصفها على أنها اعتداء «على حقوق الإنسان» (أي الضحية)، ولأنها «تبالغ» بالحديث عما يحدث للضحايا نتيجة تعرضها للتحرش الجنسي، ولكنها لا تتطرق للضرر الناجم للمعتدين بعد كشف اعتدائهم في المجتمع (Hutagalung & Cahill, 2012; McDonald, 2001; Ishak, 2012).

آثار التحرش الجنسي

تظهر الدراسات باستمرار أن ضحايا التحرش الجنسي يتأثرون سلباً في الكثير من المجالات النفسية والصحية والسلوكية والاجتماعية، كما أن التحرش الجنسي يترك آثاراً سلبية تتعلق بأداء الضحايا الوظيفي (McDonald, 2012). تتمثل الآثار النفسية والسلوكية للتحرش الجنسي بالتوتر النفسي والهيجان العاطفي، والغضب، والسخط، والشعور بالوهن وانعدام القوة، والشعور بالخزي والعار والإهانة والذل، والكآبة، واضطرابات الإجهاد النفسي والتوتر ما بعد الصدمة وغيرها من الآثار النفسية والسلوكية (Wilness., 1999; McDonald, 2002; Magley et al., Bergman et al, 2007, 2012; et al).

تحدث هذه النتائج والآثار السلبية بدرجة عالية، وبخاصة إذا حدث التحرش الجنسي من قبل المشرف المباشر على الضحية في العمل (مقارنة مع إذا حصل التحرش الجنسي من قبل زميل بالعمل)؛ وإذا رافق التحرش الجنسي أشكال مختلفة من الإكراه والإكراه؛ وإذا حصل التحرش الجنسي بتكرار، وخلال فترة طويلة من الزمن؛ وإذا حصل في أطر وأماكن عمل ومؤسسات يطغى فيها عدد الذكور ويقل فيها عدد الإناث (Woods., 2009; McDonald, Collinsworth et al., 2009, 2012; et al). كما وأظهرت الدراسات أنه حتى مجرد السماع عن حدوث التحرش الجنسي أو مشاهدة حدوثه في مكان العمل، وليس بالضرورة الوقوع ضحية مباشرة لذلك التحرش، من

الممكن أن يؤدي لمثل تلك النتائج والآثار التي ذكرناها أعلاه (Schneider, 1996). كما وأن تلك النتائج والآثار السلبية للتحرش الجنسي، مثل التي ذكرناها أعلاه، فإنها تؤدي إلى الصراعات بين أعضاء طاقم المؤسسة، وتدني التحصيل الاقتصادي بالعمل، وتؤدي أيضاً إلى الإجهاد، والاحتراق والتآكل الوظيفي بالعمل (Raver & Gelfard, 2005). كما وتشمل النتائج المتعلقة بالعمل بسبب التعرض للتحرش الجنسي التغيب عن العمل، وانخفاض الرضا الوظيفي، وتدني الالتزام والإنتاجية بالعمل، وتدهور التشغيل بالمؤسسة (أي تدني عدد الأشخاص الذين يلتحقون بالمؤسسة وازدياد عدد العاملين الذين يتركونها) (Charlesworth, Chan et al., 2006, 2008). وهناك عواقب فردية للتحرش الجنسي، ولكنها تؤثر أيضاً بصورة سلبية على المؤسسة، ومنها ترك العمل واضطرار المؤسسة إلى إعادة تنظيم العمل وتجنيد موظفين جدد مما يقلل من الثبات والانتظام في عملية الإنتاج، وخلل بمسيرة المؤسسة لتحقيق رسالتها وأهدافها. كما وتؤدي تلك النتائج السلبية للتحرش الجنسي إلى تعيين وتدريب موظفين جدد، وكل هذه الآثار لها أبعاد اقتصادية وتنظيمية وديناميكية مؤسسية سلبية، هذا إلى جانب تكاليف التحقيق بالشكوى والتكاليف القانونية الناجمة عن الإجراءات اللاحقة للشكوى ضد المؤسسة (McDonald, 2012). كما وأن للتحرش الجنسي في أماكن العمل آثاراً غير مباشرة ومن الصعب تقدير وقياس أبعادها وثمرتها، بما في ذلك تدني المعنوية والدافعية لدى الموظفين، والتغيب عن العمل أو التأخر في المواظبة على العمل، وإلحاق الأذى والضرر بسمعة المؤسسة لدى المجتمع، وتدني ثقة الموظفين بأرباب العمل وبالمشرفين عليهم وإدارتهم (Hutagalung & Ishak, 2012; McDonald, 2012).

كيف ولماذا يحدث التحرش الجنسي؟

السلوكيات

إن السلوكيات التي تحدد ماهية التحرش الجنسي وكيفية حدوثه غير متجانسة، ويتم تصنيفها بأشكال متعددة ومختلفة، ولكن كثيراً ما يتم عرضها على خط متصل (Continuum) ومتباين. مبتدئاً بأقصاه من جهة بطلبات لمواعيد ولقاءات اجتماعية وحميمية (Dates)، وإهانات شخصية واستخفاف وسخرية وتهكم، وتعليقات وملاحظات تهجمية ومسيئة، وحركات إيمائية وغير لفظية ذات طابع جنسي، منتهية، بأقصى ذلك الخط من جهة أخرى، باقتراحات جنسية معلنة، وتهجم جسدي جنسي (Canadian Human Rights Commission, Bastian et al., 1996; McDonald, 2006, 2012). كثيراً ما يتم في أماكن العمل التبليغ والشكوى عن تحرش جنسي

غير جسدي، مثل مضايقة جنسية، أو مداعبة ذات طابع جنسي، أو الإغاظه والسخرية ذات الطابع الجنسي، نكات ذات طابع جنسي، مصحوبة بملاحظات كلامية عن حجم ثدي المرأة وأردافها، طلبات من المرأة لرؤية أجزاء من جسمها، لغة تهجمية ذات طابع جنسي، ملاحظات ذات طابع استخفافي وحتى يحقّر من قيمة المرأة، مصحوبة بإيماءات جنسية، حركات جسدية تلميحيه لعرض أعضاء في جسم المرأة، أو في جسم الرجل، عرض مواد جنسية (مثل صور في مجلات أو ما شابه)، وأسئلة اقتحاميه وتطفلية لا مبرر لها تتعلق بالحياة الخاصة للمرأة، أو قضايا جنسية تخصها، أو عن مظهرها الجسدي لأهداف جنسية (Berdahl & Aquino, 2009). سلوكيات تعكس الإجمار الجنسي تحتوي على مقترحات للرشوة المتمثلة بامتيازات، ومكافآت، علاوات في الأجر، ترقية بالعمل أو بالدرجة، أو عمل إضافي يتّسم بامتيازات إضافية. أما السلوكيات المتعلقة بالتهديدات الجنسية فتحتوي على سحب امتيازات، أو الحرمان من امتيازات، أو من حقوق اقتصادية، أو غيرها من الحقوق والامتيازات، تقليص ساعات العمل أو نسبة الوظيفة، فصل أو صرف من العمل، أو تهديدات أخرى لتصعيب الظروف الحياتية، بشكل عام، أو ظروف العمل، بشكل خاص (McDonald, Mackinnon, 2007; McDonald et al., 2012; 2008). وفي السنوات الأخيرة أجريت الدراسات عن التحرش الجنسي عبر الانترنت (Cyber Sexual Harassment)، بما في ذلك عرض مواد في الحاسوب والهاتف النقال ذات طابع مسيء وتهجمي وجنسي (Ronalds, 2006). هذا الشكل والأسلوب من التحرش الجنسي قد يحصل داخل مكان العمل وخارجه، وخارج نطاق ساعات العمل أيضاً. يتجسد التحرش الجنسي الجسدي على سلوكيات مثل التقييل، أو المعانقة والاحتضان لأهداف جنسية، اللمس أو التدليك (massaging) لأهداف جنسية، القرص والعض، فك الملابس أو كشف أعضاء معينة بالجسم من خلال فك الملابس، ومحاولة الاغتصاب أو الاغتصاب (Hutagalung & Ishak, Hayes, 2004, 2012).

يفصح الكثير من العاملين والعاملات عن أنهم تعرضوا لعدة أشكال من التصرفات المسيئة والتي بالإمكان اعتبارها تحرشاً جنسياً (Rospenda et al., 2009). وفي الوقت الذي نعتبر فيه التحرشات الكلامية أقل تهديداً، وقد تكون «مقبولة»! أكثر اجتماعياً، مقارنة مع تحرشات يرافقها الاتصال الجسدي (مثل اللمس والاحتكاك والتقييل)، إلا أنّ فكاهة مسيئة جنسياً، أو الصور الجنسية تعتبر عادة ضارة ومؤذية حيث يمكن اعتبارها شكلاً من أشكال التمييز في أماكن العمل التي تحدث فيها، فمثل هذه التصرفات توصف بأنها أطر ذكورية تعزّز وتكرّس التمييز على

خلفية النوع الاجتماعي، ولكن إخراجها من إطار أشكال ومفهوم التحرش يبدو وكأننا نتسامح مع هذه الظاهرة، وكأن التحرش سلوك مقبول اجتماعياً (2005, Cleveland et al.). هذا مماثل للدراسات عن العنف ضد النساء من قبل الأزواج حيث هناك من يرى بأن الإساءة اللفظية والنفسية مسيئة ومؤذية للمرأة أكثر من الإساءة الجسدية، حيث أنها بالكثير من الأحيان تؤدي لأبعاد نفسية ليست بال بسيطة، مثل الإجهاد النفسي ما بعد الصدمة (2001, Street & Arias). وجد ليم وكورتينا (2005, Lim & Cortina) أن النساء نادراً ما يتعرضن للتحرش الجنسي لوحده، بل في الكثير من الأحيان نجد أنهن يبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي مترافقاً مع سوء معاملة غير جنسية (مثل الإساءة الكلامية والنفسية، والتهجم الجسدي، والاستغلال الوظيفي والاقتصادي)، وغيرها من التصرفات غير اللائقة بالعلاقات الشخصية، وأيضاً غير مقبولة بالعلاقات الرسمية في مكان العمل (2012, Hutagalung & Ishak).

هناك إطار مفهومي (Conceptual Framework) يسمى «نموذج إدارة الغضب» (Outrage Management Model) يستعمل لتفسير الاستراتيجيات والأساليب التي يستعملها المتحرشون (Harassers) وغيرهم من المعتدين والمسيئين، حيث ينص هذا النموذج على أن أشخاصاً من ذوي أصحاب النفوذ والقوة والسلطة في أماكن العمل يتصرفون بطرق يظنها الآخرون على أنها غير عادلة. يستعمل هؤلاء إحدى التكتيكات، أو أكثر، من خمس تكتيكات أساسية لتهدئة حدة الغضب والهيجان التي قد تتطور لدى الضحية نتيجة التحرش بها جنسياً (Scott & Martin, 2006). ومن هذه التكتيكات:

التكتيك الأول: «التستر» (Cover-Up)، حيث أن المعتدين يتصرفون بعيداً عن شهود عيان، مثل المنتفعين من خدمات المؤسسة الذين يعتدون بطريقة أو بأخرى على الموظفين، وبالتالي نادراً ما يأخذون المسؤولية على تصرفاتهم الاعتدائية والتحرشية، بل يحاولون التستر عليها، أو حتى إنكارها (2007, Gettman & Gelfard).

- التكتيك الثاني: التخفيف والانتقاص من قيمة الإنسان (Devaluation) ألا وهو ضحية التحرش الجنسي والتحقير لذاتها وتقزيمها وذلك من خلال نعتها بصفات ازدرائية، أو انتقاد أدائها الوظيفي والمهني وإنجازاتها والادعاء على أنها (أي الضحية) غير أمينة بعملها، أو أنها لا تملك اللياقة المهنية اللازمة لأداء وظيفتها بصورة لائقة وناجحة ظناً منه أنه بهذا الأسلوب سوف يُسكَّت الضحية ويقمع غضبها.

- التكتيك الثالث: «التفسير من جديد» (Reinterpretation)، ويتمثل ذلك في إنكار المعتدي تصرفاته التحرشية والمسيئة، أو الادعاء أن الضحية أساءت تفسير تصرفاته، ويصاحب ذلك التقليل من حدة وجدية تصرفاته ولوم الآخرين (بالأخص الضحية وكل من شهد معها)، وعدم التعاطف مع معاناة الضحية الناجمة عن تصرفاته.
- التكتيك الرابع: فهو «القنوات الرسمية» (Official Channels) حيث يدّعي المعتدي/ المتحرش جنسياً أنه قد تحققت النزاهة والعدالة الإجرائية (Procedural Fairness) من خلال إجراءات عمليات التظلم وتقديم الشكوى التي تمت بالمؤسسة، وبهذا يقلل المعتدي/ المتحرش من حدة الغضب الناجم جراء تصرفاته. وفي الواقع، إنّ طلب الضحية من مسؤولين كبار في المؤسسة (مثل الإدارة والمشرفين على العمل)، ومؤسسات مهنية (مثل نقابة الموظفين، لجنة العاملين)، والمحاكم التدخل في حالة تعرضها للتحرش الجنسي غالباً ما لا يكون لصالح الضحية وغير منصفٍ معها، لأن الإجراءات التي تتبعها تلك الجهات لعلاج الأمر تكون عادة بطيئة، وتؤكد على الإجراءات الرسمية والسرية والفنية بدلاً من الاهتمام بالجانب الإنساني للضحية، ومن أهمها المعاناة النفسية والاجتماعية والإقتصادية الناجمة عن تعرضها للتحرش الجنسي.
- التكتيك الخامس: فهو «التخويف والرشوة»، مثل تخويف الضحية بنشر كلام سيئ عنها، بشكل عام، وعن أدائها المهني والوظيفي، بشكل خاص، ونشر الكلام الذي قد يسيئ لسمعتها ولسمعة من يخصها (مثل عائلتها، أصدقائها أو ما شابه)، التخويف بإقالتها، أو بالإيعاز إليها مهام عمل غير مرغوب به بالنسبة إليها، أو وعدّها بإعطائها امتيازات خاصة (ولكنها غير قانونية أو غير مقبولة حسب نظام المؤسسة)، أو وعدّها بإعطائها توصيات إيجابية فيما لو بحثت عن عمل في مؤسسة أخرى، أو تكليفها بالقيام بمهام مريحة وإعفائها من مهام عمل هي الأساس مُكَلَّفَةٌ رسمياً بإدائها، أو وعدّها بالترقية، كل هذا بهدف التقليل من الغضب الناجم لديها نحوه جراء تصرفاته المسيئة وتحرشه الجنسي بإحدى زميلاته في المؤسسة (Cooper et al., 2002).

صفات وخصائص المشتكين/ات والمتحرشين/ات

يعتبر التركيز على فهم المتغيرات والعوامل التي تؤدي لحصول التحرش الجنسي أمراً في غاية الأهمية لتقييم عوامل الخطر التي يتحلّى بها المتحرش جنسياً، والظروف التي تعيشها، أو تواجهها ضحية التحرش الجنسي، وهذا بدوره يساعدنا في صياغة السياسات والإجراءات لمواجهة وعلاج هذه المشكلة. إلا أنّ هذا الموضوع خلافي ومثير للجدل، حيث أنّ معظم ضحايا التحرش الجنسي لا يقدمون شكوى ضد المعتدي، وبالتالي من الصعب التعرف على خصائص ضحايا التحرش الجنسي، من جهة، والعوامل التي تدفع المعتدين للتحرش الجنسي في مكان العمل، من جهة أخرى. بشكل عام، أظهرت الدراسات أن معظم حالات التحرش الجنسي تحدث من الرجال ضد النساء. إنّ ما يقارب 85% من الشكاوى عن التحرش الجنسي تقدمها النساء، و15% تقدم من الرجال، ومعظم هذه الشكاوى (من النساء والرجال) تكون عن رجال معتدين، ونسبة ضئيلة جداً منها تكون عن نساء معتديات (Samuels, 2003; McDonald, Firestone & Harris, 2012, 2003). إنّ أكثر الأشخاص المعرضين أن يتم التحرش الجنسي بهم هم: نساء مطلقات أو منفصلات عن أزواجهن/ شركائهن بالحياة؛ نساء شابات؛ نساء في وظائف غير تقليدية (أو غير نمطية من حيث النوع الاجتماعي)؛ نساء يعانين من إعاقات مختلفة؛ نساء مثليات (Lesbians)؛ ونساء من أقليات إثنية أو قومية؛ رجال لواطيون (Gays)؛ ورجال شباب (Hutagalung & Ishak, Chamberlain et al., 2008; O'Neill & Payne, 2005; McDonald, 2012; McCann, 2007).

إنّ الأشخاص الذين يتحلون بهويات متعددة، بحسب المتغيرات المذكورة أعلاه، هم أكثر عرضةً من غيرهم ليقعوا ضحايا للتحرش الجنسي (Buchanan & Fitzgerald, 2006, 2012; Settles, 2008; McDonald, 2008; Cortina, 2006). فعلى سبيل المثال، نلاحظ أنّ النساء المطلقات، وفي الوقت نفسه ينتمين إلى أقلية إثنية أو قومية موجودة في خطر متزايد، يكن أكثر تعرضاً للتحرش الجنسي من النساء المتزوجات ومن مجتمع الأغلبية، حيث أنّ الأفكار النمطية نحوهن كنساء، إضافةً للأفكار النمطية نحو مجتمعنّ الإثني أو القومي، يؤدي بدرجة متزايدة لأن يكنّ عرضةً للتحرش الجنسي أكثر من غيرهن من النساء (Buchanan, Berdahl & Moore, 2012, 2008; McDonald, 2006; & Fitzgerald).

كما وأن النساء اللواتي يعملن بعقود عمل غير اعتيادية، مشروطة أو غير ثابتة، وغير مستقرة،

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

هن أكثر عرضة من غيرهن من النساء ليقعن ضحية للتحرش الجنسي. كما وأثبتت بعض الدراسات أن النساء اللواتي يرى بهنّ المجتمع أنهنّ يتحلّين بصفات، أو سمات يعتبرها المجتمع بصورة نمطية على أنها صفات رجولية (Masculine Characteristics) هن أكثر عرضةً للتحرش الجنسي من غيرهن، ليس من منطلق رغبة الرجل المعتدي بممارسة الجنس مع امرأة، بل من منطلق ميله «لمعاقبة» وقمع نساء يعتبرهن أنهن «يتحدانه» بصفائهنّ وسمائهنّ «الرجولية» (Hutagalung & McDonald, 2012; McDonald, 2012; & Ishak).

مقارنة بالكم الكبير من الدراسات التي اهتمت بفحص خصائص ضحايا التحرش الجنسي، اهتمت القليل من الدراسات بفحص خصائص المعتدين/المتحرشين جنسياً. لقد أثبتت بعض الدراسات أن من الخصائص السائدة لدى المتحرشين جنسياً هو ضعف الضمير الاجتماعي لديهم، ووجهة نظرهم الساذجة نحو العلاقات مع الجنس الآخر، وأنهم أكثر عرضةً للتورط بسلوكيات غير ناضجة، وغير مسؤولة، واستغلالية للآخرين، وسلوكيات أخرى تتسم «بالتلاعب» وعدم النزاهة (2012; Pryor & Whalen, 1997; McDonald, 2002; Kosson et al, Begany & Milburn, 1997). كما ويتضح من بعض الدراسات أنّ الكثير من المتحرشين جنسياً يستهجنون انتقاد النساء ورفضهنّ لهم ولتصرفاتهم، حيث أنهم يتوقعون أنه من الطبيعي أن ترضخ وتخضع المرأة لتحرشاتهم الجنسية، مما يثبت أنّ التحرش الجنسي ليس تصرفاً يهدف إلى الإغراء الجنسي، بل هو سلوك عدواني نحو النساء (2009, Schweinle et al.). من الأهمية بمكان الإشارة إلى أنه لا توجد دراسات امبيريقية مشابهة للدراسات السابقة، بهدف التعرف على خصائص وسمات النساء المتحرّشات جنسياً، إلا أن هناك شبه اجماع امبيريقى على أنّ التحرش الجنسي يحدث من قبل أشخاص موجودين في مواقع عمل ذات سلطة ونفوذ في المؤسسة (مثل مشرفين إداريين، أرباب عمل ومشغّلين)، وأيضاً من قبل زملاء بالعمل، وكذلك من قبل المنتفعين من خدمات المؤسسة (O'Neill & Payne, 2012; McDonald et al., 2012; McDonald, Hutagalung & Ishak, 2007, 2008).

مفاهيم نحو التحرش الجنسي

أجريت الكثير من الدراسات عن المفاهيم السائدة في المجتمع عن التحرش الجنسي، وبخاصة عن المفاهيم نحو جنس ضحية التحرش الجنسي، ونحو مصداقية مقدم/ة الشكوى الذي/التي

تعرض/ت للتحرش الجنسي، ونحو العقوبات المطبقة على الجناة المتحرشين جنسياً. كانت واحدة من أقوى الاستنتاجات في تلك الدراسات هي أن النساء أقل تقبلاً من الرجال للتحرشات الجنسية في أماكن العمل، وينظرون بجدية ورفض أكثر من الرجال للتصرفات الجنسية غير المرغوب بها، وغير المرحب بها، ويرفضن أكثر من الرجال، أي إجبار جنسي باعتباره أمراً خطيراً، وغير مرغوب به (2007; McCabe & Hardman, 2006; Gallivan Nelson et al., Berdahl & Moore, 2012, 2005; McDonald, 2012). ترفض النساء، أكثر من الرجال، «الأساطير» والمفاهيم الخاطئة المرتبطة بالتحرش الجنسي، بما في ذلك رفضهنّ للادعاءات بأن النساء تفتعل المشاكل (بما فيها التحرشات الجنسية)، كما ورفضهنّ للمفاهيم الخاطئة عن مبالغتهنّ في الادعاء أنّ التصرفات الجنسية من قبل الرجال نحوهنّ هي تصرفات غير مرغوب بها، وغير مرحب بها (Lonsway, et al, 2008). ولكن، أظهرت بعض الدراسات أيضاً أنه لا توجد فوارق بين الرجال والنساء بتقديرهم وتعريفهم ماهية التصرفات التي بالإمكان اعتبارها تحرشاً جنسياً، ومدى حدة وخطورة التحرش الجنسي، وبخاصة عندما يكون المعتدي والمتحرش جنسياً مشرفاً بالعمل، أو صاحب منصب إداري مقارنة مع تقديرهم لحدة وخطورة التحرش الجنسي عندما يكون المعتدي زميلاً في العمل مشابهاً بدرجة لدرجة الضحية (2001, 2008; Rotundo et al., Mohipp & Senn). كما أظهرت وأظهرت بعض الدراسات أنّ الموظفين، وكذلك المسؤولين الإداريين والمشرفين في المؤسسة يميلون لاعتبار ضحية التحرش الجنسي صادقة أكثر، وموثوقاً كلامها أكثر عند تقديم الشكوى، ويميلون لاعتبار المعتدي/المتحرش جنسياً مسؤولاً أكثر عن تصرفاته، عندما يتم التبليغ عن الاعتداء وتقديم الشكوى بعد حدوث التحرش الجنسي مباشرة، أكثر مما لو تأخرت ضحية التحرش الجنسي في التبليغ عن تعرضها لتلك التجربة (2003, Balogh et al.).

أما بالنسبة لجنس مقدم/ة الشكوى عن التحرش الجنسي، فقط أظهرت بعض الدراسات أنّ الموظفين والعاملين في المؤسسة أقل تسامحاً مع التحرش الجنسي عندما تكون الضحية فتاة أو امرأة، مقارنة مع تسامحهم مع هذا التصرف لو كان الضحية فتى أو رجلاً (2012, McDonald). كما وأظهرت بعض الدراسات أن هذا الميل لتصديق الضحية يزداد عندما تكون المرأة ضحية التحرش الجنسي، «جذابة» من ناحية جسدية. وأظهرت الدراسات أيضاً أنّ مفاهيم العاملين عن تسامح المؤسسة/ مكان العمل مع حالات التحرش الجنسي مرتبطة بتقديرهم لمدى نجاعة مكان العمل في مكافحة هذه المشكلة، وأن مدى تسامح المؤسسة مع حالات التحرش الجنسي يؤثر

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

على آراء ومفاهيم العاملين فيها (مثل الآراء والمفاهيم التي ذكرناها أعلاه) أكثر بكثير من تأثير وجود إجراءات وقواعد رسمية في المؤسسة عن كيفية التعامل مع حالات التحرش الجنسي؛ أي أن ماهية ردود فعل المؤسسة العملية لمكافحة التحرش الجنسي مؤثرة أكثر على مفاهيم العاملين من حجم تأثير الإجراءات والقواعد الرسمية الموجودة في المؤسسة لمكافحة هذه المشكلة (Gallivan, 2004, 2007; Miner-Rubino & Cortina, Nelson et al).

الفصل الثاني

البيئة التنظيمية والمؤسسية

السياق التنظيمي والمؤسسي والمهني للتحرش الجنسي

يتأثر مدى انتشار حدوث التحرش الجنسي في أماكن العمل إلى حد كبير بطبيعة وخصائص البيئة التنظيمية التي تحدث فيها هذه المشكلة. لقد أظهرت دراسة تحليلية لخمس وخمسين دراسة شارك فيها ما مجموعه 86,000 موظف وموظفة في مؤسسات مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، أجراها ايليس وزملاؤه (Illies et al., 2003)، أظهرت أن مشكلة التحرش الجنسي سائدة أكثر في مؤسسات تتسم بفوارق قوة وسلطة واسعة بين كافة مركبات أو وحدات المؤسسة، حيث وجدوا أن أعلى مستوى لانتشار التحرش الجنسي موجود في الجيش بأذرع ووحداته المختلفة (حيث من الواضح وجود فوارق القوة والسلطة بين الدرجات والمستويات التنظيمية الواسعة في الجيش)، بينما كان أدنى مستوى لانتشار التحرش موجوداً في المؤسسات الأكاديمية (حيث أن الفوارق والسلطة بين الدرجات التنظيمية متدنية وقليلة في هذه المؤسسات). ووجدت دراسات أخرى أن مستويات عالية لانتشار التحرش الجنسي ضد النساء موجودة في مؤسسات في وظائف وأماكن عمل يسودها عدد الرجال أكثر من عدد النساء، مثل الشرطة، والجيش، والإطفائية، والبناء، وسياقة الباصات والشاحنات، أكثر من مؤسسات متزنة، أو متساوية من حيث عدد الذكور والإناث فيها، أو المؤسسات التي يسود فيها عدد النساء على الرجال (مثل التعليم، والتمريض) (2007, 2012; Willness et al., 2012; McDonald, Hutagalung & Ishak).

كما وأظهرت بعض الدراسات أن مشكلة التحرش الجنسي تزداد في المهن العمالية، أو ما تسمى المهن الزرقاء (Blue-Collar) التي يسود فيها ويهيمن عليها عدد الرجال على عدد النساء، مثل عمال الإطفائية، حيث أن هذه المهنة تتطلب عادة القوة الجسدية والمجهود الجسدي، وتقليدياً مرتبطة بمفاهيم خاطئة عن الرجولة والأنوثة (حيث المفاهيم والادعاءات السائدة بأن القوة الجسدية والهيمنة والسيادة على الآخرين مرتبطة بالرجولة، بينما النعومة والخضوع والخنوع والتنازل مرتبطة بالأنوثة). مع هذا، فإن الكثير من الدراسات أظهرت أن انتشار التحرش الجنسي غير محصور على مؤسسة معينة، أو على مهنة معينة، أو على خصائص مؤسسية معينة، بل موجودة لدى كافة المؤسسات، وتحصل من أشخاص ضد أشخاص من كافة المهن (Cooper, 2012, 2002; Hutagalung & Ishak, et al.).

تقديم الشكاوي الرسمية عن التحرش الجنسي

أظهرت الدراسات أن حالات التحرش الجنسي في مكان العمل التي يتم التبليغ عنها للمسؤولين في المؤسسة هي غيض من فيض من مجمل الحالات التي تحدث في أماكن العمل (McDonald, Allen, 2012, 2007). إنَّ معظم ضحايا التحرش الجنسي من النساء في أماكن العمل لا يقدمن شكاوى رسمية من خلال القنوات والإجراءات الداخلية في المؤسسة، أو إلى جهات خارجية (Firestone & Harris, 2003). في الواقع، لقد قدرت الدراسات المختلفة أنه ما بين 5% و30% من ضحايا التحرش الجنسي في أماكن العمل من النساء يقدمن شكاوى عن تجاربهن تلك، وأقل من 1% منهن يشاركن في الإجراءات القانونية اللاحقة ما بعد تقديم الشكاوى (McDonald, 2012, 2002; Wayte et al.). بدلاً من ذلك، إنَّ معظم ضحايا التحرش الجنسي يتعاملن مع تجاربهن تلك بعزلة، أو من خلال التوجه للأصدقاء، أو لزملاء في العمل لتلقي المساعدة منهم، أو يحتفظن بتلك التجربة لأنفسهن، أو حتى التعامل معها بتسامح، أو ترك العمل في المؤسسة، أو مقاومة التحرش الجنسي بهن بسبل «غير رسمية» أخرى (مثل التوجه للأقارب والأهل). أما النساء اللواتي اخترن تقديم شكاوى رسمية عن تجاربهن مع التحرش الجنسي في مكان العمل هن تلك اللواتي وصلن إلى استنتاج مفاده أن عيوب مكان العمل كبيرة، وتضر بهن وبسلامتهن النفسية ورفاهيتهن الاجتماعية، من جهة، ومن جهة أخرى، هناك من النساء من يتحلين بالحزم وبالدراية العالية لحقوقهن، وبالتالي لا يقبلن الاستمرار بمعاناتهن في العمل، بشكل عام، ولا يقبلن بأن تكون معاناتهن سبباً في فصلهن من العمل، بشكل خاص (Conaghan, 2004). أما العوامل التي

تمنع أو تعيق ضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل عن تقديم شكوى رسمية ضد المعتدي، أو حتى التبليغ عن تجاربهن، وليس بالضرورة أن ترافق التبليغ شكوى رسمية، تشمل الخوف من فقدان وظيفتهن في المؤسسة، وبخاصة إذا كانت لا تتسم بالأمان الوظيفي والثبات بالعمل (مثل أن تكون وظيفتهن جزئية ومؤقتة)، الخوف من العقاب أو الانتقام، التردد من أن يتم التعامل معهن على أنهن ضحايا، الشك الذاتي (مثل تدني الثقة بالنفس وعدم ثقتهن بمفهومهن لما يتعرضن له إذا كان تحرشاً جنسياً أم لا)، الخوف من أن يتهمن من قبل زملائهن و/أو المسؤولين عنهن بالعمل أنهن «حساسات للغاية»، أو لتكون قناعة لديهن بأن المعتدي/المتهرب جنسياً لن يتلقى أي عقاب، أو قلة معرفة الضحية بحقوقها، وعدم إمكانية الوصول لمصادر الدعم الخارجي مثل النقابات المهنية، أو الاتحادات العمالية، أو مرشدين مهنيين (2010; Hayes, Fielden et al., 2007, 2012; Wear et al., 2004; McDonald).

لقد أثبتت الدراسات أن هذه العوامل ليس لها أساس من الصحة، حيث أن التجربة أثبتت أن الكثير من ضحايا التحرش الجنسي اللواتي بلغن عن تجاربهن تلك، وقدمن شكاوى عنها، أثبتت أيضاً أن الوضع لم يتحسن بعد التبليغ وتقديم الشكوى، بل أدى ذلك إلى تفاقم وتدهور الوضع، بالأخص بكل ما يتعلق بآثار تعرضهن للتحرش الجنسي على رفاهيتهن النفسية والاجتماعية (2004, 2002; Lee et al., Bergman et al.).

تزداد إرادة ضحية التحرش الجنسي للتبليغ عما يحصل معها للمسؤولين، أو لمواجهة المعتدي في حالة أن التحرش رافقه تهجم جنسي وجسدي، أو طلب المتحرش جنسياً بصورة معلنة وملحاحة القيام بعلاقة جنسية (2010, Benavides-Espinoza & Cunningham). كما وأثبتت الدراسات أن نسبة النساء اللواتي يتعرضن للتحرش الجنسي، ويقمن بالتبليغ للمسؤولين في مكان العمل عن تجاربهن هذه أعلى من نسبة الرجال الذين يتعرضون للتحرش الجنسي ويقومون بالتبليغ عن ذلك. كما وأن ضحايا التحرش الجنسي من النساء اللواتي يعملن في مؤسسات صغيرة أقل حماساً وإرادة للتبليغ عن تعرضهن للتحرش الجنسي، حيث في مثل هذه المؤسسات يكون المتحرش جنسياً هو صاحب المؤسسة، أو مديرها، المؤسسة أو المشرف المباشر على عملها (Knapp et al., 2012, 1997; McDonald).

كما وأظهرت الدراسات أنه إذا كانت ماهية الإجراءات المتبعة في المؤسسة للتبليغ عن تعرض

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

الضحايا للتحرش الجنسي، ولتقديم شكوى عن تلك التجربة واضحة للموظفين، وإذا كانت واضحة لهم ماهية العقوبات المتبعة لملاحقة المعتدين، فإن ضحايا التحرش الجنسي في المؤسسة يبدون أكثر إرادة ودافعية للتبليغ وتقديم شكوى، مع أنهم/ن عند تقديمهم/ن للشكوى يطلبون من المسؤولين الاكتفاء بالإبلاغ للمعتدي، وليس بمعاقبته بدايةً بأكثر من ذلك (Salin, 2007). لذلك نجد أن الكثير من المؤسسات تواجه تحديات جمة وليست بسيطة لتطوير سياسات وإجراءات «مناسبة» لمكافحة التحرش الجنسي، آخذين بعين الاعتبار مفاهيم ضحايا التحرش الجنسي وتوقعاتهم/ن من بعد تقديم البلاغ والشكوى، هذا من جهة، والمسؤولية القانونية الملقاة على عاتق المؤسسة لمكافحة التحرش الجنسي، من جهة أخرى. كما من المتوقع من الإدارة أن تجد التوازن بين قضايا المحافظة على السرية المتعلقة بهويات المشتكي/ة والمعتدي/ة وبين عدم نجاعة السرية أحياناً في كشف الأمر للجمهور، وبخاصة إذا كان كشف الأمر سيلعب دوراً في تثقيف المجتمع عن ماهية التحرش الجنسي وأهمية عدم التستر عليه، وماهية الدعم الذي بالإمكان توفيره للضحية، من جهة، والملاحقة القانونية والعقاب للمعتدي، من جهة أخرى. وهناك تحدٍّ آخر تواجهه المؤسسات يتعلق بمدى إمكانية الاستنتاج عن مدى انتشار التحرش الجنسي مقارنة بعدد البلاغات والشكاوى التي تقدم لها- أو بكلمات أخرى: هل قلة البلاغات والشكاوى يدل على تدني انتشار التحرش الجنسي داخل المؤسسة؟ وبالتالي لا حاجة في أن تقوم المؤسسة بتطوير سياسات وإجراءات لمكافحة التحرش الجنسي؟ أم أن قلة البلاغات والشكاوى تعتبر دالة على عدم وجود أجواء مريحة لضحايا التحرش الجنسي، والتي تلعب دوراً في امتناع هؤلاء الضحايا عن التبليغ وتقديم الشكوى عند تعرضها للتحرش الجنسي؟

عمليات وإجراءات معالجة وإدارة الشكاوى

بما أن أغلبية حالات التحرش الجنسي لا تصل للوعي العام، ولمعرفة الجماهير عنها، فإن الإجراءات الإدارية الداخلية تلعب دوراً هاماً في تحقيق النجاح لعلاج هذه الحالات والسعي لتحقيق حقوق من تعرضوا/ن للتحرش الجنسي (McDonald, 2012). من المتوقع من قوانين مكافحة التحرش الجنسي، أو توفر الإنصاف القانوني والاجتماعي والمعنوي والنفسي، والاقتصادي أيضاً لضحايا التحرش الجنسي، من جهة، والتعامل مع المعتدين على قاعدة أن يتحملوا مسؤولية تحرشاتهم الجنسية، بكل ما تحمل المسؤولية من معانٍ وأبعاد جنائية واجتماعية وأخلاقية واقتصادية، من جهة أخرى (Zippel, 2006). إلا أن سياق العمل (من ناحية شخصية واجتماعية

وثقافية وديناميكية العلاقات بين الموظفين، وغيرها من العوامل المتعلقة بذلك السياق) تؤثر على القواعد والمعايير المتبعة لتطبيق قوانين مكافحة التحرش الجنسي، وبما في ذلك تأثيرها على فهم إدارة الكثير من المؤسسات لتلك القواعد والإجراءات، ومن ثم تؤثر على أسلوب الإدارة في تطبيقها لتلك الإجراءات والقوانين (2001, Cahill).

تتأثر سياسة أماكن العمل في معالجة حالات التحرش الجنسي بالعوامل المذكورة أعلاه، كما أنها تتأثر أيضاً من حجم المؤسسة (عدد العاملين فيها) وموقعها الجغرافي، وبالتالي لا توجد إجراءات متعارف عليها ومقبولة بشكل عام لمواجهة ومكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل (2005, McCann). ومع ذلك، فإن المؤسسات الكبيرة، التي يعمل بها مئات العمال والموظفين، توجد فيها بالعادة إجراءات أكثر وضوحاً من السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسات الصغيرة. وكذلك أثبتت الكثير من الدراسات أن المؤسسات الكبيرة تسعى أكثر من المؤسسات الصغيرة لتطبيق تلك الإجراءات في سبيل مكافحة حالات التحرش الجنسي التي تحصل في المؤسسة، بما في ذلك تحقيق «الإنصاف النسبي» للضحية (2008, Walters). كما ونجد أن الكثير من المؤسسات الكبيرة تقوم أكثر من المؤسسات الصغيرة بتعميم سياستها وإجراءاتها لمكافحة ومعالجة حالات التحرش الجنسي على العاملين، بما في ذلك زيادة وعي الموظفين عن تلك السياسات والإجراءات والإشراف على تطبيقها، وتقييم مدى اكتساب الموظفين للوعي عن تلك السياسات والإجراءات، وكذلك تقييم مدى الاستعانة بها من قبل الموظفين في التبليغ عن حالات التحرش الجنسي، ومدى تطبيق إدارة المؤسسة لتلك الإجراءات والسياسات بما يتماشى مع واجبها لإنصاف الضحية، من جهة، وملاحقة المعتدي، من جهة أخرى (2012, 2005; McDonald, McCann).

ومع ذلك، فإن هناك الكثير من الانتقادات نحو تلك الإجراءات والسياسات، حيث أن الادعاء السائد هو أنها لا تعالج عدم المساواة البنيوية بين العاملين، بشكل عام، وبين الضحية والمعتدي، بشكل خاص، وأن مكانة الكثير من ضحايا التحرش الجنسي تكون عادة أدنى من مكانة المعتدين (المقصود بالأخص المكانة الوظيفية والتدريج المؤسسي)؛ وبالتالي، حسب تلك الانتقادات، فإن إجراءات وسياسات مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل يجب أن تتضمن، ليس فقط الاهتمام بالتحرش الجنسي وحده، بل أيضاً علاج كل العوامل التي تكسب اللامساواة وعدم الانصاف بين العاملين في المؤسسة، بناءً على الافتراض السائد بأن علاج تلك العوامل سيلعب دوراً هاماً في مكافحة استغلال كبار الموظفين لغيرهم من الموظفين والموظفات «الأدنى» منهم في السلم

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

الوظيفي، بما في ذلك مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل (McDonald, Charlesworth 2002, 2012). كما وأن الاعتقاد السائد هو أن معالجة تلك العوامل التي تكسّر اللامساواة سوف تخفف من العوامل التي تعيق الضحية من التبليغ عن تعرضها للتحرش الجنسي وتقديم شكوى حيال ذلك، حسبما ناقشناها من قبل (Thornton, 2007; Marshall, Dobbin & Kell 2005, 2002). إنَّ المتوقع من سياسة المؤسسات وإجراءات تقديم الشكوى أن تحمي المؤسسات وأماكن العمل بثلاث طرق، وهي:

الطريقة الأولى: بينما سياسات «لا تسامح» مع التحرش الجنسي قد تمنع حدوث التحرش الجنسي في المؤسسة (Parker, 1999)، قد تركز تلك السياسات أكثر على صورة وسمعة المؤسسات في المجتمع أكثر من تركيزها على رغبات وحاجيات مقدمي/ات الشكاوى عن تعرضهم/ن للتحرش الجنسي للحماية من إمكانية استمرارية التحرش الجنسي، وكذلك يخشون من الانتقام في أعقاب تقديم تلك الشكاوى (Firestone & Harris, 2003).

الطريقة الثانية: تساهم تلك السياسات والإجراءات في علاج تلك الشكاوى داخلياً في المؤسسة، وذلك عن طريق التعويضات، تغييرات في ترتيبات العمل (مثل إبعاد المعتدي عن الضحية بواسطة نقله للعمل في دائرة أخرى في المؤسسة) بهدف ضبط المعتدي ومعاقبته، وبذلك تمنع المشتكين/يات فضح أرباب العمل وتعرضهم للملاحقة من قبل الجهاز القضائي في الدولة (Parker, 1999).

أما الطريقة الثالثة التي قد تحمي سياسات مكافحة التحرش الجنسي المؤسسات من المسؤولية غير المباشرة هي إذا قامت ضحية التحرش الجنسي بملاحقة المعتدي قضائياً، فإن وجود سياسة وإجراءات في المؤسسة لمكافحة التحرش الجنسي قد تحمي المؤسسة من الملاحقة القضائية من قبل الضحية، التي قد ترافق ملاحقتها قضائياً للمعتدي عليها (Parker, McDonald 2012; 1999).

لذلك، رغم الآراء الإيجابية السائدة نحو المؤسسات التي طوّرت وتبنّت إجراءات وسياسات لمعالجة مشاكل التحرش الجنسي داخلها، إلا أن الكثير من الباحثين والمهنيين والناشطين في ميدان مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل يظنون أن تلك الإجراءات والسياسات تأتي عادة لحماية المؤسسة من أية ملاحقة قانونية وجماهيرية، يرافقها تواطؤ مع المعتدين. وبناءً عليه نجد الكثير من هذه الجهات تطالب المؤسسات بأن تقوم بنشاطات توعوية للوقاية من التحرش الجنسي، إلى

جانب تلك الإجراءات والسياسات، وتطالبها أيضاً في أن تقوم بنفسها بملاحقة المعتدين وعدم ترك قرار الملاحقة للضحية لوحدها (2003, Michelson & Kramar).

رغم تلك القيود والمحددات التي ترافق عملية إدارة ومعالجة الشكاوى عن التحرش الجنسي في أماكن العمل، إلا أنه من المؤكد أن للمؤسسات القدرات والإمكانيات والموارد كي تقوم بنفسها بتوفير التدريب، والتوعية، والمحفزات، من جهة، والعقوبات، من جهة أخرى، التي من شأنها تغيير المفاهيم والآراء والسلوكيات المتعلقة بالتحرش الجنسي، التي ناقشناها أعلاه، أكثر مما هو متوفر من موارد لدى الأجهزة القضائية للقيام بالعمليات المختلفة (مثل التدريب والتوعية والمحفزات وغيرها) التي من شأنها الوقاية من حدوث التحرش الجنسي في أماكن العمل، من جهة، وتشجيع التبليغ عن التحرش الجنسي وتقديم الشكاوى عن حدوثه، من جهة أخرى (Hulin, 1996; McDonald, et al, 2012). ومن المسلم به عموماً أن أي إجراءات وسياسات تنظيمية لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل ينبغي أن تركز على خلق أجواء عمل تتسم بالاحترام المتبادل، خالية من أية مفاهيم قد تؤدي إلى الإساءة والاستغلال والتهجم المبني على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش الجنسي.

أسئلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى فحص الأسئلة البحثية التالية:

1. ما هي السياسة والإجراءات المتبعة في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية لمنع ومعالجة التحرش الجنسي ضد الموظفين/ات؟
2. ما هي المرجعية (القانونية، أو المهنية، أو غيرها) الموجهة لتلك الإجراءات والسياسة المتبعة في مؤسسات القطاع العام لمعالجة حالات التحرش الجنسي التي تحصل فيها؟ ومدى رضا الموظفين/ات عن تلك السياسة والإجراءات، ولماذا؟
3. حسب تقدير المشاركين/ات بالدراسة، إلى أي مدى تعتبر تلك السياسة والإجراءات المتبعة لمعالجة ومكافحة التحرش الجنسي واضحة للموظفين/ات في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية؟

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

4. ما هي النشاطات والإجراءات التي تقوم بها تلك المؤسسات من أجل توضيح تلك السياسة والإجراءات للموظفين/ات؟ وما هي اقتراحات الموظفين/ات لجعل تلك السياسة والإجراءات أكثر فعالية؟

5. ما هي الأسباب التي تمنع بعض ضحايا التحرشات الجنسية في مؤسسات القطاع العام من تقديم تبليغ وشكوى ضد الشخص الذي تحرش بهم/ن جنسياً؟

6. ما هي مفاهيم الموظفين/ات في مؤسسات القطاع العام للأسباب التي تؤدي إلى التحرشات الجنسية في أماكن العمل؟

7. ما هي اقتراحات الموظفين/ات على مؤسسات القطاع العام من أجل وقاية الموظفين/ات من التعرض للتحرشات الجنسية في أماكن العمل؟

8. ما هي مفاهيم الموظفين/ات لما يمكن أن يفعله الإداريون والمستشارون/ات القانونيون/ات من أجل معالجة أحداث التحرشات الجنسية التي تحدث في مؤسسات القطاع العام؟

9. حسب رأي الموظفين/ات، ما هي الأساليب التي يتبعها/تتبعها الرجال والنساء لمواجهة التحرشات الجنسية التي يتعرضون/يتعرضن لها في أماكن العمل؟

10. (أ) ما هي معتقدات الموظفين/ات نحو ما يترتب على مؤسسات القطاع العام أن تفعل لمنع حدوث التحرشات الجنسية (أي الوقاية من حدوثها) في أماكن العمل؟

(ب) ما هي معتقداتهم/ن عما يجب أن تفعله المؤسسات مع المعتدي؟(ج) وما هي معتقداتهم/ن عما يجب أن تفعله المؤسسات مع ضحية التحرشات الجنسية؟ ما هي تقديرات الموظفين/ات للآثار السلبية التي قد تنجم عن التبليغ والشكوى عن التحرش الجنسي، سواءً على مستوى الضحية، أو أي شخص آخر

الفصل الثالث

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع هذه الدراسة هم الموظفون والموظفات في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية. شارك في البحث عشرون موظفاً وموظفة (أربعة موظفين وست عشرة موظفة)، سبعة منهم يعملون بوظائف إدارية واستشارة قانونية عليا، والباقي ثلاثة عشر يعملون موظفين/ات عموميين/ات في قطاعات العمل المختلفة (مثل التعليم، الصحة، الاقتصاد، المرأة، والتنمية الاجتماعية، وغيرها). تتراوح عدد سنوات عمل المشاركين والمشاركات في هذه الدراسة ما بين ستة أعوام وخمسة وعشرين عاماً في الوظيفة الحالية. أما بالنسبة لمستواهم/ن التعليمي، تسعة منهم/ن يحملون درجة البكالوريوس، عشرة منهم/ن حاصلون/ات على درجة الماجستير، وواحدة منهم/ن حاصل/ة على درجة الدكتوراه. أما بالنسبة لحالتهم/ن الاجتماعية، ستة عشر منهم/ن متزوجون/ات، ثلاثة غير متزوجين/ات، وواحدة منهم/ن مطلق/ة.

آليات إجراء الدراسة

اتبعنا عدة آليات بهدف إجراء هذه الدراسة، ومن أهمها ما يلي:

الآلية الأولى: استمارة لجمع بيانات ديموغرافية وغيرها عن المشاركين والمشاركات في الدراسة، مثل الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، قطاع العمل، طبيعة الوظيفة (مثل وظيفة إدارية، وظيفة قانونية، التعليم، السكرتاريا، التمريض، الطب، الخدمة الاجتماعية أو الإرشاد

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين

النفسى، العلاج الطبيعى، إرشاد التغذية، وغير ذلك)، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية. كما واحتوت الاستمارة على سؤال حول إذا كانت توجد في الوزارة التي يعمل/تعمل بها الموظف/ة سياسة وإجراءات لمنع ومكافحة ومعالجة التحرش الجنسي ضد الموظفين/ين (نعم/ لا/ لا أعرف). كما وطرحنا سؤالاً مفتوحاً بعد السؤال السابق حيث طلبنا من الموظف/ة الذي/التي أجاب/ت على السؤال السابق «نعم» أن يوضح/توضح العناصر الرئيسية التي تتضمنها تلك السياسة والإجراءات. وطرحنا بعد هذا السؤال المفتوح سؤالاً مغلقاً حيث سألنا الموظف/ة ما يلي: هل أنت راضى/ة عن تلك السياسة والإجراءات؟ (نعم/ لا/ متردد)، ومن ثم طرحنا أيضاً السؤال التالي: هل توجد/يوجد في وزارتك مفوض/ية لتلقي شكاوى الموظفين والموظفات عن تعرضهم/ن للتحرش الجنسي من قبل موظفين/ات آخرين في الوزارة؟ (نعم/ لا/ لا أعرف)، وطلبنا من الذين أجابوا بالإيجاب على السؤال السابق أن يصفوا المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المفوض/ية.

الآلية الثانية: إجراء مقابلات مع مجموعات بؤرية: عقدنا مقابلات وحوارات مع المجموعات البؤرية الخمس التالية: موظفين/ات عموميين/ات من منطقة الوسط (خمس مشاركات)، موظفين/ات عموميين/ات من منطقة الشمال (مشاركتان)، موظفي/ات وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة (خمس مشاركات)، مستشارين/ات قانونيين/ات (ثلاث مشاركات)، ومدراء عموميين في الوزارات المختلفة (أربع/ة مشاركات/ين). وقد تطرقت للقاءات والنقاشات مع المجموعات البؤرية إلى الكثير من المواضيع، ومن أهمها ما يلي: ماهية السياسات والإجراءات المتبعة في الوزارة لمنع ومكافحة ومعالجة التحرش الجنسي ضد الموظفين/ين، وماهية المرجعية (القانونية أو المهنية أو غيرها) المعتمدة في الوزارة لمعالجة التحرش الجنسي، وآراء المشاركين/ات عن مدى وضوح تلك السياسة والإجراءات لموظفي/ات الوزارة، الآليات المتبعة في الوزارة لتبليغ الموظفين/ات عن تلك السياسات والإجراءات، مدى رضا الموظفين/ات عن تلك السياسات والإجراءات، مفاهيم وآراء المشاركين/ات بالمجموعات البؤرية المؤدية للتحرش الجنسي في أماكن العمل، وتقديرهم/ن لآثار التحرش الجنسي على الضحية، وآرائهم/ن نحو العوامل التي تمنع بعض ضحايا التحرشات الجنسية في أماكن العمل من تقديم تبليغ أو شكوى ضد الشخص المعتدى، واقتراحات المشاركين/ات على الوزارات التي يعملون/يعملن فيها من أجل وقاية الموظفين/ات من التعرض للتحرش الجنسي، وكيف يمكن للإداريين/ات والمشرفين/ات في الوزارة أن يقوموا بدور فاعل لمعالجة أحداث التحرش الجنسي التي تحدث في الوزارة، وتقدير المشاركين/ات للآثار السلبية

التي قد تنجم عن التبليغ وتقديم الشكوى عن التحرش الجنسي سواءً على مستوى الضحية أو شخص آخر، وغيرها من المواضيع.

الآلية الثالثة: مراجعة قانون الخدمة المدنية للعام 1998، والتعديلات التي أجريت عليه خلال الأعوام اللاحقة (وبخاصة الأعوام 2005، و2013، و2017)، وما ترافقه من وثائق هامة، وبخاصة مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، وتعميم صادر عن ديوان الموظفين العام بشأن لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها. وكان جلّ اهتمامنا خلال مراجعتنا لهذا القانون وتلك الوثائق منصباً على ماهية السياسات والإجراءات المتبعة، بموجب هذا القانون، ومدى استجابتها لمنع ومواجهة ومكافحة وعلاج التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية.

سيرورة وعملية إجراء الدراسة

بعد تحديد أهداف الدراسة والاتفاق عليها، قمنا بإعداد الاستمارتين المذكورتين أعلاه، وقد تمّت مراجعتهما وإدخال التعديلات عليهما ومن ثم تمّ الاتفاق عليهما من قبل كافة الشركاء القائمين على هذه الدراسة. كما وافق الشركاء على اختيار الوثائق المذكورة أعلاه لتتم مراجعتها، بالانسجام مع أهداف هذه الدراسة.

من أجل ضمان مشاركة المستهدفين في اللقاءات والحوارات بالمجموعات البؤرية قمنا بإرسال دعوة إلى الوكلاء العاملين في الوزارات المختلفة، موضحين بها ماهية وأهداف هذه الدراسة، وطلبنا منهم انتداب موظفين/ات ليشاركوا/ن في الحوارات والنقاشات بالمجموعات البؤرية. كما ذكرنا أعلاه، لبى الدعوة عشرون موظفاً وموظفة من ميادين عمل مختلفة في القطاع العام، قمنا بتقسيمهم/ن إلى خمس مجموعات بؤرية، حسبما وصفناها أعلاه. في بداية اللقاء مع كل مجموعة من المجموعات البؤرية، قمنا بتوضيح أهداف الدراسة، وأهداف اللقاء وسيرورة إجراء اللقاء، ووعدنا المشاركين/ات بالحفاظ على سرية البيانات والمعلومات التي سوف يدلون بها بصورة مطلقة، ومن ثم طلبنا منهم/ن الإجابة على استمارة قصيرة، حيث أن مدة الإجابة عليها تستغرق ما يقارب خمس دقائق). بعد انتهاء المشاركين/ات من الإجابة على هذه الاستمارة مباشرة، ابتدأنا بالحوار والنقاش مع كل واحدة من المجموعات البؤرية الخمس المذكورة أعلاه،

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

عن المواضيع المذكورة المشار إليها، وقد استمر اللقاء مع كل مجموعة بؤرية ما بين ساعة ونصف وساعتين. بدايةً، عندما رأينا أن عشرين موظفاً وموظفة لبوا الدعوة وشاركوا في اللقاءات والحوارات في المجموعات البؤرية، ظننا أن هناك حاجة لزيادة حجم هذه العينة، ولذلك ظننا أنه يترتب علينا إرسال دعوات إضافية لإدارات الوزارات المختلفة بهدف انتداب موظفين/ات إضافيين/ات للمشاركة في لقاءات وحوارات مع مجموعات بؤرية إضافية. إلا أننا بعد أن قمنا بمراجعة معمّقة للإجابات التي تلقيناها خلال اللقاءات والحوارات بالمجموعات البؤرية الخمس تولد لدينا الانطباع أن الإجابات غنية بما فيه الكفاية (أو ما يسمى بالإشباع - saturation - في أدبيات مناهج البحث الكيفي/النوعي). بناءً على ذلك، قررنا الاكتفاء بالعينة المذكورة أعلاه. من أجل تحليل البيانات التي تلقيناها على الأسئلة المفتوحة في الاستمارة الأولى، وكذلك البيانات التي تلقيناها من خلال النقاشات والحوارات في المجموعات البؤرية، قمنا بقراءتها عدة مرات بتمعن وبحذر شديدين بهدف تحديد المواضيع التي سوف نتطرق إليها في فصل النتائج (أي الفصل التالي) ومن ثم تصنيف وتوزيع الإجابات على تلك المواضيع.

كما وقمنا بقراءة الوثائق المذكورة أعلاه (أي قانون الخدمة المدنية، ومدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المتبعة في مؤسسات القطاع العام، وتعليمات عن عمل لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها) قراءة معمّقة وحذرة، مع الاهتمام بالتعرف على السياسات والإجراءات المتبعة في مؤسسات القطاع العام لمعالجة قضايا التحرش الجنسي.

الفصل الرابع

النتائج

نطرح في هذا الفصل الإجابات التي تلقيناها على الأسئلة التي طُرحت على المشاركين/ات في المجموعات البُورية، وكذلك على الإجابات التي طُرحت على أسئلة الاستثمارة حسبما وصفناها أعلاه، وكذلك نتيجة مراجعتنا للوثائق الثلاث المذكورة، ألا وهي قانون الخدمة المدنية، مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، وتعميم صادر عن ديوان الموظفين العام بشأن لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها.

فيما يتعلق بالسياسة والإجراءات المتبعة في مؤسسات القطاع العام لمعالجة ومكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل، كما ذكرنا من قبل، احتوت الاستثمارة على السؤال التالي: هل توجد في الوزارة التي تعمل/ين فيها سياسة وإجراءات لمنع ومعالجة التحرش الجنسي ضد الموظفين/ات؟ عشرة من المشاركين/ات (خمسة من الإداريين والمستشارين القانونيين، وخمسة من الموظفين/ات العموميين/ات) أجابوا بالإيجاب على هذا السؤال، بينما خمسة (اثنان/اثنتان من الإداريين/ات والمستشارين/ات القانونيين/ات وثلاثة من الموظفين/ات العموميين/ات) أجابوا بالنفي على هذا السؤال، وأربعة (كلهم/ن من الموظفين/ات العموميين/ات) أجابوا أنهم لا يعرفون إذا ما كانت هناك سياسة وإجراءات لمعالجة ومكافحة حدوث التحرش الجنسي في أماكن عملهم. ولكن، بناءً على النقاشات والحوارات التي تمت بالمجموعات البُورية، أجاب كل المشاركين/ات على أنه لا توجد في وزاراتهم سياسات وإجراءات خاصّة لمكافحة ومعالجة التحرش الجنسي إذا ما حدث، ولمنع حدوثه في وزاراتهم، بل قصدوا بإجابتهم الإيجابية بالأساس قانون الخدمة المدنية، ومدونة السلوك، ووثائق أخرى لها صلة بهذا القانون. وللتوضيح، أكد كل المشاركين/ات

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

على أنه لا توجد في مؤسسات القطاع العام أية سياسات مكتوبة مهتمة بصورة صريحة وعينية وخاصة بمشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل. كما أكد معظم المشاركين/ات في النقاشات في المجموعات البؤرية على أن معالجة التحرش الجنسي، إذا حصل في الوزارة التي يعملون/ن فيها، تتم بالأساس بالاعتماد على «العُرف الداخلي»، «والاجتهاد في كل مؤسسة»، في إطار ما ورد ضمن قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية حيث أنها «تتضمن إجراءات عامة في حال المخالفات ولا تتعلق بموضوع التحرش الجنسي»، «هذا إلى جانب قرار مجلس الوزارة المتعلق بتشكيل لجان التحقيق ومدونة السلوك التي تتضمن الأخلاقيات العامة الواجب اتباعها من قبل كل موظف... لا يمكن القول أن هناك سياسات واضحة...»، حسبما جاء على لسان الكثير من المشاركين/ات في النقاشات والحوارات في المجموعات البؤرية.

كما من المهم التأكيد على أننا طرحنا أيضاً السؤال التالي: هل توجد/يوجد في وزارتك مفضّو/ية لتلقّي شكاوى الموظفين/ات عند تعرضهم/ن للتحرش الجنسي من قِبَل موظفين/ات آخرين/يات في الوزارة؟ سبعة أجابوا على هذا السؤال «نعم» (أربعة من الموظفين/ات العموميين/ات وثلاثة من الإداريين/ات والمستشارين/ات القانونيين/ات) وستة أجابوا «لا» (ثلاثة من الموظفين/ات العموميين/ات وثلاثة من الإداريين/ات والمستشارين/ات القانونيين/ات) وأربعة أجابوا «لا أعرف» (كلهم من الموظفين/ات العموميين/ات). ولكن، حسبما سلاحظ لاحقاً، تبين أن كل الذين أجابوا «نعم» لم يقصدوا أن هناك مفضّو/ية» جُلَّ اهتمامه/ها لتلقّي تبليغات وشكاوى خاصة عن حالات التحرش الجنسي التي تحصل في الوزارة بل قصدوا موظفاً يتلقى كافة الشكاوى من الموظفين/ات عن مواضيع وقضايا مختلفة يتعرضون لها.

ويرى غالبية المشاركين/ات أن هناك حاجة ماسة لتوضيح مفهوم «التحرش الجنسي» في أماكن العمل، وتشجيع خطاب مهني وعلمي ومؤسّساتي وقانوني عن هذه المشكلة في أماكن العمل، بشكل عام، وفي القطاع العام في فلسطين، بشكل خاص، حيث يظن الكثير من المشاركين/ات أنه بدون طرح تعريف واضح لهذه المشكلة، وبدون إجراء خطاب مستمر عنها، لن ننجح في صياغة سياسة وإجراءات خاصة لمعالجتها. كما وأكّد معظم المشاركين/ات في الدراسة على أهمية أن تكون السياسة والإجراءات مكتوبة ومعممة على الموظفين والموظفات في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية.

في طرحهم لأهمية صياغة وتعميم سياسة وإجراءات لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل، أؤكد معظمهم/ن على أن تلك السياسة والإجراءات يجب أن تعتمد تعريفاً لذلك السلوك يتضمن «استخدام أية تعبيرات لفظية أو إيماءات أو تماسّ جسدي دون رضى الطرف الآخر وهو يُمثّل أي فعل خارج عن نطاق الآداب العامة الواردة ضمن مدوّنة السلوك أو المتعارف عليها على الصعيد المجتمعي». كما اقترح الكثير من المشاركين/ات في المجموعات البؤرية «...وجود سياسات تراعي قضايا التحرش الجنسي التي يمكن أن تحدث بين موظفي/ات القطاع العام بالإضافة إلى الجمهور، حيث أن الكثير من الوزارات تقدّم خدماتها للجمهور، وبالتالي تحدث من قبل الجمهور أيضاً قضايا تتعلق بالتحرش الجنسي ... وبالتالي هناك ضرورة لفصل السياسات التي تعالج التحرش الجنسي بين الموظفين وتلك المتعلقة بالجمهور، وذلك لاختلاف آليات معالجة كل جانب، على اعتبار أن التعامل مع قضية التحرش الجنسي بين الموظفين/ات تختلف عن تلك التي تحصل من أشخاص من خارج المؤسسة، ... أي من جمهور المنتفعين ضد الموظفين/ات، أو من المنتفعين/ات ضد الموظفين/ات»، حسبما جاء على لسان حال الكثير من المشاركين/ات.

كما أكد بعض المشاركين/ات في الحوارات واللقاءات مع المجموعات البؤرية أن هناك حاجة، بل ضرورة ماسة لوجود «... سياسات خاصة لبعض المؤسسات الحكومية، مثل وزارة العمل، حيث أنها تشرف على سوق العمل الفلسطينية، والتي تقوم بمهام التفتيش في أماكن العمل من خلال دائرة التفتيش»، حيث تمت الإشارة إلى وجود الكثير من حالات التحرش في سوق العمل. هذا إلى جانب «الحاجة إلى وجود سياسات موحّدة شاملة لجميع الوزارات والمؤسسات كافة، تعالج قضايا التحرش الجنسي داخل الوزارات وبين الموظفين/ات ...».

رغم ما قيل أعلاه، إلا أنه تم التأكيد من قبل غالبية المشاركين/ات في هذه الدراسة على أن ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام تعتبر محدودة الانتشار ولم يطلع المشاركون/ات إلا على عدد محدود جداً من حالات التحرش الجنسي خلال عملهم. فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات بما يلي: «خلال عملي كمستشارة قانونية لمدة تزيد عن عشرين عاماً قابلت حالتين، أو ثلاث حالات فقط، لنساء كنّ قد توجهنّ إليّ وشاركنني بتجاربهنّ كضحايا للتحرش الجنسي في مكان العمل». ومع ذلك، فقد تفاوتت آراء المشاركين/ات في المجموعات البؤرية فيما يتعلق بحجم الظاهرة، إذ أشار البعض بأن حجم الظاهرة أكبر من ذلك، على اعتبار أن غياب سياسة وإجراءات قانونية ومهنية واضحة، من جهة، و«خوف الضحية من الفضيحة

السياسات والإجراءات المتبعة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين

والثقافة المجتمعية السلبية وعدم الاقتناع بجدوى تقديم شكوى ضد المعتدي تمنع الكثير من الأشخاص، وبخاصة الفتيات والنساء من تقديم الشكاوى»، من جهة أخرى. وبالتالي أكد بعض المشاركين/ات في النقاشات في المجموعات البؤرية على أنه «في حال وجود سياسة وإجراءات واضحة لعلاج حالات التحرش الجنسي، تضمن السرية والعدالة لظهرت الكثير من الحالات التي تتعرض للتحرش بكافة أشكاله وأنواعه».

وبحسب مفهوم بعض المشاركين/ات في المجموعات البؤرية، فإنه بموجب قانون الخدمة المدنية، بشكل عام، ومدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة وإجراءات لجان التحقيق الانضباطية، بشكل خاص، «يحق للموظف/ة في حالة تعرضه/ا للتحرش الجنسي التقدم بشكوى لدى الوزير، أو كيل الوزارة، ومن ثم تشكيل لجان تحقيق انضباطية وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون الخدمة المدنية، وفي حال ثبتت المخالفات هناك عقوبات إدارية وهناك شق جزائي»، ويتم ذلك من خلال وحدة الشكاوى في داخل الوزارة. ولكن، حسبما ذكرنا سابقاً، أكد كل المشاركين/ات على أن «هذه الآلية والإجراءات، بما فيها قانون الخدمة المدنية، تخلو من أي ذكر للتحرش الجنسي، أو أية إجراءات لمعالجته، لذلك يتم اتباع الإجراءات العامة المتعارف عليها ضمن القانون عند حدوث مخالفات بحيث يتم التعامل مع قضايا التحرش الجنسي كبقية المخالفات الأخرى».

كذلك تم التأكيد من قِبَل بعض المستشارين/ات القانونيين/ات المشاركين/ات في المجموعات البؤرية على أنه «لا يوجد نص واضح وصريح في قانون العقوبات، أو قانون العمل يتعلق بالتحرش الجنسي وماهيته ومفهومه، الأمر الذي يشير إلى وجود ضعف بالمنظومة القانونية والإطار المرجعي الذي يمكن من خلاله معالجة واقع التحرش الجنسي في أماكن العمل في مؤسسات القطاع العام».

أما فيما يتعلق بمفهوم ووعي المشاركين/ات عن الإجراءات المتبعة في مؤسسات القطاع العام لمعالجة حالات التحرش الجنسي فيمكن تلخيص الإجابات التي تلقيناها على النحو الآتي:

حين تشعر الضحية أو تتولد لديه/ا القناعة أن الطرف الآخر قد باشر بأي فعل يرتقي لقناعاته/ا أنه تحرش جنسي تقوم بالتقدم ببلاغ رسمي أو شكوى تُرفع للمسؤول أو رئيس الدائرة.

تبدأ مرحلة التحقق من خلال تشكيل لجنة بقرار من الوزير، وجمع المعلومات الأولية (وذلك بهدف توصيف المخالفة) من الشهود، والتي تكون سابقة لمرحلة التحقيق (صرّحت بعض

المشاركات أنه أحياناً لا يتم التعامل بجدية مع الموضوع، ولا يتم الأخذ بالشكوى على محمل الجد).

يتم عادةً تشكيل لجنة تحقيق انضباطية يتم فيها مراعاة المسميات الوظيفية لأعضاء لجنة التحقيق، تكون إما من نفس درجة ومستوى المسميات الوظيفية والرتبة للمشتكى والمشتكى عليه، أو أعلى، كذلك تضم اللجنة عضوين من نفس الوزارة ومندوباً واحداً من وزارات أخرى (كل المستشارين/ات القانونيين/ات ومعظم الموظفين/ات العاملين/ات أگدوا على أن إحدى الإشكالات المتعلقة بهذا الإجراء، أي تشكيل لجنة تحقيق انضباطية، هو عدم مراعاة خصوصية قضايا التحرش الجنسي والتي يجب أن تتضمن إجراءات تهتم بالخصوصية، ووجود السرية بالقضية المتعلقة بالضحية. كذلك صرّح الكثير من المشاركين/ات أنه في كثير من الأحيان تفقد لجان التحقيق مصداقيتها لعدم وجود معايير واضحة وصريحة أثناء تشكيلها من قبل الوزير.

تباشر اللجنة عملها من خلال الطرق الرسمية شبه القضائية، وذلك باستدعاء المشتكى والمشتكى عليه بطريقة رسمية، عن طريق إبلاغ كل واحد منهما بشكل مباشر، أو رفع كتاب لمسؤوله بموعد انعقاد اللجنة، ووفق أصول التبليغ الرسمية، وعلى المسؤول الإجابة عن ذلك التبليغ، وحين انعقاد اللجنة يتم حلف اليمين وإبلاغ الأطراف بحقوقهم بالاستعانة بمحامٍ في حال رغبتهم في ذلك.

حين تنهي اللجنة تحقيقاتها وعملها ترفع التوصيات للوزير المختص (أي الوزير الذي قُدمت له الشكوى، وحدث التحرش الجنسي في إطار وزارته، حسب الشكوى)، والذي يمتلك صلاحية تقديرية، يتم على أثرها تقييم الفعل وفق التقرير المقدم للوزير، وهل يرقى الفعل لدرجة المخالفة أم لا؟

يقوم الوزير، إما بالتصديق على توصية اللجنة والعقوبة الموصى بها، أو يعيد طرح أسئلة على اللجنة المختصة لتعيد تقييم العقوبة. وتظن بعض المشاركات أنه «في بعض الأحيان لا يتم التعاطي بجدية مع العقوبة، أو الضرر الحاصل للمشتكى/ة إذا كان المشتكى عليه صاحب نفوذ في الوزارة»، بالإضافة إلى ذلك، حسبما صرّح الكثير من المشاركين/ات أنه «نتيجة غياب القوانين عن مشكلة التحرش الجنسي، وخلو قانون الخدمة المدنية من أي نص عن عقوبات التحرش الجنسي، فقد تصل المخالفة حال ثبوتها إلى الوقف عن العمل، لكن لا يوجد فصل نهائي من العمل، وهذا يعتمد على نوع المخالفة، لكن عادة «ما يكون القرار تأديبياً، أو يصل إلى حد الإنذار، أو النقل

لوظيفة أخرى، أو دائرة أخرى في الوزارة»، حسبما جاء على لسان حال الكثير من المشاركين/ات.

صرح الكثير من المشاركين/ات أن «بعض لجان التحقيق قد تأخذ بعين الاعتبار العلاقات الشخصية بين واضح العقوبة والمشتكى عليه، ويعود ذلك لعدم وجود نص صريح يوضح تدرج القانون في مثل هذه الحالات، ويربط ما بين نوعية المخالفة والعقوبة».

تمت الإشارة أيضاً إلى أن «التوصيات التي تُرفع من قبل لجان التحقيق التي يتم تشكيلها في حال وجود أية مخالفات غير ملزمة للتنفيذ، ولن يكون هناك عقوبات رادعة إلا بوجود قوانين واضحة لعلاج قضايا التحرش الجنسي، ومن بينها تعديل قانون الخدمة المدنية، وقانون العقوبات». إلا أن الكثير من المشاركين/ات أكدوا/ن على أنه بالرغم مما ذُكر أعلاه «من حق الضحية المشتكية ملاحقة المشتكى عليه خارج المؤسسة والتوجه للنيابة والملاحقة الجزائية في حال رغبتها القيام بذلك، مع أن هذا نادراً ما يحدث، بل في بعض الأحيان يتم الاستعانة بعائلة الضحية، أو العشيرة لمعالجة الموضوع».

مدى رضا الموظفين/ات عن تلك السياسات والإجراءات

احتوت الاستمارة على السؤال التالي: «هل أنت راض/ية عن تلك السياسات والإجراءات؟»، كما وناقشنا هذا السؤال بإسهاب في النقاشات والحوارات مع المجموعات البُورية. ثلاثة من المشاركين/ات (واحد من الموظفين/ات العموميين/ات واثنان من الإداريين/ات والمستشارين/ات القانونيين/ات) أجابوا/ن «نعم»، بينما سبعة من المشاركين/ات أجابوا/ن «لا» (أربعة من الموظفين/ات العموميين/ات وثلاثة من الإداريين/ات والمستشارين/ات القانونيين/ات)، وخمسة من المشاركين/ات أجابوا/ن «متردة» (ثلاثة من الموظفين/ات العموميين/ات واثنان من الإداريين/ات والمستشارين/ات القانونيين/ات)، بينما خمسة من المشاركين/ات لم يجيبوا/ن على هذا السؤال (وكلهم/ن من الموظفين/ات العموميين/ات).

بالانسجام مع هذه الإجابات، وكذلك مع الإجابات على الجزء السابق، أظهرت النقاشات والحوارات بالمجموعات البُورية أن غالبية المشاركين/ات في تلك المجموعات غير راضين/ات عن الواقع الحالي لعلاج قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية، وذلك «لأنه لا توجد إجراءات يمكن اعتمادها لعلاج حالات وقضايا التحرش الجنسي

التي يمكن أن تحدث، حيث أن الإجراءات الحالية المتبعة غير كافية ...، ولأن الظاهرة غير منتشرة مما قد يشير إلى عدم أهمية وجود سياسات شاملة متخصصة أكثر».

ورغم أن الكثير من المشاركين/ات في حوارات ونقاشات المجموعات البؤرية صرّحوا/ن أنه لا توجد سياسة وإجراءات لمكافحة وعلاج قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام، كما ذكرنا أعلاه، إلا أن البعض منهم يظنون «... أن حالات التحرش غير منتشرة، ولا يمكن أن تُعدّ ظاهرة في القطاع الحكومي ...»، ولذلك فإن بعض المشاركين/ات كانوا/كن مترددين/ات بموقفهم/ن نحو أهمية وجود سياسة خاصة بالتحرش الجنسي، ومع ذلك فقد أشار البعض «... إلا أن ذلك لا يمنع من أن تكون هناك سياسات يتم وضعها من قِبَل ذوي الاختصاص، كوزارة شؤون المرأة لمعالجة هذه القضايا، حيث أن الإجراءات التأديبية الحالية عامة، وليست رادعة».

كما وأن عدداً محدوداً من بين الذين أشاروا إلى أنهم غير راضين عن السياسات الموجودة حالياً، أكدوا أنهم في نفس الوقت «ضد وضع سياسة خاصة، على اعتبار أن التحرش الجنسي في أماكن العمل ليست ظاهرة، وليست هناك حاجة لتسليط الضوء عليها وزيادة حدّتها». وقد تمت الإشارة إلى أنه «... يمكن أن يكون الحل في معالجة الفجوات ونقاط الضعف الموجودة في قانون الخدمة المدنية، مع أهمية التأكيد على ضرورة مراجعة هذا القانون، بحيث يتضمن نصاً واضحاً حول قضايا التحرش الجنسي، ويوضح بدقة أشكال المخالفات، ونوع العقوبة لكل مخالفة حتى لا يؤدي ذلك إلى تباين في التطبيق بين مؤسسة وأخرى».

تمت الإشارة أيضاً من قِبَل الكثير من المشاركين/ات «... إلى أن التدخل من خلال تعديل قانون الخدمة المدنية، أو وضع سياسة خاصة يجب أن يكون حَذِراً أكثر، ويأخذ بعين الاعتبار إقناع المسؤولين وصانعي القرار بأهمية السياسة ومخاطر عدم وجودها، وضرورة وضع إجراءات واضحة لمعالجة قضايا التحرش الجنسي، ووضع التدابير اللازمة لضمان معالجة هذه القضايا بما يضمن حماية الضحايا، وبخاصة النساء، واعتماد معايير واضحة لتشكيل اللجان الانضباطية بحيث تراعي جوانب السرية والحماية للضحايا».

آراء المشاركين/ات نحو مدى وضوح السياسة والإجراءات القائمة لزملائهم/ن في العمل
 مثلما ذكرنا سابقاً، هناك شبه اتفاق لدى المشاركين/ات على أنه «لا توجد أية سياسة، أو

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

إجراءات، أو تدابير محددة خاصة لمعالجة قضايا التحرش الجنسي ... وهي غير موجودة أصلاً، وإِهما ترجع معالجة هذه القضايا إلى اجتهاد المؤسسة، وللأخلاق الفردية التي يتمثل بها الموظف بصفة عامة». كما ويتضح أن غالبية المشاركين/ات في المجموعات البؤرية لم يكن لديهم/ن معرفة بطبيعة الإجراءات المُنَبَّهة فيما يتعلق بعلاج ومكافحة قضايا التحرش الجنسي التي يمكن أن تحصل في أماكن عملهم/ن، في وزاراتهم/ن ومؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية. ورغم ذلك أشار العديد منهم/ن إلى أن قانون الخدمة المدنية ومدونة السلوك هي التي تعالج هذه القضايا، إلا أنه لم يكن لديهم/ن دراية بماهية الإجراءات التي يمكن أن تُتَّبع في مثل هذه الحالات، وذلك باستثناء المستشارين/ات القانونيين/ات ممن كان لديهم/ن تصوّر عن طبيعة تطبيق قانون الخدمة المدنية في حال وقعت مخالفات من أنواع مختلفة في أماكن العمل بالقطاع العام، ولكن ليس فيما يتعلق بالتحرش الجنسي حصراً.

كما وصرّح بعض المشاركين/ات إلى أنهم/ن تلقّوا محاضرات وتدريبات عن قانون الخدمة المدنية ومدونة السلوك، والتي تتضمن المبادئ التوجيهية لسلوك الموظفين/ات في القطاع العام، إلا أن واحدة من المشاركات فقط أكّدت على أن المحاضرات والتدريبات التي تم عقدها من قبل ديوان الموظفين العام تضمنت على محور خاص بالتحرش الجنسي، حيث ذكرت إحدى العاملات في وحدات النوع الاجتماعي أن هذه الوحدة تقوم بالكثير من النشاطات التوعوية في الوزارة عن قضايا المرأة، مثل المساواة وحقوق المرأة، والعنف ضد النساء، وصحة الإنجاب وغيرها من المواضيع المتعلقة بالصحة العامة، والصحة النفسية والرفاهية الاجتماعية المتعلقة بالمرأة، ولكن نادراً ما تتطرق هذه النشاطات إلى موضوع التحرش الجنسي في أماكن العمل، وذلك لأسباب جمّة، ومنها حساسية الموضوع، وعدم التطرق إليه في قانون الخدمة المدنية وفي مدونة السلوك.

أكّدت جميع رئيسات وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة، وفي مختلف المحافظات، على أهمية تناول هذا الموضوع في التدريبات المستقبلية. ولكنها أكّدت أيضاً أنه لضمان تناوله بالصورة الناجعة يجب تعديل قانون الخدمة المدنية، بشكل عام، ومدونة السلوك، بشكل خاص، لضمان أن تحتوي هاتان الوثيقتان على تطرق واضح ومباشر وصريح لمشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل. وتم التأكيد على أهمية تجنيد الموارد المادية والمهنية لضمان عقد التدريبات اللازمة عن هذا الموضوع، حيث تظن بعضهن أنه «دون تمويل خارجي لن يتم أي تدريب للعاملين في الوزارات المختلفة عن التحرش الجنسي، حيث يبدو أن هذا الموضوع ليس على سلم أولويات

الوزارات المختلفة». كما وأن غالبية المشاركين/ات أكدوا أن هناك حاجة ماسة لتوعية الموظفين/ات في القطاع العام عن ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل، والسياسة والإجراءات والسبل الواجب اتباعها لمواجهة ومعالجة هذه المشكلة، حيث أن «الوعي لدى الموظفين/ات في القطاع العام عن هذه المشكلة دون المستوى المطلوب»، على حد قولهم.

الإجراءات التي تقوم بها الوزارات من أجل توضيح تلك السياسات والإجراءات للموظفين

انسجماً مع ما طرحناه من قبل، من الواضح أنه لا توجد أية نشاطات تدريبية وتوعوية عن كيفية مكافحة وعلاج حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل في السلطة الوطنية الفلسطينية، كما ولا توجد سياسة، أو إجراءات أو تدابير متخصصة في معالجة حالات التحرش الجنسي في هذه الأماكن، إلا بشكل محدود جداً. وحسب آراء المشاركين/ات في الدراسة «قد يعود ذلك إلى عدم وجود إدراك للمشكلة من حيث ماهيتها ومدى انتشارها وأسبابها وآثارها ومدى خطورتها، إلى جانب حساسيتها، بالإضافة إلى غياب الإجراءات الواضحة والمعمّمة ... على العاملين/ات في مؤسسات القطاع العام». كما وتمت الإشارة من قِبل المشاركين إلى «أن ديوان الموظفين هو الذي يتولى مهمة عقد تدريب للموظفين/ات في القطاع العام، وقد قام بعقد العديد من لقاءات وورشات التدريب التي تهدف إلى توعية الموظفين/ات فيما يتعلق بمدونة السلوك، والتي تتضمن العديد من المبادئ الأخلاقية التي تساهم في التطرق لهذا الموضوع»، إلا أنه يبدو أن تلك النشاطات التوعوية لم تتطرق إلى مشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل على وجه الخصوص.

من جهة أخرى، يتولد لدينا الانطباع أن هناك تفاوتاً في مدى وعي الوزارات المختلفة ومؤسسات القطاع العام بخصوص قضايا التحرش الجنسي وخطورتها. فمن جهة، ففي الوقت الذي نلاحظ فيه أن غالبية مؤسسات القطاع العام لم تقم بتنفيذ أية نشاطات توعوية، ولم تتبع أية تدابير من شأنها إغناء وعي الموظفين/ات عن هذه المشكلة، نجد، من جهة أخرى، أن الأقلية العظمى من مؤسسات القطاع العام، وبالأخص وزارة العمل الفلسطينية، لديها اهتمام عملي (وليس فقط نظرياً) بالموضوع، ويمكن إعادة ذلك إلى كونها عضواً مراقباً في منظمة العمل الدولية، وبالتالي تستند هذه الوزارة على اتفاقية هذه المنظمة عن التحرش الجنسي في مكان العمل. وطرحنا بعض المشاركات أنه «رغم أنه لم يتم إقرار واعتماد هذه الاتفاقية من قِبل فلسطين حتى الآن، إلا أنها تُشكّل إطاراً سيتم الاستفادة منه ودمجه ضمن القوانين الفلسطينية

مستقبلاً». وبالانسجام مع ذلك، أشارت ممثلة وزارة العمل في المجموعات البؤرية إلى أنه «تم عقد أنشطة توعوية لكافة العاملين/ات في وزارة العمل، وكان موضوع التحرش الجنسي والعنف ضد النساء ضمن المواضيع التي تناولتها ورشات التوعية». كما وقامت وزارة التنمية الاجتماعية بعقد نشاطات توعوية وتثقيفية للكثير من موظفيها، ضمن إطار برنامج مناهضة العنف ضد المرأة، ولكن هذه النشاطات لم تنطرق إلى موضوع التحرش الجنسي في أماكن العمل، على وجه التحديد.

وبناءً على ذلك، قد لا يكون مفاجئاً أنه تمت الإشارة من معظم المشاركين/ات في المجموعات البؤرية إلى ضرورة بناء قدرات الموظفين/ات في كل المواضيع المتعلقة بقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، وبخاصةً ماهية المشكلة، وأسباب حدوثها، وآثارها، وكيفية التعامل معها في واقع مؤسسات القطاع العام، واكدوا على أهمية توفير ميزانية خاصة لتغطية تكاليف حضور الورشات والأيام الدراسية وغيرها من الأنشطة التوعوية المختلفة الهادفة إلى بناء قدرات الموظفين/ات. وقد تم التأكيد من قبل الكثير من المشاركين/ات على أهمية بناء قاعدة بيانات بهدف توثيق حالات التحرش الجنسي، وإصدار تقارير سنوية عن المشكلة، والاستعانة ببيانات تلك التقارير لتحليل المعلومات والاستفادة منها في بناء خطط وإجراءات مهنية وقانونية وتنظيمية/ مؤسساتية لمعالجة ومكافحة حالات التحرش الجنسي، وتعديل السياسات والإجراءات القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك، «وفق ما يقتضيه الواقع» حسبما ذكر/ت بعض المشاركين/ات. اقترح/ت بعض المشاركين/ات أن يتم تنفيذ بناء قاعدة البيانات هذه بالتعاون مع المرصد الوطني الذي بدأ بجمع بيانات حول العنف الأسري بأشكاله المختلفة، ووزارة شؤون المرأة.

مفاهيم نحو أسباب امتناع بعض ضحايا التحرش الجنسي من تقديم شكوى ضد المعتدي

هناك شبه إجماع لدى معظم المشاركين/ات في المجموعات البؤرية على أن من الأسباب الأساسية لعدم تقديم، أو التردد في تقديم ضحايا التحرش الجنسي، شكوى «... تكمن في عدم وعي، أو قلة وعي الموظفين/ات بالإجراءات المطلوبة لتقديم شكوى، وكيفية التصرف حال التعرض للتحرش الجنسي، بالإضافة إلى غياب الضمانات القانونية والتنظيمية والتدابير لحماية الضحايا من الفضيحة وغيرها من الآثار السلبية الناجمة عن عملية الإبلاغ عن التحرش الجنسي. ويتمثل ذلك أيضاً في محدودية الثقة في اللجان المنعقدة لمعالجة الشكوى، وذلك بسبب غياب الشفافية في

عمل تلك اللجان، ووجود المحاباة في كثير من الأحيان لدى بعض أعضاء تلك اللجان، والخوف من شخصنة الشكوى، أو تجاهلها، وعدم إنصاف الضحايا، ولا سيما عندما تكون هناك حاجة للعمل، والخوف من فقدان فرصة العمل، وبالتالي تفضل ضحية التحرش الجنسي الصمت وعدم الإبلاغ عن تعرضها للتحرش الجنسي»، حسبما جاء على لسان حال الكثير من المشاركين/ات في المجموعات البؤرية. كما وذكر/ت بعض المشاركين/ات أن بعض مؤسسات القطاع العام «... قد تعتمد إلى تجاهل وإخفاء الشكوى بسبب الخوف على سمعة المؤسسة، أو بسبب التستر على التحرش الجنسي، تحت إطار ثقافي تقليدي ينحى إلى التقليل من خطورة أفعال التحرش الجنسي التي يمكن أن تحدث».

كما وأفصح/ت الكثير من المشاركين/ات في المجموعات البؤرية أن قرارات اللجان الانضباطية التي ترعى الشكاوى «...تكون أحياناً متحيزة في حال كان المشتكى عليه صاحب نفوذ اجتماعي، أو سياسي، أو وظيفي، هذا إلى جانب خشية المشتكى/ة أن يتسبب الإبلاغ عن التحرش الجنسي بالفضيحة أكثر من الحصول على الدعم والتفهم والحماية والإنصاف والعدالة». كما أن قلة المعرفة القانونية، وعدم معرفة آليات وإجراءات تقديم شكوى، والجهة التي يجب تقديم الشكوى إليها تتسبب بحاجز إضافي أمام تقديم الشكاوى عن التحرش الجنسي»، حسبما جاء على لسان حال بعض المشاركين/ات.

يعتقد معظم المشاركين/ات أن «الثقافة السائدة في المجتمع تضغط في الكثير من المواقف على ضحايا التحرش الجنسي، وبخاصة النساء، وتمنعهن من الإفصاح عن تعرضهن لذلك التحرش، حتى لا تتحول القضية إلى فضيحة، وبالتالي تتدخل العائلة أو العشيرة، مما يتسبب في الكثير من الحالات إلى لوم الضحايا وتحميلهن المسؤولية»، وبالتالي فإن «الخوف من الفضيحة في المؤسسة وفي المجتمع عامة» هي من أهم الأسباب التي تمنع، أو تحد من الإبلاغ عن تلك القضايا»، «...ولا سيما في ظل وجود العديد من الحالات التي لم تتم معالجتها بشكل يضمن حقوق الضحايا...وهذا في ظل غياب العقوبات الرادعة والعمل على إخفاء، أو التقليل من أهمية بعض الحوادث التي قد تقع للضحايا»، كما جاء على لسان حال الكثير من المشاركين/ات في الدراسة.

من جهة أخرى، أكد الكثير من المشاركين/ات على ضرورة أن تتضمن السياسات الخاصة بمعالجة ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام على إجراءات استكمالها

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

تضمن حقوق الضحايا في اللجوء إلى القضاء والحق في الملاحقة القانونية، بهدف «تحقيق العدالة والإنصاف بحق ضحايا التحرش الجنسي»، «كما ويجب معالجة الإشكالات المتمثلة في تكاليف رسوم المحاكم المرتفعة التي ستكفلها الضحايا في حال لجوئهن للقضاء»، كما أفادت بعض المشاركات/ات بالدراسة. وبالانسجام مع ذلك، تم التأكيد من قبل بعض المشاركات/ات على «...ضرورة العمل على منح الضحايا إعفاءات من الرسوم القضائية عند توجههن/م للمحاكم، مثل تلك المتبقة في وزارة الصحة والمتعلقة بحالات العنف الزوجي والتي تعفي النساء المعنفات من دفع الرسوم وتكاليف الخدمة عند طلب الخدمات العلاجية في المشافي العامة».

مفاهيم نحو الأسباب التي تؤدي إلى التحرشات الجنسية في أماكن العمل

تم التأكيد من قبل الكثير من المشاركات/ات على أن «الاعتداءات المتعلقة بالتحرشات الجنسية في أماكن العمل تعد أكثر شيوعاً من جهة الرجال ضد النساء»، وقد تمت الإشارة إلى مجموعة من الأسباب المؤدية إلى التحرشات الجنسية، والتي قد يعود بعضها، حسب رأي المشاركات/ات، «...إلى مشاكل نفسية لدى المعتدي/المتهرب جنسياً نتيجة وجود مشكلات في الطفولة، أو مشكلات أسرية، بالإضافة إلى عدم الاشباع الجنسي للمعتدي»، على حد قولهن/م. كذلك يظن بعض المشاركات/ات إلى أن التحرش الجنسي في أماكن العمل «قد ينجم جراء استغلال أحد الأطراف الأكثر قوة، والذي يظن أنه يمتلك سلطة على الطرف الآخر، لإخضاعه بالقبول بابتزازه عاطفياً وجنسياً، من خلال العرض على الضحية مكاسب وظيفية، كالترقية، أو التسلق الوظيفي». ويمكن تلخيص إجابات المشاركات/ات عن اعتقادهم/ن لأهم الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى التحرش الجنسي في القطاع العام على النحو التالي:

1. مشاكل نفسية وأسرية تتعلق بالجاني.
2. الكبت وعدم الاشباع الجنسي لدى المعتدي.
3. مفاهيم خاطئة يتحلّى بها المعتدون عن عفوية الضحايا، حيث يفسر المعتدي سلوكها وطريقة تعاملها مع الآخرين بطريقة خاطئة وبطريقة مختلفة عما تقصده الضحايا.
4. الميل للابتزاز وإساءة استخدام السلطة.
5. عدم الاعتياد على الاختلاط بين الجنسين وإساءة فهم ذلك الاختلاط

اقتراحات المشاركين/ات للوزارة من أجل وقاية الموظفين/ات من التعرض للتحرشات الجنسية

تم التأكيد من قبل الكثير من المشاركين/ات على ضرورة أن «يتضمن العمل على مكافحة حالات التحرش الجنسي التي تحدث في أماكن العمل والاهتمام أيضاً بالوقاية من إمكانية حدوثها من خلال اتخاذ كافة التدابير والتدخلات المهنية والقانونية التي يمكن أن تخفف من الاعتداءات وحالات التحرش الجنسي التي يمكن أن تحدث، فتأتي مرحلة الوقاية من خلال تأمين بيئة عمل تحدّ من التحرش الجنسي». كما أضاف أحد المشاركين «فعلى سبيل المثال يجب الاهتمام بالبيئة الفيزيائية لأماكن العمل من خلال مراعاة مساحات الغرف والمرافق المخصصة للعمل بحيث تراعي احتياجات الموظفين/ات وتضمن الخصوصية، وبذات الوقت لا تتيح بيئة للاعتداء».

وقد تمت الإشارة أيضاً إلى أنه «يجب أن تمتد عملية الوقاية والاهتمام بالبيئة الداخلية للمؤسسة بحيث تدخل تفاصيلها في بنود كافة العطاءات والمشتريات العامة، وهذا يتطلب تعديل قانون الشراء العام بما يتلاءم مع ذلك، فعند استدراج العطاءات يجب أن يكون الأثاث ضمن مواصفات ملائمة تعمل على الحد من حالات التحرش الجنسي، وتمنع حدوثها من خلال ضمان الخصوصية، مثلاً المكاتب لها مواصفات محددة، المصاعد ليست ضيقة وتتوفر فيها إضاءة جيدة، تركيب كاميرات في المواقع التي يكثر فيها الاختلاط ووجود الجمهور، وغيرها».

كما وأكد معظم المشاركين/ات في المجموعات البؤرية على «ضرورة إعادة النظر في القوانين الحالية، ووضع منظومة ومفاهيم واضحة عن التحرش الجنسي والاعتداء والإساءة والاستغلال في أماكن العمل، ووضع حدود فاصلة بالتعريفات عن هذه القضايا». كما وطرح البعض «أهمية تطوير وحدة الشكاوى وتطوير قدراتها وإمكانياتها المهنية والقانونية ومأسستها، بالإضافة إلى أهمية العمل مع النيابة العامة والشرطة والمحاكم لتمكين ضحايا التحرش الجنسي من ملاحقة المعتدين، والمتابعة القانونية بهدف ضمان الحصول على حقوقهم/ن».

وتمت الإشارة أيضاً من قبل بعض المشاركين/ات إلى «...ضرورة الانتباه إلى حساسية موضوع التحرش الجنسي في صياغة ونقاش سياسة أو إجراءات مكافحة هذه المشكلة، أو أي نشاط توعوي عنها، على اعتبار أنه قد يكون غير مقبول من قبل بعض الموظفين/ات، أو حتى من قبل أغليبيتهم، وقد يعتبره البعض من الموضوعات الحساسة والتي تؤدي إلى الشعور بالحرج عند

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

طرحها ضمن أنشطة التوعية، أو عبر صياغة وتعميم الإجراءات والسياسات ذات الصلة». وأشار آخرون إلى أن «هذا قد يمنع بعض موظفي القطاع العام، وبخاصة من نفس الوزارة من المشاركة الفعالة في الأنشطة، أو حتى مجرد الامتناع عن حضورها... مما يتطلب التهيئة والتحضير لمثل تلك النشاطات، ومعرفة كيفية طرح الموضوع». كما وأكد بعض الموظفين/ات على أنه من أجل ذلك «يفضّل أن يتم تفويض ديوان الموظفين العام - على سبيل المثال - للعمل على التوعية والتدريب على المواضيع المتعلقة بالتحرش الجنسي، فديوان الموظفين جزء من مهامه تدريب موظفي القطاع العام في كافة المواضيع المهمة التي تخص الموظفين/ات، وهو قادر على أن يستهدف جميع الفئات الوظيفية من أدنى رتبة إلى أعلى الهرم الإداري والوظيفي، مما يزيل الحرج من عقد نشاطات توعية مثلاً في نفس الوزارة، وبين الموظفين والزملاء الذين يعرفون بعضهم البعض جيداً».

مفاهيم نحو دور الإداريين والمشرّفين للقيام في مكافحة ومعالجة أحداث التحرشات الجنسية

أظهرت النقاشات مع المجموعات البؤرية على أن هناك إجماعاً لدى المشاركين/ات على أنه يترتب على الإداريين/ات والمشرّفين/ات في أن يكون لهم/ن دور ايجابي وفاعل لمكافحة وعلاج التحرش الجنسي والمتمثل في «التعاون مع الموظفين/ات في تفعيل السياسة الخاصة بمعالجة مشكلات التحرش الجنسي في القطاع العام»، وأشار البعض إلى أن يتم ذلك من خلال «...رفع مستوى الوعي بين الموظفين العموميين وذلك لما له من أهمية وضمانة في نجاح السياسات والإجراءات المنوي تطبيقها على أرض الواقع والمتعلقة بمعالجة مشكلة التحرش الجنسي، وحتى لا تظل السياسات في حال إعدادها شكلية، دون تطبيق فعلي لها، وهذا يحتاج إلى توعية للموظفين على كافة المستويات الإدارية والوظيفية...وتفعيل الإداريين والمشرّفين لتطبيق تلك السياسات والإجراءات...».

كذلك تمت الإشارة من قبل موظفات دوائر النوع الاجتماعي المشاركات في لقاء المجموعة البؤرية إلى أهمية الدور المرتبط بدوائر النوع الاجتماعي الموجودة في كل وزارة وهي «...الأصل أن يكون لها دور أساسي في استقبال حالات التحرش الجنسي والتعامل معها، وبخاصة فئة الإناث، وهنّ الأغلبية. بالإضافة إلى دور تلك الموظفات في هذه الدوائر في نشر الوعي بموضوع التحرش الجنسي بين الموظفين العموميين والمستويات الإدارية المختلفة». كما أن المستشارات القانونيات

اللواتي شاركن في المجموعات البؤرية أشرن إلى أن «...دوائر الشؤون القانونية في المؤسسات العامة تعتبر محل ثقة الموظفين، وهم يلجأون إليها بسبب معرفتها بالإجراءات القانونية...» مع أهمية الإشارة إلى أن الدوائر القانونية ليست مفوضة بشكل رسمي للتعامل مع مثل هذه الحالات، بل يحضر الموظفون/ات إليها من منطلق الثقة، وبشكل شخصي فقط... وبالتالي يمكن أن يكون لها دور إيجابي في متابعة قضايا التحرش الجنسي بالتعاون مع دوائر النوع الاجتماعي في حال كانت الضحية امرأة... وكذلك بالتعاون مع وحدات الشكاوى في القطاع العام، والتي يجب مأسستها ومراجعة إجراءاتها لتكون مهيأة لتلقي الشكاوى المتعلقة بحالات التحرش الجنسي».

بالإضافة إلى ذلك، فقد أشار الكثير من المشاركين/ات إلى أنه بإمكان الدوائر القانونية أن تلعب أدواراً هامةً أخرى، وتتمثل بالأخص في «...المشاركة في لجان التحقيق المختلفة التي يمكن أن تُعقد مستقبلاً للتحقيق في قضايا التحرش الجنسي، بالإضافة إلى التعاون مع ديوان الموظفين للمشاركة في جهود التوعية، ولتنظيم ورش عمل تتعلق بالإجراءات وآليات تقديم البلاغات والشكاوى بشكل رسمي، إضافة إلى المخالفات والعقوبات المرتبطة بالتحرش الجنسي والجوانب القانونية ذات الصلة، والتي يمكن أن تسهم في توعية الموظفين حول ذلك، ولا سيما أن الدوائر القانونية تعتبر محل ثقة من كافة الموظفين في القطاع العام».

من جهة أخرى، يمكن الإشارة إلى أن غالبية المشاركين/ات بالنقاشات والحوارات مع المجموعات البؤرية لم يكن لديهم/ن رأي واضح ومحدد اتجاه ضرورة وجود مفوض/ية كمرجعية لحالات التحرش الجنسي، فالبعض أشار إلى أنه «...من غير الضروري وجود مفوض لرعاية قضايا التحرش الجنسي لأن هذه الظاهرة تمثل حالات لا تكاد تذكر داخل مؤسسات القطاع العام، وبالتالي لا تستدعي وجود مفوض خاص لرعايتها»، كما جاء على لسان حال بعض المشاركين/ات بالمجموعات البؤرية.

مفاهيم وآراء نحو الأساليب المتبعة من قبل الرجال والنساء لمواجهة التحرشات الجنسية التي يتعرضون/يتعرضن لها في أماكن العمل

يظن الكثير من المشاركين/ات في الدراسة أنه «في حال التعرض لموقف تحرش جنسي فإن سلوك الضحايا يتفاوت حسب درجة وعي الشخص وثقته بنفسه وقدرته على التعامل مع مثل

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

هذه الحالات». كما أشارت العديد من المشاركات في المجموعات البؤرية بأن «بعض ضحايا التحرش الجنسي من النساء يفضّلن اللجوء إلى رئيس المؤسسة، أو إلى الرئيس المباشر على عملها في حال وجود تمييز بالثقة والمهنية، وبخاصة في حال كان المسؤول أنثى وليس رجلاً، فإن الكثير من الحالات التي قد تقرر التبليغ تفضّل اللجوء إليها»، وذلك بالأخص وفق آراء النساء المشاركات ضمن المجموعات البؤرية. ويمكن تلخيص أهم الأساليب التي بالإمكان أن يتبعها/تتبعها الرجال والنساء لمواجهة التحرشات الجنسية في أماكن العمل، حسبما جاء على لسان حال الكثير من المشاركات، على النحو التالي:

1. تفضّل معظم ضحايا التحرش الجنسي الصمت والسكوت عما تعرّضن له من تحرش جنسي، إما خوفاً من الفضيحة، أو الأسرة والمجتمع، أو حتى من أجل الحفاظ على فرصة العمل الحالية.
2. «أخذ الحق باليد» واللجوء للعشيرة لأخذ الحق اقتناعاً منهم بعدم جدوى القوانين والتدابير والإجراءات المهنية والإدارية المختلفة المتبعة في المؤسسات.
3. طلب المساعدة والتفريغ النفسي من خلال استشارة بعض الزملاء والزميلات محل الثقة في مكان العمل.
4. رفع شكوى رسمية بالواقعة المتعلقة بالتحرش الجنسي، وهذا يحصل في حالات محدودة جداً، أو حتى نادرة.
5. التوجه إلى القضاء وتقديم شكوى إلى الجهات المختصة، وهذا أيضاً يحصل نادراً.

مفاهيم وآراء نحو عما يترتب على المؤسسات في فلسطين أن تفعل لمنع حدوث تحرشات الجنسية (أي الوقاية من حدوثها) في أماكن العمل، بشكل عام، ونحو ما يترتب أن تفعله المؤسسات مع المعتدي ومع ضحية التحرشات الجنسية، بشكل خاص

اقترح المشاركون/ات أن تقوم مؤسسات القطاع العام في فلسطين بما يلي من إجراءات وفعاليات كي تمنع حدوث التحرش الجنسي في أماكن العمل، بما في ذلك التدخل مع المعتدين والضحايا:

1. إيجاد سياسات وإجراءات عامة وشاملة لكافة المؤسسات في القطاع العام والخاص.
2. تطوير ومواءمة أدلة السياسات ومدونات السلوك والأنظمة الداخلية للمؤسسات بحيث تتضمن إجراءات واضحة لمعالجة قضايا التحرش الجنسي.
3. تعديل نظام التحويل الوطني للنساء المعتقات المعمول به حالياً من حيث الأخذ بعين الاعتبار قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، وصياغة إجراءات لمعالجتها.
4. تعديل قانون العمل بحيث يتضمن نصوصاً واضحة وإجراءات لمراقبة أماكن العمل ومنع الحد من ظاهرة التحرش الجنسي، بخاصة في مؤسسات القطاع العام.
5. إيجاد بيئة عمل صحية وسليمة داخل المؤسسات وأماكن العمل.
6. تطوير تدابير/عقوبات صريحة رادعة للحد من التحرش الجنسي في أماكن العمل، والسعي بجدية إلى تفعيلها.
7. توفير علاج طبي وإرشاد نفسي للتعامل مع الحالات التي تعرضت للتحرش الجنسي.
8. تقديم ضمانات الحماية للضحايا وحفظ حقوقهم/ن في التقاضي والحق العام للضحية.
9. تبني المؤسسة للحالات التي تتعرض للتحرش الجنسي وإتخاذ الإجراءات القانونية وفق السياسة الخاصة بها بشكل جدي، ودون محاباة، أو تشكيل خطر على الضحايا، أو إنقاص من حقوقهم/ن.

آراء ومفاهيم نحو الآثار التي قد تنجم حصيلة الإبلاغ عن التحرش الجنسي

طرح الكثير من المشاركين/ات آراءً معظمها سلبية حول الآثار التي قد تنتج كحصيلة الإبلاغ عن التعرض للتحرش الجنسي، سواءً على الضحية، أو على جهات أخرى، ومن أهم ما طرحه المشاركون/ات ما يلي:

1. خوف الضحية من ردود فعل سلبية من الإدارة نحوها، متمثلةً بالأخص بالخوف من الفصل من العمل، الخوف من الوصمة ونعت الضحايا بصفات سلبية مختلفة، عدم تصديق الضحية، وما شابه.

2. آثار سلبية على الصعيد الأسري والاجتماعي، حيث أن القضية قد تأخذ في بعض الأحيان بعداً اجتماعياً وعائلياً، وهناك تخوُّف، يتولَّد لدى الفتيات تحديداً، من معرفة أسرهن عما يحصل لهن من تحرش جنسي، مما يوقع الضحايا في إشكالات كبيرة. وتخاف النساء من أن تبليغها عما حصل نحوها من تحرش جنسي قد يؤدي إلى منعها من العمل، أو توبيخها ولومها والإساءة إليها، وقد يساهم ذلك في بعض الأحيان في خلق مشكلات ونزاعات مجتمعية بين عائلة المعتدي والضحية.

3. الآثار النفسية ومن بينها انطواء الضحية نفسياً واجتماعياً والميل إلى العزلة والاكتراب والخوف من المعتدي وغيره.

4. آثار تتعلق بالعمل، والتي تتضمن لوم وتحميل الضحايا نتائج الاعتداءات أو الفضيحة، وانتشار الإشاعات والوصمة الشخصية والعائلية والوظيفية، وقد تصل إلى الإقصاء عن العمل. وقد أوضحت بعض المشاركات أن هناك حالات من النساء تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل تم نقلهن إلى أماكن عمل أخرى، وحتى رافق ذلك تخفيض راتب عملهن.

5. كما وقد تم التأكيد على أن غياب القانون يؤدي إلى مخاطر كبيرة على الضحايا، وبخاصة النساء، وفرصة للعائلة أو القبيلة «بأخذ الحق باليد» مما يترتب عليه من آثار سلبية على المؤسسة والمجتمع. وفي ظل سكوت الضحايا وعدم وجود عقوبات رادعة جراء أفعال التحرش الجنسي فإنه من المحتمل أن المعتدي/ة قد ت/يوسع دائرة التحرش لتشمل ضحايا آخرين.

مواضيع أخرى اقترحها المشاركون/ات

في نهاية كل لقاء مع كل مجموعة من المجموعات البؤرية سألنا المشاركين/ات فيما إذا كانت لديهم/ن أية اقتراحات وأفكار إضافية يرغبون/يرغبين في طرحها. وفيما يلي ملخص الاقتراحات والتوصيات التي طرحها المشاركون/ات:

1. هناك حاجة ماسة للعمل على إيجاد سياسة مكتوبة تكون واضحة وشاملة ومعممة على الموظفين/ات العموميين للتخفيف من حالات التحرش الجنسي التي يمكن أن تقع في أماكن العمل.

2. يجب السعي إلى تنظيم حملات توعية للموظفين/ات في المؤسسات العامة، وبخاصة للنساء بشكل أكبر فيما يتعلق بالتحرش الجنسي، من حيث ماهيته، وأشكاله، وآثاره، وكيفية التصرف في مثل هذه الحالات.
3. من المهم بمكان العمل على تعديل منظومة القوانين المتعلقة، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بالتحرش الجنسي عموماً، وبالأخص من خلال مراجعة قانون الخدمة المدنية لمعالجة قضايا وحالات التحرش الجنسي، ليكون منصفاً بشكل أكبر للضحايا مع أهمية ربط العقوبة بنوع المخالفة ضمن قانون الخدمة المدنية، بحيث تشكّل مرجعية موحدة لجميع المؤسسات العامة في تطبيقها على جميع الموظفين.
4. يجب وضع وتنفيذ عقوبات رادعة لأفعال التحرش الجنسي، وبخاصة من خلال تعديل قانون العقوبات.
5. هناك حاجة ماسة لوضع معايير وإجراءات محددة تضمن السرية والحماية لضحايا التحرش الجنسي، والنزاهة والإنصاف بحق ضحايا التحرش الجنسي في الإجراءات المختلفة التي يتم اتباعها لمعالجة مثل هذه القضايا. كما ويجب الضغط والتأثير على صناع القرار لتكون هناك إجراءات حاسمة، ووضع آليات واضحة للتعامل مع هذه الحالات.
6. يجب إيجاد نظام إعفاء من رسوم التقاضي للحالات المتعرضة للتحرش الجنسي نظراً للتكاليف المرتفعة التي تمنع الضحية من الوصول إلى العدالة.

مراجعة قانون الخدمة المدنية

قمنا بمراجعة قانون الخدمة المدنية، والذي تم سنّه وتشريعه عام 1998، وما أُدخل عليه من تعديلات في سنوات لاحقة. وفيما يلي ملخص نتائج مراجعتنا لهذا القانون، بما يتماشى مع أسئلة هذه الدراسة:

«الخدمة المدنية» مُعرّفة في هذا القانون على أنها «العمل في أي من الدوائر الحكومية وفقاً لأحكام هذا القانون»، والموظف بموجب هذا القانون «يُقصد به الموظف أو الموظفة وهو الشخص المعيّن بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مُدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية

على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة الوظيفة أو مسماتها». وبالتالي فإن أحكام هذا القانون تسري على: «1- الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية ويتقاضون رواتبهم من خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية حسب نظام تشكيلات الوظائف. 2- الموظفين المعيّنين بمقتضى قوانين أو قرارات خاصة فيما لم يرد بشأنه نص فيها». وبموجب أهداف دراستنا هذه عن السياسات والإجراءات المتبعة في السلطة الوطنية الفلسطينية لمكافحة ومعالجة مشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وقضايا مختلفة تتعلق بهذه المشكلة، ارتأينا مراجعة هذا القانون بهدف فحص فيما إذا كان يحتوي على أية سياسة وإجراءات لمكافحة وعلاج هذه المشكلة، ظناً منا أنه القانون الأكثر مناسباً والمتوقع منه، ربما أكثر من غيره، توفير تلك السياسة والإجراءات لمكافحة تلك المشكلة. في مراجعتنا هذه لن نصف القانون بأكمله، بل سنتطرق لما يوجد به من مواد وبندون نعتقد أنها تتطرق، ضمناً أو صراحةً، لمشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام، ومن ثم نخلص إلى ما لا يوجد به من مواد، وسياسة وإجراءات كان بالإمكان الاستعانة بها لمواجهة تلك المشكلة لو وُجدت في أماكن العمل. وفيما يلي ما يمكن طرحه عن قانون الخدمة المدنية، انسجماً مع هدفنا أعلاه:

1. استنتاج أولي وأساسي بالإمكان الوصول إليه، بالاعتماد على مراجعتنا لقانون الخدمة المدنية في السلطة الوطنية الفلسطينية، إنه لا يتطرق صراحة، أو رمزاً، بأي باب من أبوابه، أو بأي فصل من فصوله، أو بأي مادة من مواد، لقضية التحرش الجنسي في أماكن العمل في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية.

2. في الفصل الثاني من الباب الأول، ألا وهو فصل «المبادئ العامة»، توجد مواد عمن تسري عليه أحكام هذا القانون (المادة (2))، ومسؤولية مجلس الوزراء في الإشراف العام على شؤون الخدمة المدنية في فلسطين، مثل جدول الرواتب وعلاوات الاختصاص وغيرها؛ المادة (3)، والواجبات التي يترتب على الدوائر الحكومية القيام بها المادة (4)، مثل تحديد أساليب تحقيق الأهداف والمهام الموكلة لها، ووضع جدول لوظائف الدوائر الحكومية، وحاجاتها السنوية من الوظائف، وتوفير وسائل العمل الضرورية للموظف لتحسين أدائه، وقيامها بتوجيه الموظف المعين لديها تحت التجربة لتعريفه على جهاز الدائرة، إلا أن هذه المادة، على كافة بنودها، لا تتطرق إلى واجب الدوائر الحكومية لتوعية وتثقيف الموظفين/ات، بالأخص الجدد منهم، عن قضية التحرش الجنسي في أماكن العمل، من حيث ماهية هذه المشكلة،

وأسبابها، وآثارها، وسياسة الدائرة نحوها، والإجراءات والسبل المتبعة لمواجهة ومكافحة ومعالجة هذه المشكلة. مثلاً جذب انتباهنا البند الخامس من المادة (4) من الفصل الثاني في الباب الأول الذي ينص على أنه يترتب على الدوائر الحكومية «أن توفر وسائل العمل الضرورية للموظف لتحسين أدائه لواجباته مع مراعاة الاقتصاد في النفقات والحرص على أموال الدولة»، إلا أن هذا البند لا يوضح ماهية «وسائل العمل الضرورية لتحسين أداء الموظف». باعتقادنا، لإغناء هذا البند، بشكل خاص، وهذه المادة، بشكل عام، بالإمكان ذكر الكثير من الوسائل، ومن أهمها أجواء خالية من الخوف والاستغلال والعنف وعدم الإنصاف بحق الموظف/ة، والتحرش الجنسي، وغيرها من الظروف التي قد تعيق أداء الموظف. كما وينص البند السادس من هذه المادة، أي المادة (4) على أنه يترتب على الدوائر الحكومية «أن تقوم بتوجيه الموظف المعين لديها تحت التجربة لتعريفه على جهاز الدائرة وأهدافها، ومهامها، وتنظيمها الإداري، والتشريعات الخاصة بها وبشؤون الخدمة المدنية، وإيقافه على مهام وظيفته وتدريبه على أساليب العمل في وحداتها الإدارية المختلفة». باعتقادنا هذا بند هام جداً، ولذلك يا حَبذاً لو احتوى هذا البند أو غيره من بنود المادة (4)، على واجب تزويد الموظفين، وبخاصة الجدد منهم، بالدراية والتوعية عن السياسة والإجراءات والتدابير المتبعة في الدائرة لمواجهة أي تصرفات غير لائقة بمكان العمل، ومن بينها التحرش الجنسي.

3. المادة الخامسة من الفصل الثاني في الباب الأول لذلك القانون تنص على أنه يجب أن «تنشأ في كل دائرة حكومية وحدة لشؤون الموظفين»، حيث تتولى تلك الوحدة الكثير من المهام، وهي مطروحة بإسهاب في نص تلك المادة (ست مهام)، إلا أنه لم توكل لتلك الوحدة أي مهام صريحة بموجب تلك المادة، تتعلق بمكافحة وعلاج التحرش الجنسي.

4. بموجب هذه المادة، المهمة الثانية المنوطة بتلك الدائرة «المساهمة في تهيئة المناخ المناسب للعمل في الدائرة الحكومية التابعة لها مما يساعد الموظفين فيها على الارتقاء بمستوى أدائهم وإنتاجهم». مما لا شك فيه بتاتاً أن هذه المهمة هامة جداً، إلا أنها لا تنص علناً على ماهية وخصائص المناخ المناسب الذي يجب السعي لتهيئته للعمل في الدائرة الحكومية. باعتقادنا، يا حَبذاً لو تطرق هذا البند بصورة إجرائية لماهية وخصائص المناخ المناسب المنوط بتلك الدائرة السعي إلى تحصيله، وبخاصة مناخ يتسم بالعلاقات الإنسانية الرسمية السليمة، ومن خصائص الراحة والطمأنينة والشعور بالعدل والإنصاف، بشكل عام، خالٍ من الاستغلال

والخوف والإساءة والتحرش الجنسي، بشكل خاص. كما وأن المهمة الخامسة، بموجب تلك المادة، تهتم في «إجراء الدراسات اللازمة لتحديد مدى حاجة الموظفين للتدريب، وإيفادهم في بعثات دراسية وعلمية ومتابعة أعمال الموظفين منهم وذلك كله بالتنسيق مع ديوان الموظفين». لا شك أن هذه مهمة في غاية الأهمية لضمان نجاعة العمل واستمرار تطويره وإغنائه في الدوائر الحكومية المختلفة، ولكن يا حبذا لو احتوت هذه المهمة بصورة إجرائية، على مواضيع الدراسات والتدريبات التي قد يكون الموظفون/ات بحاجة إليها، ونخص بالذكر القضايا المذكورة أعلاه المتعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل، والسياسات والإجراءات والتدابير اللازمة لمكافحة هذه المشكلة وعلاجها. كما ذكرنا من قبل، لقد أكد الكثير من المشاركين/ات في المجموعات البُورية أن هناك حاجة ماسة لمثل هذه الدراسات والتدريبات في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية أما بالنسبة للمادة (7) من الفصل الثالث في الباب الأول من قانون الخدمة المدنية فتتص على أنه «تحقيقاً للغايات المقصودة من التنمية الإدارية في تطوير الجهاز الإداري في فلسطين يتولى الديوان المهام والمسؤوليات التالية ...»، وقد طُرحت اثنتا عشرة مهمة ومسؤولية، إلا أن أيّاً منها لم تتطرق لقضايا التحرش الجنسي ومكافحته في أماكن العمل، ولا توجد مهمة ومسؤولية مستقلة (أي إضافة للثنتي عشرة مهمة المذكورة) تتطرق لتلك القضايا، كقضايا متعلقة بالتنمية الإدارية الهادفة إلى تطوير الجهاز الإداري في مؤسسات القطاع العام في فلسطين. فمثلاً، كان بالإمكان إغناء المهمة والمسؤولية الثانية، المتعلقة بتنمية قدرات الموظفين، لتحتوي أيضاً على إغناء درايتهم ووعيهم بكل ما يتعلق بقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. ومثالاً آخر نود طرحه يتعلق بالمهمة والمسؤولية السادسة، بموجب تلك المادة المتعلقة بـ «إعداد الإحصاءات عن الموظفين وأية إحصاءات تطلبها مهام الديوان ومتابعة تلك الإحصاءات وتحديثها»، وباعتقادنا كان بالإمكان طرح مهمة ومسؤولية مشابهة تتطرق لقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. ومثالاً آخر نود طرحه أيضاً يتعلق بالمهمة والمسؤولية الثامنة، بموجب تلك المادة، والتي تؤكد على «إعداد دليل للخدمة المدنية في فلسطين توضح فيه واجبات الموظف وحقوقه التي يتضمنها هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها في فلسطين والتي يجب على الموظف الإلمام بها». مما لا شك فيه أن هذه المهمة والمسؤولية في غاية الأهمية لتنجيع التنمية الإدارية في مؤسسات القطاع العام في فلسطين، ولكن يا حبذا لو تطرقت إلى واجبات الموظف/ة المساهمة في خلق أجواء تتسم بالخصائص التي ذكرناها أعلاه، وبالأخص تلك

المتعلقة بقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، من جهة، وحقه/ها في أن يعمل/تعمل بأجواء تتحلى بتلك الخصائص، من جهة أخرى. نحن نعي أن التعميم الذي تم من قبل رئاسة ديوان الموظفين العام يتطرق إلى أهمية تلك الواجبات والحقوق المنوطة بالموظفين/ات، إلا أن ذلك التعميم لا يتطرق لقضايا التحرش الجنسي، حسبما سنوضح لاحقاً.

5. أما بالنسبة للباب الثاني في قانون الخدمة المدنية، فلو راجعنا فصوله الخمسة بتمعّن، والتي تتطرق إلى تصنيف الوظائف الحكومية وفئات الموظفين (المطروحة في الفصل الأول)، والتعيينات (المطروحة في الفصل الثاني)، وفترة التجربة (المطروحة في الفصل الثالث)، وقضايا تتعلق بتقييم الأداء (المطروحة في الفصل الرابع)، وقضايا الترقّيات (المطروحة في الفصل الخامس) فلا نجد أية مادة، في أي فصل من هذه الفصول الخمسة، تتطرق لموضوع وقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. فلا تصنيف للموظفين يتطرق لوظيفة ترعى قضايا التحرش الجنسي، ولا قضايا التعيينات تحتوي على أية مواد تأخذ بعين الاعتبار تلك القضايا، ولا فترة التجربة كذلك، ولا تقييم الأداء يهتم بتصرفات أو أية قضايا لها صلة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، كما وقضايا الترقّيات لا تأخذ بعين الاعتبار قضايا التحرش الجنسي في مكان العمل. فلو راجعنا الـ (41) مادة المطروحة في تلك الفصول الخمسة في الباب الثاني لقانون الخدمة المدنية لوجدنا أنها خالية من أي ذكر لقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، بما يتماشى مع المجال الذي يناقشه كل فصل من تلك الفصول الخمسة. ومع ذلك، فقد جذب انتباهنا البند الرابع من المادة (24) حيث أنه من بين الشروط الأربعة التي يشترط في من يُعيّن في أي وظيفة أن يكون «متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره». مع أن هذا البند ينص بصورة واضحة على «جنحة مخلة بالشرف» كإحدى الجُنح التي قد تمنع تعيين الموظف، ولكن يا حبذا لو احتوى هذا البند بوضوح أيضاً على «التحرش الجنسي» كجنحة تمنع تعيين الموظف، حيث لو تطرق هذا البند إلى قضية التحرش الجنسي لبثّ هذا رسالة واضحة أكثر وأكثر عن رفض القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية لتصرفات التحرش الجنسي في أماكن العمل.

6. أما بالنسبة للباب الثالث في قانون الخدمة المدنية فهو يحتوي على ستة فصول تهتم برواتب الموظفين وعلاواتهم (الفصل الأول)، والحوافز والعلاوات التشجيعية (الفصل الثاني)، والنقل

والندب والإعارة (الفصل الثالث)، وواجبات الموظف وسلوكه الوظيفي (الفصل الرابع)، والإجراءات والعقوبات التأديبية (الفصل الخامس)، ومحو العقوبات التأديبية (الفصل السادس). يتولّد الانطباع وبحق، أنه ليس من العملي أو الواقعي أن نتوقع من الفصول الثلاثة الأولى أن تتطرق إلى قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. إلا أنه مما لا شك فيه أن الفصل الرابع من أكثر الفصول التي نتوقع منها أن تتطرق إلى قضايا تتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل. حيث يتطرق هذا الفصل، كما ذكرنا أعلاه، إلى واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي. يحتوي هذا الفصل على مادتين، حيث أن المادة (66) تؤكد على واجب «الموظف مراعاة أحكام هذا القانون واللوائح وتنفيذها» وأن يلتزم بست قضايا وجوانب أثناء تأديته لوظيفته، مطروحة بوضوح وإسهاب، مثل أداء العمل بدقة وأمانة، والالتزام بأوقات العمل الرسمية، وأن يُحسن معاملة الجمهور وإنجاز معاملاتهم في الوقت المحدد، المحافظة على الأموال والممتلكات العامة، احترام التسلسل الإداري في الاتصالات الوظيفية وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة، والعمل على تنمية قدراته وكفاءاته العلمية والعملية والاطلاع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والإحاطة بها وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل في الدائرة ورفع مستوى الأداء فيها».

لا شك أن هذه الالتزامات الستة، حسبما هي مطروحة في المادة (66) من هذا الفصل من قانون الخدمة المدنية، في غاية الأهمية لتوضيح ماهية واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي. كما أن المادة الثانية في هذا الفصل، ألا وهي المادة (67)، تزيد توضيحاً لواجبات الموظف وسلوكه الوظيفي، حيث أنها تطرح سبع قضايا يحظر على الموظف فعلها، وكلها في غاية الأهمية، ومنها، على سبيل المثال لا الحصر، أنه يحظر على الموظف «... (3) استغلال وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة ذاتية أو ربح شخصي أو القبول مباشرة أو بالواسطة لأية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته ... (6) الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة. (7) شرب الخمر ولعب القمار في الأندية أو في المحال العامة». لا شك أن هاتين المادتين تحتويان على طرح غني لواجبات الموظف وسلوكه الوظيفي، وما يحظر عليه من تصرفات أثناء أدائه لعمله، بموجب قانون الخدمة المدنية. ولكن، باعتبارنا، تخلص هاتان المادتان من أي نص صريح عن التوقع من الموظف عدم القيام بأي تصرفات

مسيئة للمنتفعين من خدماته ولزملائه بالعمل، بأي شكل من أشكال الإساءة اللفظية والنفسية والجسدية والاقتصادية والجنسية. والنص الصريح أنه يحظر عليه القيام بأي تصرفات غير مرغوب بها وغير مرحّب بها والتي بالإمكان اعتبارها من قبل الزملاء/الزميلات بالعمل على أنها تحرش جنسي بهم/ن وبالمنتفعين/ات من خدماتهم/ن.

أما بالنسبة للفصل الخامس، من الباب الثالث في قانون الخدمة المدنية، فيحتوي على سبع مواد، وكلها توضح بإسهاب الإجراءات والعقوبات التأديبية التي من الممكن أن تقع بحق الموظف إذا ثبت أنه ارتكب «... مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها...». أما الفصل السادس من الباب الثالث، يطرح ثلاث مواد يتم التوضيح من خلالها إمكانية محو العقوبات التأديبية. رغم أن المواد المطروحة في كلا الفصلين مطروحة بصورة مسهبة وواضحة إلا أنه لا يوجد بها أي ذكر لماهية الإجراءات والعقوبات المتبعة في حالات التحرش الجنسي، بشكل خاص، وفي حالات الإساءة والاستغلال والتعسف والإساءة والعنف الواقعة بين الموظفين ومن جانب الموظفين ضد جمهور المنتفعين من خدماتهم، بشكل عام.

أما الباب الرابع في قانون الخدمة المدنية، فيحتوي على ثلاثة فصول، تتطرق للإجازات (الفصل الأول)، حيث يتطرق للإجازة العارضة، والإجازة المرضية، والإجازة الدراسية، والإجازة دون راتب، وإجازة الأمومة، وإجازة الحج. والتغيب عن العمل (الفصل الثاني)، والتوقيف عن العمل (الفصل الثالث)، وإصابة العمل (الفصل الرابع)، ولا تتطرق أي مادة من المواد المطروحة في هذه الفصول الأربعة، بأي طريقة من الطرق، المباشرة أو غير المباشرة، لموضوع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية. بملاحظتنا هذه لا ندّعي أنه كان بالإمكان التطرق في مواد كل تلك الفصول الأربعة لقضايا التحرش الجنسي، حيث أنها ليست كلها بالإمكان أن تتطرق لمثل هذه القضايا. ولكن، باعتقادنا، حين التطرق لموضوع التوقيف عن العمل (في الفصل الثالث من الباب الرابع)، كان يا حبذا لو تم التطرق إلى خصوصيات قضايا التعسف والإساءة والعنف، بشكل عام، والتحرش الجنسي، بشكل خاص، عند ذكر أنه بالإمكان مراعاة الأحكام الأخرى لهذا القانون، عند إحالة الموظف للتحقيق، وبخاصة أن للتحرش الجنسي خصوصيات قانونية، وشخصية، وثقافية، وإدارية، واجتماعية لا بد من مراعاتها عند التحقيق بمثل هذه القضايا عامةً، وبما يتماشى مع حاجيات الضحية للتفهم والأمان والدعم والسرية، خاصة.

أما الباب الخامس في قانون الخدمة المدنية فيتطرق إلى انتهاء الخدمة، من خلال سبع مواد. المادة (105) تحتوي على سبعة أسباب أساسية لإنهاء الخدمة، ومن بينها، ما يهمننا السبب الخامس، وهو «الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة». والسبب السادس وهو «الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية وبجناية مخلة بالشرف والأمانة». لا شك أن هذين البندين يوضحان بعض الأسباب الأساسية المؤدية لإنهاء خدمة الموظف، إلا أنها لا تطرح خصوصية قضايا التحرش الجنسي عند البت في إنهاء خدمة الموظف، بالأخص إذا ثبت في التحقيق معه أنه تحرش جنسياً بإحدى الموظفين أو الموظفين أو بإحدى المنتفعين/ات من خدماته (مع أننا لا نتغاضى عن أن المصطلح «جناية مخلة بالشرف والأمانة» يُمثّل أيضاً تصرفات التحرش الجنسي). أما باقي المواد في هذا الباب (أي المواد 106، 107، 108، 109، 110، و111) لا تتطرق لقضايا التحرش الجنسي في مكان العمل، ولا نظن أن هنالك حاجة أو أنه كان بالإمكان مناقشة خصوصية هذه القضايا في صياغة تلك المواد.

أما بالنسبة للباب السادس في قانون الخدمة المدنية، وهو الباب الأخير، فإنه يحتوي على ست مواد، عن أحكام عامة وانتقالية. فنظن أن معظمها، إن لم تكن كلها، لا توجد لها صلة بقضايا التحرش الجنسي. ومع هذا، يا حبذا لو تطرق البند الثاني من المادة (112) إلى الإجراءات والتدابير المتبعة في نقل الموظف المعتدي جنسياً لوظيفة أخرى، و/أو في نقل الموظفة ضحية التحرش الجنسي لوظيفة أخرى، بما يضمن الرفاهية النفسية والاجتماعية للضحية، وأمانها النفسي والاقتصادي والجسدي، والإنصاف القانوني والاقتصادي والوظيفي والإداري بحقوقها، وقضايا أخرى تتعلق بحقوق الضحية.

مراجعة مدونة وأخلاقيات الوظيفة العامة

لقد قمنا بقرأة معمقة لمدونة وأخلاقيات الوظيفة العامة، المتبعة في مؤسسات القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية، وهي مرفقة لقرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (14/23/04 م.و.س.ف) لعام 2012. تخاطب مقدمة هذه المدونة الموظفين/ات بالقول «...نحن ومن خلال هذه المدونة وفي إطار سعينا للوصول إلى تحقيق نتيجة مفادها إمامك بقواعد السلوك الفضلى الواجب عليك اتباعها في قيامك بالمهام المنوطة بك لتدرك أنها تُشكّل (أي تلك القواعد) خطوطاً عريضة لما ينبغي عليك الالتزام به. إن جل ما تسعى له المدونة هو أن يأتي أداء الموظف

العام في إطار منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي، وبما ينعكس إيجاباً على أفراد المجتمع».

تحتوي هذه المدونة على أربعة فصول مكوّنة من (18) مادة. فيما يلي نتطرق للمواد التي نظن أنها تخص أكثر من غيرها موضوع دراستنا هذه. تتطرق المادة (2) في الفصل الأول لتعريف المفاهيم والكلمات والعبارات الواردة في هذه المدونة. لقد جذبت بعض التعريفات انتباهنا، ونعتقد أنه من الضروري التطرق إليها في مراجعتنا هذه. أولاً، جذب انتباهنا التعريف المطروح لمفهوم «أخلاقيات الوظيفة العامة». باعتقادنا أنّ التعريف المطروح هو تعريف إجرائي وشامل لذلك المفهوم، ولكن يا حبذا لو احتوى التعريف عند طرح العبارة «... وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخوّلة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة» إضافة العبارة التالية «... خالياً من أي تصرف من تصرفات التعسف والإساءة والاستغلال، بشكل عام، والتحرش الجنسي، بشكل خاص» قبل العبارة «لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير».

وبالمشابه، فقد جذب انتباهنا التعريف لمفهوم النزاهة، على أنها «هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل». لا شك أن هذه منظومة قيم هامة يجب السعي بجدية للالتزام بها وتحقيقها أثناء ممارسة الوظيفة، ولكن يا حبذا لو احتوت على قيمة «الأمان»، بالأخص توفيره للضحايا، ليفهم منها الموظف أنه يترتب عليه السعي إلى خلق أجواء من الطمأنينة والأمان، خالية من الخوف والتهديد والتعسف والاستغلال والتحرش الجنسي، كما اقترحنا سابقاً.

أما بالنسبة للمادة (4) من الفصل الأول، فهي تطرح بإسهاب الأهداف الأربعة التي تسعى لتحقيقها هذه المدونة. لا شك أنها أهداف هامة، ولكن، باعتقادنا، ينقصها هدف لا يقل أهمية، ألا وهو إغناء وعي الموظف لخصائص ومقومات الأجواء المهنية والإنسانية السائدة بالعلاقات بين الموظفين، انسجاماً مع ما طرحناه أعلاه من أخلاقيات. كما وانسجاماً مع ملاحظتنا هذه عن التعريفات أعلاه، وعن الأهداف، فإن ملاحظتنا الأساسية عن المادة (5)، والتي تتطرق لقيم الخدمة المدنية (حيث تحتوي على العدالة، والحيادية، والجدارة والاستحقاق، والمساواة وعدم التمييز، واحترام حقوق المرأة وغيرها، واحترام الكرامة الإنسانية وتقدير قيمة الفرد)، فإنه ورغم شموليتها وطرحها بصورة واضحة وإجرائية، ولكن يا حبذا لو توسّع الطرح لتلك القيم، ليشمل

السياسات والإجراءات المُنَبَّهة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام
في دولة فلسطين

قيماً أخرى تتعلق بالتعامل مع الزملاء والزميلات بالعمل بأساليب تضمن الشعور بالأمان، بشكل عام، وعدم الشعور بالخوف من الاستغلال والتعسف والإساءة بأشكالها المختلفة بما فيها التحرش الجنسي، بشكل خاص.

أما بالنسبة للفصل الثاني في هذه المدونة، والمتعلق بواجبات الموظف ومسؤولياته العامة، فهو يحتوي على خمس مواد، تنطبق للمواضيع التالية: واجبات الموظف ومسؤولياته العامة (المادة (6))، واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع متلقي الخدمة (المادة (7))، واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع رؤسائه (المادة (8))، واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع زملائه (المادة (9))، وواجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع مرؤوسيه (المادة (10)). هذا الفصل، على كافة مواده الخمس، يطرح تلك المسؤوليات بوضوح وشمولية وبصورة إجرائية يسهل على الموظف تدويتها في ذاته المهنية والوظيفية. ولكن، تجدر الإشارة أنه لا يوجد بند بأي واحدة من تلك المواد، ولا بأي بند من بنود كل واحدة من تلك المواد، أي تطرق لموضوع الإساءة والتعسف والتهجم والعنف والاستغلال، بشكل عام، والتحرش الجنسي في أماكن العمل، بشكل خاص، في طرح الواجبات المتعلقة بالميادين والعلاقات الخمس المذكورة أعلاه. لا شك أنه بالإمكان القول، وبصدق، أن تلك الواجبات تنطبق بشكل ضمني، للمواضيع التي لا يتم التطرق إليها بشكل صريح (والتي ذكرناها أعلاه)، ولكن، باعتقادنا، كان من الأجدي والأنفع ذكرها والتأكيد عليها صراحة. فمثلاً، تحتوي المادة (6) على الواجب الآتي: «5. السعي الدائم لتحسين أدائه وتطوير قدراته المهنية والاطلاع على آخر المستجدات في عمله وعمل الدائرة الحكومية التي يعمل بها، والقيام بتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مستوى الأداء في الإدارة والمساعدة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية». لا شك أن هذا النص إجرائي وصريح ويثبت رسالة واضحة عن واجب «توفير بيئة عمل آمنة وصحية»، ولكن، باعتقادنا، كان بالإمكان إغناؤه من خلال إضافة عبارة تؤكد على بيئة تتسم بالمواضيع التي طرحناها أعلاه (ونخص بالذكر بيئة خالية من الاستغلال والإساءة والتعسف والعنف، بشكل عام، والتحرش الجنسي في أماكن العمل، بشكل خاص). نفس الملاحظة، على الأقل بجوهرها، بالإمكان أن نطرحها بخصوص البنود (9) و (11) في المادة (6). كما ونفس الملاحظة بالإمكان الاقتراح إضافتها، كبند مستقل، للمواد (7)، و(8)، و(9)، و(10).

أما بالنسبة للفصل الثالث، كما ذكرنا أعلاه، فهو يحتوي على ست مواد عن تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، متطرقاً للمواضيع التالية: تضارب المصالح (المادة (11))، وقبول أو طلب الهدايا (المادة (12))، والنزاهة والشفافية وتنظيم السرية (المادة (13))، والتزامات الموظف في جهود مكافحة الفساد (المادة (14))، والمحافظة على المال العام (المادة (15))، وجائزة الموظف المتميز (المادة (16)). هذه المواد، مثلها مثل سابقتها من المواد المركبة للفصول السابقة، مصاغة بوضوح وتتطرق بشمولية للمواضيع الخاصة بكل مادة. ورغم أنها لا تتطرق صراحة إلى مواضيع مثل التعسف والإساءة والعنف والاستغلال، بشكل عام، والتحرش الجنسي في أماكن العمل، بشكل خاص، إلا أنه بالإمكان القول أنه بالإمكان الاستنباط منها التطرق الضمني لمثل هذه المواضيع. ولكن، باعتقادنا، كان بالإمكان إغناء هذا الفصل بواسطة طرح مادة خاصة عن قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، تماماً مثلما تم طرح مواد خاصة عن مواضيع محددة، مثل المادة (14) (المتعلقة بالتزامات الموظف في جهود مكافحة الفساد) والمادة (15) (المتعلقة بالمحافظة على المال العام). هاذان مجرد مثالين، وبالإمكان طرح أمثلة أخرى لنؤكد من خلالها على أهمية أن يحتوي هذا الفصل على مادة خاصة عن التحرش الجنسي في أماكن العمل، كمجال آخر من المجالات التي تهتم بتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد في أماكن العمل.

أما بالنسبة للفصل الرابع، ألا وهو الفصل الأخير في هذه المدونة وموضوعه أحكام عامة، فيحتوي على المادتين التاليتين: الاطلاع والتطبيق (المادة (17)) والمساءلة (المادة (18))، وينتهي بكتاب تعهد يوقعه الموظف. مادة الاطلاع والتطبيق تطرح ثلاثة بنود هامة تؤكد على إعلام كافة الموظفين بهذه المدونة ومحتواها، ومتابعة تطبيق أحكام هذه المدونة، إلا أن الإجراءات والأساليب والنشاطات المتبعة للإعلام عن تلك المدونة والسعي لمتابعة تطبيقها غير واضحة. كما وغير واضح إذا كانت عملية الإعلام عن تلك المدونة تحتوي على مواد تتطرق لقضايا التحرش الجنسي في مكان العمل (وحسبما جاء على لسان حال المشاركين/ات في المجموعات البؤرية، كما طرحنا سابقاً، وحسبما طرحنا أعلاه عن مضامين هذه المدونة، يبدو أن عملية الإعلام عن هذه المدونة لا تتطرق لقضايا التحرش الجنسي).

مراجعة تعميم ديوان الموظفين العام بشأن لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها

عام 2017، قام ديوان الموظفين العام بتوزيع تعميم بشأن لجان التحقيق الانضباطية

وإجراءاتها، من لحظة إحالة الموظف للتحقيق وحتى انتهائه وتوجيه العقوبة له، وذلك «استناداً لأحكام قانون الخدمة المدنية ... واللوائح التنفيذية الصادرة بمقتضاه»، حسبما جاء بذلك التعميم. اعتماداً على قراءتنا لهذا التعميم بتمعّن، بودنا طرح الملاحظات والاستنتاجات التالية:

1. لا شك أنه بالإمكان الاستعانة بالإجراءات المطروحة بهذا التعميم لتفعيل لجان تحقيق انضباطية بهدف التحقيق بقضايا جمة مخلة بأحكام قانون الخدمة المدنية وممدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ومنها قضايا التحرش الجنسي. ولكن، من الأهمية بمكان التأكيد، أننا لم نجد بهذا التعميم، والإجراءات المتبعة بموجبه، أي خصوصيات تتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل.

2. حسبما جاء بالبند الأول في هذا التعميم «... لا يجوز الإحالة للتحقيق على مخالفة مضى على اكتشافها أكثر من ستة أشهر». باعتقادنا هذا البند لا يأخذ بعين الاعتبار خصوصيات اكتشاف قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، والفترة الطويلة التي تمر حتى تقرر الضحية الإبلاغ عما تعرضت له من تحرش جنسي. حيث أثبتت الكثير من الدراسات أنه لاعتبارات شخصية وثقافية واجتماعية واقتصادية وتنظيمية وعائلية وغيرها تمر فترة طويلة حتى تقرر الضحية الكشف عما تعرضت له من تحرش جنسي، وبالتالي، باعتقادنا، نوصي بعدم تحديد فترة إحالة حالات التحرش الجنسي للتحقيق بستة أشهر أو أقل، بل إعطاء الضحية حقها بتحديد الزمن الذي يريها كي تقرر متى الكشف عما تعرضت له من تحرش جنسي في مكان العمل والإبلاغ عنه.

3. البند الثالث في هذا التعميم ينص على ستة عوامل أو اعتبارات يجب مراعاتها عند تشكيل لجنة التحقيق. مع أننا نرى أن تلك الاعتبارات الستة مهنية ومنطقية وواقعية، وبالطبع في غاية الأهمية، إلا أنه ينقصها الأخذ بعين الاعتبار أنه في حالات التحرش الجنسي من المهم أن تحتوي لجنة التحقيق على امرأة عامة، ومتخصصة في القضايا النسوية، خاصة، بالأخص إذا كانت ضحية التحرش الجنسي امرأة، وأن تحتوي على خبير/ة في قضايا العنف ضد النساء، يشكل عام، والتحرش الجنسي، بشكل خاص.

4. جذب انتباهنا في البند السادس في هذا التعميم التأكيد على أن «... تكون اللجنة ملزمة بالحفاظ على سرية التحقيق تحت طائلة المسؤولية». مما لا شك فيه أن المحافظة على سرية

التحقيق، بكل مركباته ومراحلها، في غاية الأهمية، وعندما نعالج قضايا التحرش الجنسي في مكان العمل فإنه في غاية الأهمية الخاصة والمطلقة، وذلك للاعتبارات الشخصية والثقافية والاجتماعية وغيرها الخاصة بقضايا التحرش الجنسي في المجتمع الفلسطيني.

5. ينص البند الثامن في هذا التعميم على أنه «تجري جلسات التحقيق بصورة علنية ...». غني عن التأكيد على خصوصيات قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في الواقع الفلسطيني، حسبما طرحناها من قبل، وبالتالي، باعتقادنا، لا يوجد أي مبرر لعقد جلسات التحقيق بقضايا التحرش الجنسي بصورة علنية، بل يجب توخي السرية المطلقة في عقد هذه الجلسات.

6. هذه الوثيقة بشأن لجان التحقيق الانضباطية ينقصها التأكيد على الأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة التي تمرها ضحية التحرش الجنسي في مكان العمل، بشكل خاص، وفي الواقع الفلسطيني، بشكل عام. وبالأخص لما يتركه ذلك التحرش من آثار (مثل الخوف والكآبة والقلق والعزلة والتوتر والإجهاد النفسي ما بعد الصدمة وغيرها الكثير من ردود الفعل) ومدى تأثر تلك الآثار ليس فقط من التحرش الجنسي بل أيضاً من الواقع الاجتماعي والثقافي والعائلي والمؤسسي الذي تعيشه ضحية التحرش الجنسي. وبالتالي، نقترح أن يتطرق ذلك التعميم لتلك الآثار وعلاقتها بالواقع الذي تعيشه ضحية التحرش الجنسي، وعلى أهمية توفير المرافقة المهنية للضحية التي توفر لها الدعم والأمان والتفهم والحماية من أي تهديد أو ابتزاز أو تخويف، بشكل عام، والمقصود منه الضغط عليها لإلغاء شكاوها، بشكل خاص.

الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات

طرحنا في الفصل السابق نتائج هذه الدراسة، متطرقين لما طرحه المشاركون/ات من موظفين/ات عموميين/ات وكذلك إداريين/ات ومستشارين/ات قانونيين/ات، من خلال لقاءات مع عشرين مشاركاً ومشاركة في خمس مجموعات بؤرية عن قضايا مختلفة تتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية. وكذلك طرحنا نتائج مراجعتنا لقانون الخدمة المدنية، ومدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة المتبعة في السلطة الوطنية الفلسطينية، وتعميم بشأن لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها الصادرة عن ديوان الموظفين العام، بكل ما يتعلق بملاءمتها لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل.

أظهرت الحوارات مع المجموعات البؤرية نتائج غنية عن الكثير من المواضيع المتعلقة بالسياسات والإجراءات المتبعة لمكافحة ومعالجة وضع التحرش الجنسي في أماكن العمل، مع اهتمام خاص بماهية المرجعية القانونية الموجهة لتلك السياسة والإجراءات، ومدى رضا المشاركين/ات عنها لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل. كما وأظهرت الحوارات بالمجموعات البؤرية عن مفاهيم المشاركين/ات عن مدى وضوح تلك الإجراءات للموظفين/ات العاملين/ات في القطاع العام، مدى استعانة ضحايا التحرش الجنسي بتلك الإجراءات والسياسة لمنع التحرش الجنسي بهن، وماهية الأسباب التي تمنع ضحايا التحرش الجنسي في مؤسسات القطاع العام من تقديم شكوى عن المعتدي، ومفاهيمهم/ن نحو ما يفعله الإداريون/ات والمستشارون/ات القانونيون/ات من أجل معالجة أحداث التحرش الجنسي التي تحدث في مؤسسات القطاع العام، واقتراحاتهم/هن على مؤسسات القطاع العام لعلاج

قضايا التحرش الجنسي والوقاية منها، وغيرها من المواضيع التي طرحناها بإسهاب في الفصل السابق.

رغم النتائج الغنية التي ظهرت من خلال الحوارات مع المجموعات البؤرية عن تلك المواضيع وغيرها، إلا أننا بحاجة ماسة للكثير من البيانات المتعلقة بمشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل، في القطاع العام، بشكل خاص، وكذلك في كافة قطاعات العمل في فلسطين، بشكل عام. وبناءً عليه نطرح التوصيات التالية لإجراء دراسات شاملة عن قضايا مختلفة تتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل في فلسطين:

1. كما ذكرنا من قبل، صرح/ت بعض المشاركين/ات أنه نادراً ما تتوجه ضحايا التحرش الجنسي من النساء في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين للتبليغ عما يتعرضن له من تحرش جنسي. بالطبع، ندرة التبليغ والميل شبه المطلق لعدم تقديم الشكاوى عن هذه المشكلة بالمرّة لا يعني أن هذه المشكلة غير موجودة. بل بالطبع موجودة، ولكن هناك عوامل شخصية وعائلية وثقافية واقتصادية ومؤسسية وغيرها تحول دون التبليغ عنها وتقديم شكاوى حيالها. لذلك، من المهم جداً إجراء دراسات شاملة، مع عينات عشوائية كبيرة وممثلة، من الموظفين/ات بكافة الرتب والدرجات الوظيفية بما فيهم الإداريون/ات والمشفرون/آت، وبكافة ميادين ومجالات العمل، تهدف إلى فحص نسبة انتشار التحرش الجنسي، وآثارها على ضحايا التحرش الجنسي، والأساليب التي تتبعها الضحايا لمواجهة ما يتعرضن له من تحرشات جنسية، والعوامل المؤثرة على اختيارهم/ن لتلك الأساليب في مواجهة تعرضهم/ن للتحرش الجنسي، ومدى وعيهم/ن للإجراءات والسياسات المتبعة في فلسطين لرعاية ومعالجة قضايا التحرش الجنسي والوقاية منها، وتجربتهم/ن الشخصية مع تلك الإجراءات والسياسات لمعالجة ما تعرضوا/ن له من تحرش جنسي، ومدى رضاهم/ن عن تلك الإجراءات والسياسات على غرار تجربتهم/ن معها، واقتراحاتهم/ن وتوصياتهم/ن لتطوير سياسات وإجراءات إضافية من شأنها تنجيع عملية مكافحة ومعالجة التحرش الجنسي، بل وأيضاً منع حدوثه والوقاية منه.

2. نحن بحاجة ماسة لبيانات شاملة عن عمل لجان التحقيق بكل ما يتعلق بقضايا التحرش الجنسي، وبخاصة يهمننا فحص تركيبة تلك اللجان من حيث الجنس، والتحصيل الدراسي،

والوعي لظروف وحاجيات ضحايا التحرش الجنسي، وتحليلهم بالمهارات اللازمة لمخاطبة ضحايا التحرش الجنسي بما يتماشى وينسجم مع حاجتهم/ن للدعم والتفهم والأمان والمؤازرة، ومفاهيمهم/ن ومعتقداتهم/ن نحو ضحايا وأسباب التحرش الجنسي، وما تلقوه/تلقينه من تأهيل مهني وقانوني للقيام بتحقيق في قضايا التحرش الجنسي بما ينسجم مع حساسية الموضوع من ناحية شخصية وعائلية وثقافية ومؤسسية، والحرص على الحفاظ على السرية المطلقة نحو كل حيثيات القضية، والقرارات المهنية والقانونية التي اتخذتها تلك اللجان لتوفير الحماية والإنصاف والدعم لكل ضحية من ضحايا التحرش الجنسي التي أُحيلت إليهم للتحقيق بها، من جهة، والقرارات التي اتخذتها نحو المعتدي، من جهة أخرى. ولضمان مصداقية نتائج الدراسة المقترحة، نعتقد أنه من المفضل إجراء الدراسة مع أعضاء لجان التحقيق، ومع ضحايا التحرش الجنسي، ومع المعتدين، وبنفس الوقت تحليل مضامين التقارير التي كتبها تلك اللجان عند تحقيقها بقضايا التحرش الجنسي. لا شك أن الرجوع إلى مصادر البيانات الأربعة هذه (أي أعضاء لجان التحقيق، وضحايا التحرش الجنسي، والمعتدين، والتقارير التي كتبها لجان التحقيق) تساعدنا في التعرف عن كثب على الإجراءات المتبعة عملياً لمعالجة قضايا التحرش الجنسي وعلى تجربة الضحايا مع تلك الإجراءات ورضاهن عنها، وكذلك على تجربة المعتدين مع تلك الإجراءات وردود فعلهم نحوها، وعلى الكفاءات المهنية والقانونية لدى أعضاء لجان التحقيق من حيث الخلفية الأكاديمية والمهنية والمعرفة والدراية والمهارات لممارسة تلك التحقيقات بوافر الحساسية لظروف الضحية، وحاجتها للتفهم والدعم والمؤازرة والحماية والمحافظة على السرية التامة في علاج هذه القضايا.

3. مما لا شك فيه أنه بالإمكان الاستفادة من الأدبيات العالمية عن الصفات والسمات الشخصية (بالأخص النفسية والعقلية والذهنية) والمعتقدات الاجتماعية والثقافية وغيرها التي يتحلى بها المعتدون جنسياً على زملائهم/ن في أماكن العمل، وذلك من أجل تحليل وفهم الدوافع والأسباب التي يتحلى بها المتحرشون جنسياً في الواقع الفلسطيني. ورغم ذلك، نظن أنه ننقصنا معلومات عن السياق الفلسطيني، بمركباته الاجتماعية والثقافية والسياسة والدينية والمؤسسية وعلاقتها في دفع و/أو ردع حدوث التحرش الجنسي في أماكن العمل في فلسطين. هناك نقص في الدراسات عن ذلك السياق، بكافة مركباته، في الواقع الفلسطيني. وبناءً عليه نوصي بإجراء دراسات عن العوامل المؤدية للتحرش الجنسي في أماكن العمل في فلسطين، من

جهة، والعوامل التي بإمكانها أن تشكل رادعاً لحدوث مثل تلك التصرفات، من جهة أخرى. في إجراء مثل هذه الدراسات علينا فحص العوامل التي أظهرت عنها الأدبيات العالمية، من جهة، ولكن يجب أيضاً فحص عوامل تتعلق بالسياق الفلسطيني بمركباته المذكورة أعلاه، من جهة أخرى. بالإمكان الاستعانة بالبيانات التي سوف تفصح عنها هذه الدراسات من أجل تطوير برامج وقائية وعلاجية تهدف لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل في فلسطين، أخذاً بعين الاعتبار سياق هذه المشكلة في فلسطين.

بالإضافة للتوصيات البحثية المذكورة أعلاه، بودنا طرح توصيات عملية/تطبيقية من شأنها العمل على تنجيع عملية مكافحة ورعاية وعلاج قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في فلسطين، ومن أهمها ما يلي:

1. نوصي بإقامة جسم قانوني ومهني / إدارة مختصة مهنياً وقانونياً لمتابعة قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في دولة فلسطين. بما أن عدداً قليلاً من ضحايا التحرش الجنسي يتوجهون للمسؤولين للتبليغ عما يتعرضون له من تحرش جنسي، بالإمكان بداية الاكتفاء بإقامة خمسة فروع لهذه المفوضية- ثلاثة فروع في الضفة الغربية (فرع واحد في كل من منطقة الشمال ومنطقة الوسط ومنطقة الجنوب) وفرعين في قطاع غزة. ولكن، بعد فترة من الزمن، وعندما نلاحظ أن عدد الشكاوى أخذ بالازدياد فإننا نوصي على إقامة فرع لهذه المفوضية في كل مديرية من مديريات السلطة الوطنية الفلسطينية، أو فرع في كل وزارة من وزارتها. نوصي أن يعمل في كل فرع من فروع هذه المفوضية على الأقل ثلاث/ة مهنيات/ين، متخصصون/ات في المجالات المهنية التالية: القانون، علم النفس العلاجي/الإرشاد النفسي، والخدمة الاجتماعية، على أن يكونوا متخصصين وعلى دراية وخبرة شاملة بالقضايا القانونية والنفسية والاجتماعية المتخصصة برعاية قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل.

2. نوصي بصياغة مدونة خاصة لرعاية قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية. كما طرحنا من قبل، عند مراجعتنا لمدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، وجدنا أن تلك المدونة غنية بقواعد السلوك الفضلى الواجب على كل موظف/ة من موظفي/ات السلطة الوطنية الفلسطينية اتباعها في قيامه/ا بالمهام المنوطة به/ا، ولا شك أنها تشكّل خطوياً عريضة لما ينبغي على كل موظف/ة الالتزام بها.

ولكن، كما ذكرنا من قبل عند مراجعتنا لتلك المدونة، وجدنا أيضاً أنها لا تتطرق بتاتاً لقضايا التحرش الجنسي. لذلك، وبالاعتماد على قناعتنا أن لقضايا التحرش الجنسي خصوصيات شخصية وعائلية ومؤسساتية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وحتى أحياناً قد تكون لها خصوصيات دينية، فإننا نظن أنه من الأهمية بمكان تطوير مدونة خاصة لرعاية قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، وتعميمها على كل الموظفين والموظفات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، والحرص على أن يقرأها كل موظف/ة جديد/ة، وتوكيل المهمة إلى إدارة المؤسسة للتأكد من أن جميع الموظفين/ات، الجدد والقدامى، لديهم اطلاع شامل عليها.

3. بالانسجام مع توصيتنا السابقة، نوصي على صياغة تعميم بشأن عمل لجان التحقيق بقضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. كما ذكرنا من قبل، فإن التعميم الصادر من ديوان الموظفين العام بشأن لجان التحقيق الانضباطية وإجراءاتها غني بالتعليمات والتوجيهات لكيفية عمل تلك اللجان، إلا أن ذلك التعميم، على كافة تعليماته وإجراءاته وإرشاداته، ينقصه التطرق لخصوصيات قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. وبما أن لمشكلة التحرش الجنسي خصوصيات مختلفة، وسياًفاً له مركباته وسماته الخاصة، كما شرحناها أعلاه، فإننا نؤكد على أهمية صياغة تعميم خاص بعمل لجان التحقيق الانضباطية مع قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية، مؤكدين على خصوصية هذه القضايا في سياق المجتمع الفلسطيني والحرص على أخذها بعين الاعتبار عند تفعيل كل إجراءات عمل تلك اللجان. يجب التأكيد في هذا التعميم على أن أعضاء هذه اللجان يجب أن يكونوا على إلمام تام بعمل المفوضية التي ذكرناها أعلاه، وتعمل لجانهم تحت إشراف هذه المفوضية، وأن يكونوا على دراية تامة بالمدونة الخاصة برعاية قضايا التحرش الجنسي التي أوصينا على صياغتها أعلاه وأن يكونوا على دراية تامة بالقضايا المهنية (القانونية والنفسية والاجتماعية) الخاصة بقضايا التحرش الجنسي، من جهة، وبسياق هذه المشكلة، على كل خصائصه ومركباته في الواقع الفلسطيني، من جهة أخرى.

4. نؤكد على أهمية أن تتبنى كافة الوزارات الفلسطينية التوصيات والاقتراحات التي طرحها المشاركون/ات في حوارات ولقاءات المجموعات البؤرية، والتي كنا قد طرحناها في فصل النتائج. ومن أهمها السعي إلى تنظيم حملات لتوعية الموظفين/ات في مؤسسات القطاع

العام، وبخاصة النساء، فيما يتعلق بقضايا التحرش الجنسي، وعلى وجه التحديد ماهية التحرش الجنسي، وآثاره وكيفية التصرف فيما إذا حصل ضدهن من قبل أية جهة في العمل؛ والعمل على تعديل منظومة القوانين المتعلقة بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالتحرش الجنسي عموماً، وبالأخص من خلال مراجعة وتعديل قانون الخدمة المدنية ليصبح ملائماً أكثر لمعالجة ومكافحة قضايا وحالات التحرش الجنسي وليكون أكثر إنصافاً للضحايا وبحيث يشكل مرجعية موحدة لجميع المؤسسات العامة؛ ووضع وتفعيل عقوبات رادعة لأفعال التحرش الجنسي، وبخاصة من خلال تعديل قانون العقوبات ليصبح أكثر ملائمة لتوفير العقوبة والردع للمعتدي في حالات التحرش الجنسي، وغيرها من التوصيات والاقتراحات التي طرحها المشاركون/ات في المجموعات البؤرية، وقد كنا طرحناها بإسهاب من قبل.

5. نؤكد على أهمية الاستفادة من تجارب المؤسسات في دول أخرى في العالم في رصد ومتابعة قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل. كما ونوصي على التعاون مع المنظمات الدولية لتلقي الدعم العلمي والمهني وبناء القدرات المهنية لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل.

6. هذه هي أهم التوصيات البحثية والمهنية/التطبيقية التي نطرحها هنا، إلى جانب تأكيدنا على التوصيات التي طرحها المشاركون/ات في المجموعات البؤرية. ولكن بودنا التأكيد أيضاً على الكثير من التوصيات والاقتراحات الأخرى التي طرحناها عند عرضنا ومناقشتنا لنتائج الدراسة، حسبما جاءت بالفصل السابق.

References

- Aggarwal, A. & Gupta, M. (2000). *Sexual harassment in the workplace* (3rd ed.). Vancouver, BC: Butterworths.
- Allen, D. (2007). The reporting and underreporting of rape. *Southern Economic Journal*, 73, 623–641.
- Australian Human Rights Commission (2008). *Sexual harassment: Serious business. Results of the 2008 sexual harassment national telephone survey*. Sydney: AHRC.
- Balogh, D., Kite, M., Pickel, K., Canel, D., & Schroeder, J. (2003). The effects of delayed report and motive for reporting on perceptions of sexual harassment. *Sex Roles*, 48, 337–348.
- Bastian, L., Lancaster, A. and Reyst, H. (1996). Department of Defense 1995 Sexual Harassment Survey. DMDC Report No. 96-014. Washington, DC: US Government Printing Office.
- Begany, J. & Milburn, M. (2002). Psychological predictors of sexual harassment. authoritarianism, hostile sexism and rape myths. *Psychology of Men and Masculinity*, 3, 119–126.
- Benavides-Espinoza, C. and Cunningham, G. (2010). Observers' reporting of sexual harassment: the influence of harassment type, organizational culture and political orientation. *Public Organization Review*, 10, 323–337.
- Berdahl, J. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92, 425–437.
- Berdahl, J. & Aquino, K. (2009). Sexual behavior at work: Fun or folly? *Journal of Applied Psychology*, 94, 34–47.
- Berdahl, J. & Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91, 426–436.
- Bergman, M. and Henning, J. (2008). Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: A revision and test of Fitzgerald et al. (1994). *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 152–167.
- Bergman, M., Langhout, R., Palmieri, P., Cortina, L., & Fitzgerald, L. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87, 230–242.

- Buchanan, N. and Fitzgerald, L. (2008). Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological wellbeing of African American women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 137–151.
- Cahill, M. (2001). The social construction of sexual harassment law. The Role of the national, organizational and individual context. Aldershot: Ashgate.
- Canadian Human Rights Commission (2006). Harassment and the Canadian Human Rights Act. Available at: <http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/publications/har-chra.pdf> (accessed January 2020).
- Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262–295.
- Chan, D., Lam, C. B., Chow, S. Y., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 362–376.
- Charlesworth, S. (2002). Risky business. Managing sexual harassment at work. *Griffith Law Review*, 11, 353–376.
- Charlesworth, S. (2006). A snapshot of sex discrimination in employment: disputes and understandings. In S. Charlesworth, K. Douglas, M. Fastenau, & S. Cartwright (Eds.), *Women and work 2005: Current RMIT University Research* (pp. 81-98). Melbourne: RMIT Publishing.
- Cleveland, J., Vescio, T., & Barnes-Farrell, J. (2005). Gender discrimination in organizations. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases* (pp. 425–462). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collinsworth, L., Fitzgerald, L. and Drasgow, F. (2009). In harm's way: Factors related to psychological distress following sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 475–490.
- Conaghan, J. (2004). Women, work and family: A British revolution? In J. Conaghan, R. Risch, & K. Klare, K. (Eds.), *Labour law in an era of globalisation: Transformative practices and possibilities* (pp. 53–74). Oxford: Oxford University Press.
- Cooper, A., Golden, G. H., & Kent-Ferraro, J. (2002). Online sexual behaviors in the workplace: How can human resource departments and employee assistance programs respond effectively. *Sexual Addiction & Compulsivity*, 9, 149-165.
- Dobbin, F. & Kelly, E. (2007). How to stop harassment: Professional construction of legal compliance in organizations. *American Journal of Sociology*, 112, 1203-1243.
- Easteal, P. & Saunders, S. (2008). Interpreting vicarious liability with a broad brush in sexual harassment cases. *Alternative Law Journal*, 33, 75–79.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds., 2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. New York, NY: CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Elkins, T., Phillips, J., & Ward, S. (2008). Organizational sexual harassment investigations: observers' perceptions of fairness. *Journal of Managerial Issues*, 20, 88–111.

Fielden, S., Davidson, M., Woolnough, H., & Hunt, C. (2010). A model of racialized sexual harassment of women in the UK workplace. *Sex Roles*, 62, 20–34.

Firestone, J., & Harris, R. (2003). Perceptions of effectiveness of responses to sexual harassment in the US military, 1988 and 1995. *Gender, Work and Organization*, 10, 42–64.

Gallivan Nelson, C., Halpert, J., & Cellar, D. (2007). Organizational responses for preventing and stopping sexual harassment: effective deterrents or continued endurance? *Sex Roles*, 56, 811–822.

Gettman, H., & Gelfand, M. (2007). When the customer shouldn't be kind: antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology*, 92, 757–770.

Hayes, P. (2004). Taking it seriously: Contemporary experience of sexual harassment in the workplace. Research Report. Melbourne: Working Against Sexual Harassment.

Hely, B. (2008). Open all hours: The reach of vicarious liability in 'off-duty' sexual harassment complaints. *Federal Law Review*, 36, 173–207.

Hulin, C., Fitzgerald, L., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In M. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers and response strategies* (pp. 127-150). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hutagalung, F. & Ishak, Z. (2012). Sexual harassment: A predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 723-730.

Illies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the US: using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56, 607–618.

King, K., Stohr, M., Kelley, L., Vazquez, S., Smith-Daniels, S., & Uhlenkott, R. (2009). They said: an analysis of state level sexual and gender harassment data. *Criminal Justice Studies*, 22, 281–297.

Knapp, D., Faley, R., Ekeberg, S. and Dubois, L. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 22, 687–729.

Kosson, D.S., Kelly, J.C., & White, J.W. (1997). Psychopathy-related traits predict self-reported sexual aggression among college men. *Journal of Interpersonal Violence*, 12, 241–254.

Lee, J., Heilmann, S., & Near, J. (2004). Blowing the whistle on sexual harassment: Test of a model of predictors and outcomes. *Human Relations*, 57, 297–322.

Lim, S., & Cortina, L. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 483–496.

Lonsway, K., Cortina, L., & Magley, V. (2008). Sexual harassment mythology: definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599–615.

MacKinnon, C. (2007). Directions in sexual harassment law. *Nova Law Review*, 31, 225–236.

Madera, J., Podratz, K., King, E., & Hebl, M. (2007). Schematic responses to sexual harassment complainants: The influence of gender and physical attractiveness. *Sex Roles*, 56, 223–230.

Magley, V., Hulin, C., Fitzgerald, L., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual

- harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 390–402.
- Mahood, L. & Littlewood, B. (1997). Daughters in danger: The case of 'campus sex crimes'. In A. Thomas & C. Kitzinger (Eds.), *Sexual harassment: Contemporary feminist perspectives* (pp. 157-171). Buckingham: Open University Press.
- Marshall, A. (2005). Idle rights: employees' rights consciousness and the construction of sexual harassment policies. *Law and Society Review*, 39, 83–124.
- McCabe, M. & Hardman, L. (2005). Attitudes and perceptions of workers to sexual harassment. *Journal of Social Psychology*, 145, 719–740.
- McCann, D. (2005). *Sexual harassment at work: National and international responses*. Geneva: International Labour Office.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1-17.
- McDonald, P., Backstrom, S., & Dear, K. (2008). Reporting sexual harassment: Claims and remedies. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46, 173–195.
- McDonald, P., Graham, T., & Martin, G. (2010). Outrage management in cases of sexual harassment as revealed in judicial decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 165–180.
- Michelson, G., & Kramar, R. (2003). The state of HRM in Australia: Progress and prospects. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41, 133–148.
- Miner-Rubino, K., & Cortina, L. (2004). Working in a context of hostility toward women: Implications for employees' well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, pp. 107–122.
- Mohipp, C. and Senn, C. (2008). Graduate students' perceptions of contrapower sexual harassment. *Journal of Interpersonal Violence*, 23, 1258–1276.
- Newton, A. (2007). Beyond the common law: Employer held responsible for rape by employee – Is this a new frontier in vicarious liability? *Law Society Journal*, 45, 38–39.
- O'Neill, D. & Payne, A. (2007). Opening Pandora's Box: 'Lifting the lid' on sexual harassment and bullying, and attempting to affect cultural change at the University of Technology, Sydney. Paper presented at the Ethics and Equity: Revaluing Social Responsibility in Education Conference, Melbourne, 19–22 November, 2007.
- Parker, C. (1999). Public rights in private government: corporate compliance with sexual harassment legislation. *Australian Journal of Human Rights*, 5, 159–193.
- Pryor, J. & Whalen, N. (1997). A typology of sexual harassment: characteristics of harassers and the social circumstances under which sexual harassment occurs. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment* (pp. 129-151). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Quinn, B. (2002). Sexual harassment and masculinity: The power and meaning of 'girl watching'. *Gender and Society*, 16, 386–402.
- Raver, J. & Gelfand, M. (2005). Beyond the individual victim: linking sexual harassment, team processes and team performance. *Academy of Management Journal*, 48, 387–400.

Ronalds, C. (2006). Report of the inquiry into sexual harassment and sex discrimination in the NSW Police. Sydney, NSW: NSW Police.

Rospenda, K., Richman, J., & Shannon, C. (2009). Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 24, 819–843.

Rotundo, M., Nguyen, D., & Sackett, P. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86,

914–922.

Salin, D. (2007). Organizational responses to workplace harassment. An exploratory study. *Personnel Review*, 38, 26–44.

Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: A feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum*, 26, 467–482.

Schneider, K. (1996). Bystander stress: effects of sexual harassment on victims' co-workers. Paper presented at the 104th Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada, 1996. 9–13 August.

Schweinle, W., Cofer, C., & Schatz, S. (2009). Men's empathic bias, empathic inaccuracy and sexual harassment. *Sex Roles*, 60, 142–150.

Scott, G., & Martin, B. (2006). Tactics against sexual harassment: the role of backfire. *Journal of International Women's Studies*, 7, 111–125.

Settles, I. (2006). Use of an intersectional framework to understand Black women's racial and gender identities. *Sex Roles*, 54, 589–601.

Street, A., & Arias, I. (2001). Psychological abuse and posttraumatic stress disorder in battered women: examining the roles of shame and guilt. *Violence and Victims*, 16,

65–78.

Thornton, M. (2002). Sexual harassment losing sight of sex discrimination. *Melbourne University Law Review*, 26, 422–444.

Timmerman, G., & Bajema, C. (1999). Incidence and methodology in sexual harassment research in northwest Europe. *Women's Studies International Forum*, 22,

673–681.

US Merit Systems Protection Board (1981). Sexual harassment in the federal workplace: Is it a problem? Washington, DC: US Government Printing Office.

US Merit Systems Protection Board (1988). Sexual harassment in the federal workplace: An update. Washington, DC: US Government Printing Office.

US Merit Systems Protection Board (1994). Working for America: An Update. Washington, DC: US Government Printing Office.

Valiente, C. (1998). Sexual harassment in the workplace. Equality policies in post-authoritarian Spain. In T. Carver & V. Mottier, V. (Eds.), *Politics of sexuality: Identity, gender, citizenship* (pp. 169–179). London: Routledge.

Vogt, D., Bruce, T., Street, A. and Stafford, J. (2007). Attitudes toward women and tolerance for sexual harassment among reservists. *Violence against Women*, 13, 879–900.

- Walters, K. (2008). Vicarious liability. What does it mean in practice? Newsletter of the Anti-discrimination Commission Queensland. Brisbane: ADCQ. Available at: <http://www.adcq.qld.gov.au/newsletter/issue03/story6.html> (accessed January 2020).
- Wayte, T., Samra, J., Robbennolt, J.K., Heuer, L., & Koch, W.J. (2002). Psychological issues in civil law. In J. R. P. Ogloff (Ed.), *Taking psychology and law into the twenty-first century* (pp. 323-369). New York: Springer.
- Wear, D., Aultman, J., & Borgers, N. (2007). Retheorising sexual harassment in medical education: women students' perceptions at five US medical schools. *Teaching and Learning in Medicine*, 19, 20-29.
- Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169-190.
- Williams, C. (1997). Sexual harassment in organizations: A critique of current research and policy. *Sexuality Culture*, 1, 19-43.
- Willness, C., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.
- Wise, S. & Stanley, L. (1987). *Georgie Porgie*. Pandora: London.
- Woods, K., Buchanan, N. and Settles, I. (2009). Sexual harassment across the color line: experiences and outcomes of cross-versus intraracial sexual harassment among black women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 15, 67-76.
- Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: a review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*, 13, 141-152.
- Zippel, C. (2006). *The politics of sexual harassment. A comparative study of the US, the European Union and Germany*. New York: Cambridge University Press.

منشورات الهيئة

سلسلة التقارير السنوية

1. التقرير السنوي الأول، شباط 1994 - حزيران 1995، 1995.
2. التقرير السنوي الثاني، 1 تموز 1995 - 31 كانون الأول 1996، 1997.
3. التقرير السنوي الثالث، 1 كانون الثاني 1997 - 31 كانون الأول 1998، 1998.
4. التقرير السنوي الرابع، 1 كانون الثاني 1998 - 31 كانون الأول 1999، 1999.
5. التقرير السنوي الخامس، 1 كانون الثاني 1999 - 31 كانون الأول 2000، 2000.
6. التقرير السنوي السادس، 1 كانون الثاني 2000 - 31 كانون الأول 2001، 2001.
7. التقرير السنوي السابع، 1 كانون الثاني 2001 - 31 كانون الأول 2002، 2002.
8. التقرير السنوي الثامن، 1 كانون الثاني 2002 - 31 كانون الأول 2003، 2003.
9. التقرير السنوي التاسع، 1 كانون الثاني 2003 - 31 كانون الأول 2004، 2004.
10. التقرير السنوي العاشر، 1 كانون الثاني 2004 - 31 كانون الأول 2005، 2005.
11. التقرير السنوي الحادي عشر، 1 كانون الثاني 2005 - 31 كانون الأول 2006، 2006.
12. التقرير السنوي الثاني عشر، 1 كانون الثاني 2006 - 31 كانون الأول 2007، 2007.
13. التقرير السنوي الثالث عشر، 1 كانون الثاني 2007 - 31 كانون الأول 2008، 2008.
14. التقرير السنوي الرابع عشر، 1 كانون الثاني 2008 - 31 كانون الأول 2009، 2009.
15. التقرير السنوي الخامس عشر، 1 كانون الثاني 2009 - 31 كانون الأول 2010، 2010.
16. التقرير السنوي السادس عشر، 1 كانون الثاني 2010 - 31 كانون الأول 2011، 2011.
17. التقرير السنوي السابع عشر، 1 كانون الثاني 2011 - 31 كانون الأول 2012، 2012.
18. التقرير السنوي الثامن عشر، 1 كانون الثاني 2012 - 31 كانون الأول 2013، 2013.
19. التقرير السنوي التاسع عشر، 1 كانون الثاني 2013 - 31 كانون الأول 2014، 2014.
20. التقرير السنوي العشرون، 1 كانون الثاني 2014 - 31 كانون الأول 2015، 2015.
21. التقرير السنوي الواحد والعشرون، 1 كانون الثاني 2015 - 31 كانون الأول 2016، 2016.
22. التقرير السنوي الثاني والعشرون، 1 كانون الثاني 2016 - 31 كانون الأول 2017، 2017.
23. التقرير السنوي الثالث والعشرون، 1 كانون الثاني 2016 - 31 كانون الأول 2017، 2018.
24. التقرير السنوي الرابع والعشرون، 1 كانون الثاني 2018 - 31 كانون الأول 2019، 2019.
25. التقرير السنوي الخامس والعشرون، 1 كانون الثاني 2019 - 31 كانون الأول 2020، 2020.

سلسلة التقارير القانونية

1. محمود شاهين. تقرير حول لجان التحقيق الفلسطينية، 1998.
2. أريان الفاصد. تقرير حول آليات المساءلة وسيادة القانون في فلسطين، 1998.
3. حسين أبو هنود. تقرير حول التشريعات وآلية سنّها في السلطة الوطنية الفلسطينية "دراسة تحليلية"، 1998.
4. جبريل محمد. دراسة حول فاقد الهوية، 1998.
5. عمار الدويك. الحركة عبر الحواجز، تقرير حول تقييد حرية حركة الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة، 1998.
6. قيس جبارين. تقرير حول جنوح الأحداث في التشريعات الفلسطينية، 1998.
7. عيسى أبو شرار (وآخرون). مشروع قانون السلطة القضائية: دراسات وملاحظات نقدية، 1998.

8. زياد عريف (وآخرون). قوانين الشرطة في فلسطين: دراسات وملاحظات نقدية، 1998.
9. عزمي الشعبي (وآخرون). قانون المطبوعات والنشر: "دراسات وملاحظات نقدية"، 1999.
10. محمود شاهين. تقرير حول النيابة العامة الفلسطينية، 1999.
11. Gil Friedman, The Palestinian Draft Basic Law: Prospects and Potentials, 1999.
12. أريان الفاضل. أصوات الصمت: تقرير حول حرية التعبير في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، 1999.
13. عزيز كايد. تقرير حول تداخل الصلاحيات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، 1999.
- بيزر شلستروم. تقرير حول مشروع قانون الأحزاب السياسية الفلسطيني، 1999.
14. مصطفى مرعي. الحق في جمع شمل وإقامة الأطفال الفلسطينيين، الممارسة الإسرائيلية في ضوء معايير حقوق الإنسان الدولية. 1999.
15. حسين أبو هنود. محاكم العدل العليا الفلسطينية، التطورات والإشكاليات، والأداء في مجال حماية الحقوق والحريات، 1999.
16. أ. د. محمد علوان ود. معتصم مشعشع. حقوق الإنسان في قانوني العقوبات الفلسطيني والأردني، 1999.
17. فراس ملحم (وآخرون). الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، 1999.
18. أ. د. محمد علوان (وآخرون). حقوق الإنسان في قوانين العقوبات السارية في فلسطين "دراسات وملاحظات نقدية"، 1999.
19. عمار الدويك. عقوبة الإعدام في فلسطين بين التشريعات السارية والمعايير الدولية، 1999.
20. أمينة سلطان. تقرير حول ممارسة التعذيب في التحقيق، 2000.
21. معتز ققيشة. تقرير حول الجنسية الفلسطينية، 2000.
22. مصطفى مرعي. تقرير حول عملية التشريع في فلسطين، الآليات والأهداف والأولويات، 2000.
23. مصطفى مرعي. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، في ضوء المعايير الدولية بشأن الهيئات الوطنية لحقوق الإنسان، 2000.
24. موسى أبو دهيم. تقرير حول تفتيش المساكن، 2000.
25. حسين أبو هنود. تقرير حول نقابة المحامين الفلسطينيين، 2000.
26. عزيز كايد. تقرير حول إشكالية العلاقة بين السلطين التشريعية والتنفيذية في السلطة الوطنية الفلسطينية، 2000.
27. جهاد حرب. تأثير النظام الانتخابي على الأداء الرقابي للمجلس التشريعي، 2000.
28. أ. د. نضال صبري. الجوانب المالية والقانونية للموازنة الفلسطينية، 2000.
29. عزيز كايد. قراءة في مشروع الدستور الفلسطيني المؤقت، 2000.
30. فاتن بوليفة. تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، 2000.
31. عبد الرحيم طه. تعويض المتضررين مادياً جراء الأعمال العدائية خلال انتفاضة الأقصى، 2001.
32. طارق طوقان. اللامركزية والحكم المحلي في فلسطين، 2001.
33. أ. د. عدنان عمرو. إبطال القرارات الإدارية الضارة بالأفراد والموظفين، 2001.
34. باسم بشناق. الرقابة المالية على الأجهزة الحكومية في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية (هيئة الرقابة العامة)، 2001.
35. داود درعاوي. جرائم الحرب والجرائم ضد الإنسانية: مسؤولية إسرائيل الدولية عن الجرائم خلال انتفاضة الأقصى، 2001.
36. زياد عمرو. حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات السارية في فلسطين، 2001.
37. عزيز كايد. السلطة التشريعية بين نظام المجلس الواحد ونظام المجلسين، 2001.
38. حسين أبو هنود. مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، 2001.
39. موسى أبو دهيم. التأمينات الاجتماعية، 2001.
40. عزيز كايد، الرقابة البرلمانية على المعاهدات التي ترميها السلطة التنفيذية، 2002.
41. لؤي عمر. الأوقاف الإسلامية في الضفة الغربية، 2002.
42. باسم بشناق. الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، 2002.
43. عيسى أبو شرار، محمود شاهين، داود درعاوي. مشروع قانون العقوبات الفلسطيني، -أوراق وملاحظات نقدية - 2001.
44. مازن سيسام، أمين بشناق، سعد شحير. دليل المحاكم النظامية في فلسطين - على ضوء صدور قانون تشكيل المحاكم النظامية وقانون الإجراءات الجزائية، 2001.

45. معن ادعيس، فائق بوليفة، ربحي قطامش، رشا عمارنة. حول قانون العمل الفلسطيني الجديد - أوراق عمل - 2002.
46. خالد محمد السباين. الحماية القانونية للمستهلك، 2002.
47. معن ادعيس. اللوائح التنفيذية للقوانين، 2002.
48. نزار أيوب. القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، 2003.
49. معن ادعيس. المؤسسات العامة والسلطة التنفيذية الفلسطينية - الإشكاليات والحلول، 2003.
50. باسم بشناق. التنظيم الإداري للمحافظات في فلسطين، 2003.
51. ناصر الرئيس، محمود حمّاد، عمار الدويك، محمود شاهين. مشروع قانون العقوبات الفلسطيني - أوراق عمل، 2003.
52. محمود شاهين. حول الحق في التنظيم النقابي، 2004.
53. مصطفى عبد الباقي. العدالة الجنائية في مجال الأحداث، الواقع والطموح، 2004.
54. بلال البرغوثي. الحق في الاطلاع، أو حرية الحصول على المعلومات، 2004.
55. معين البرغوثي. عقود الامتياز (حالة شركة الاتصالات الفلسطينية)، 2004.
56. معتز قفيسة. تحديد علاقة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بنظام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، 2004، باللغتين (العربية والإنجليزية).
57. معن ادعيس. حول صلاحيات جهاز الشرطة، 2004.
58. كلودي بارات. تحليل قانوني للرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية حول بناء الجدار الفاصل في الأراضي الفلسطينية المحتلة، 2004، باللغتين العربية والإنجليزية).
59. معين البرغوثي. حول المفهوم القانوني للرسم (تحليل للمبادئ الدستورية والسياسات التشريعية)، 2005.
60. د. فتحي الوحيد. حول المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية في مشروع القانون الخاص بها، 2005.
61. ثائر أبو بكر. ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، 2005.
62. بهاء الدين السعدي، الرقابة البرلمانية على أداء الأجهزة الأمنية، 2005.
63. إبراهيم شعبان، أحمد قنديل، معن ادعيس، سامي جبارين، ماجد العاروري. أوراق قانونية، (الانسحاب من قطاع غزة، مراجعة القوانين، والحريات الأكاديمية)، 2006.
64. معين البرغوثي. حول حالة السلطة القضائية ومنظومة العدالة في العام 2005، 2006.
65. أحمد الغول. حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريعات المحلية، 2006.
66. معن ادعيس، معين البرغوثي، باسم بشناق، سامي جبارين، أحمد الغول. صلاحيات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بالمقارنة مع صلاحيات مجلس الوزراء والمجلس التشريعي في القانون الأساسي (أوراق عمل)، 2006.
67. سامي جبارين. حول استغلال النفوذ الوظيفي، 2006.
68. خديجة حسين نصر. نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2007.
69. معن شحدة ادعيس. مراجعة قانونية لأحكام التعذيب في النظام القانوني الفلسطيني، 2009.
70. صلاح موسى، ياسر علاونة، مراجعة قانونية لمشروع القانون الصحي الوطني، 2009.
71. آية عمران. النيابة العامة الفلسطينية وفقاً لقانون الإجراءات الجزائية رقم 3 لسنة 2001، وقانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002، 2009.
72. معن شحدة ادعيس. مراجعة قانونية لعقوبة الإعدام في النظام القانوني الفلسطيني، 2010.
73. ياسر غازي علاونة. المدافعون عن حقوق الإنسان- الضمانات القانونية الدولية والوطنية، 2010.
74. معن شحدة ادعيس. التوازن بين حقوق الملكية الفكرية والحق في الصحة، 2010.
75. غاندي الربيعي. جهاز المخابرات الفلسطينية وفقاً لأحكام القانون، 2010.
76. ياسر غازي علاونة. فلسطين وعضويتها في الأمم المتحدة، 2011.
77. معن شحدة ادعيس. الأخطاء الطبية: نحو حماية قانونية متوازنة لأطراف الأخطاء الطبية، 2012.
78. خديجة حسين نصر. السفاح "قتل الروح"، 2012.
79. ياسر غازي علاونة. الاستحقاقات القانونية المترتبة على حصول فلسطين على دولة مراقب في الأمم المتحدة، 2013.
80. أحمد الأشقر. الحماية القضائية للحقوق والحريات العامة في فلسطين، 2013.

81. غاندي الربيعي. سياسة التجريم والعقاب في فلسطين، 2013.
82. خديجة حسين نصر. تبعات مصادقة دولة فلسطين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979، 2013.
83. إسلام التميمي. مراجعة حقوقية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين، 2013.
84. معن شحدة دعيس. نحو نظام قانوني شامل للتحقيق الإداري في قضايا الأخطاء الطبية، 2014.
85. معن شحدة دعيس. العلاقة بين حقوق الإنسان والفساد، 2016.
86. معن شحدة ادعيس. حقوق الأشخاص المتنفعين بخدمات الصحة النفسية في فلسطين، 2017.

سلسلة تقارير خاصة

1. لا لعدالة الشارع، تقرير خاص حول قضايا محالة إلى محاكم أمن الدولة والمحاكم العسكرية بسبب ضغط الرأي العام، 2000.
2. السكن المشترك، مشاكل وحلول مقترحة، 2000.
3. الاعتقال السياسي من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2000، 2000.
4. الجاهزية الطبية الفلسطينية لحالات الطوارئ، 2000.
5. الدفاع المدني الفلسطيني في ظل الانتفاضة، المضمون والتشكيل والأداء، 2001.
6. الجاهزية المجتمعية لتأهيل معوقي الانتفاضة، 2001.
7. أداء المحاكم النظامية الفلسطينية خلال انتفاضة الأقصى، 2001.
8. التأثيرات الصحية والبيئية الناتجة عن التلوث بالنفايات الصلبة والمياه العادمة في الأراضي الفلسطينية، 2001.
9. السلامة العامة على الطرق الفلسطينية، 2001.
10. حول التحقيق والتشريح - حالات الوفاة في السجون ومراكز التوقيف الفلسطينية، 2001.
11. تدمير المنازل والمنشآت الخاصة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي خلال انتفاضة الأقصى، الفترة من 2000/9/28 - 2001/8/31، 2001.
12. الأخطاء الطبية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2002.
13. سوء استخدام السلاح من قبل العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية خلال العام 2001، 2002.
14. ظاهرة أخذ القانون باليد - أحداث رام الله بتاريخ 2002/1/31، 2002.
15. تشكيل الجمعيات في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية - بين القانون والممارسة، 2002.
16. تبعات الاعتداءات الإسرائيلية على السجون ومراكز التوقيف الفلسطينية، 2002.
17. لجان إدارة والإشراف على الانتخابات العامة، 2002.
18. معاناة الفلسطينيين على معبري الكرامة ورفع، 2002.
19. التصرف بأراضي الدولة وإدارتها بين القانون والممارسة، 2003.
20. حول تباين أسعار المياه في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2003.
21. حول توزيع المساعدات على المتضررين جراء الاعتداءات الإسرائيلية (حالة محافظتي جنين ورفع)، 2003.
22. تلفزيون فلسطين وقناة فلسطين الفضائية - الإدارة، التمويل، والسياسات البرنامجية، 2003.
23. Creeping Annexation - The Israeli Separation Wall and its Impact on the West Bank, June 2003.
24. حول إشغال المناصب العليا في السلطة الوطنية الفلسطينية، 2003.
25. حول تعيين الموظفين في الهيئات المحلية (الأسس، الإجراءات، جهات الاختصاص)، 2003.
26. حول ضريبة الأملاك في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية - قطاع غزة، إشكاليات وحلول، 2003.
27. حول معاناة مرضى الفشل الكلوي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2003.

28. حول بؤس الرقابة على المستحضرات الصيدلانية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004.
29. حول أزمة مياه الشرب في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004.
30. حول الاختفاء القسري في أعقاب الاعتقال أو الاختطاف في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004، باللغتين (العربية والإنجليزية).
31. حول تباين أسعار الكهرباء في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004.
32. حول إساءة معاملة الموقوفين في نظارات المباحث الجنائية في محافظات شمال الضفة الغربية، 2004.
33. حول دور الجهات الأمنية في مجال الوظيفة العامة، 2004.
34. حول تحويلات العلاج إلى خارج المؤسسات الطبية الحكومية، 2004.
35. حول انتخابات الهيئات المحلية بالضفة الغربية بتاريخ 2004/12/23، 2004، باللغتين (العربية والإنجليزية).
36. حول عملية انتخابات رئاسة السلطة الوطنية الفلسطينية التي جرت بتاريخ 2005/1/9، 2005.
37. حول جاهزية مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، 2005.
38. حول أداء اللجنة العليا للانتخابات المحلية المرحلة الثانية من انتخابات الهيئات المحلية الفلسطينية بتاريخ 2005/5/5، 2005.
39. قطاع الزراعة الفلسطيني خلال انتفاضة الأقصى (الأضرار، والمساعدات ومعايير تقديمها)، 2005.
40. البيئة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية (حالة دراسية: محافظة بيت لحم)، 2005.
41. إدارة انتخاب الهيئات المحلية في المرحلة الثالثة بتاريخ 2005/9/29، 2005.
42. تقرير حول الانتخابات الفلسطينية في العام 2005 (الانتخابات الرئاسية، الانتخابات المحلية، انتخابات مجلس نقابة المحامين)، 2005.
43. حول حالة الانفلتات الأمني وضعف سيادة القانون في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، 2005.
44. حول عملية الانتخابات التشريعية الثانية التي جرت في تاريخ 2006/1/25، 2006.
45. بعد مرور عام على الإخلاء الإسرائيلي لقطاع غزة، الآثار القانونية للإخلاء، إدارة الأراضي المخلاة، المناطق المهمشة، 2006.
46. معن دعيس، غاندي ربي، نجاح صبح، إسلام التميمي، وليد الشيخ، صلاح عبد العاطي، ياسر علاونة، حسن حلاسة، خلود نجم. حقوق الطفل- الحق في الحماية، 2006.
47. بهاء السعدي. حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني، 2006.
48. ياسر علاونة. المسؤولية القانونية عن اقتحام سلطات الاحتلال الإسرائيلي لسجن أريحا المركزي واختطاف المعتقلين السياسيين بتاريخ 2006/3/14، 2006.
49. معين البرغوثي، نجاح صبح، إسلام التميمي، مأمون عتيلى، علا نزال. أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، 2006.
50. عائشة أحمد. الانتهاكات الإسرائيلية لحقوق الإنسان الفلسطيني خلال العام 2006، وأثرها على أداء السلطة الوطنية الفلسطينية، 2007.
51. معن دعيس، أحمد الغول، مأمون عتيلى، إسلام التميمي. أداء هيئة الحج والعمرة في موسم الحج للعام 1427 هـ/ 2006م، 2007.
52. انتهاكات حقوق الإنسان في مناطق السلطة الوطنية على ضوء عمليات الاقتتال التي اندلعت في قطاع غزة منذ تاريخ 2007/6/7، 2007.
53. قطاع غزة بعد الاقتتال: الحريات والحقوق في غياب سلطة القانون، 2007.
54. الاعتقالات في الضفة الغربية في أعقاب الإعلان عن حالة الطوارئ بتاريخ 2007/6/14، 2007، (باللغتين العربية والإنجليزية).
55. الاعتداء على التجمعات الخيرية خلال حالة الطوارئ (6/14 - 2007/7/13)، 2007.
56. حول بدء موسم الحج للعام 1428 هـ في قطاع غزة، 2007.
57. الأوضاع الصحية في قطاع غزة في شهر آب 2007، 2007.
58. الاعتقالات خارج نطاق القانون في قطاع غزة، 2007.
59. حول الحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال الفترة من 6/15 - 2007/11/30، 2007.

60. الحق في العمل وتولي الوظيفة العامة (قضية إنهاء عقود التشغيل المؤقت)، (قضية وقف عقود توظيف وتعيينات في الوظيفة العمومية)، 2007.
61. يوسف وراسنة. حول أداء هيئة الحج والعمرة في موسم الحج للعام 1428هـ/2007م، 2008.
62. عائشة أحمد. حول أثر الانتهاكات الإسرائيلية في العام 2007 على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية في حماية حقوق الإنسان، 2008.
63. معن دعيس، أحمد الغول، عائشة أحمد، وليد الشيخ. حول واقع الحق في الصحة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، 2008.
64. غاندي ربيعي. حول احتجاز المدنيين لدى الأجهزة الأمنية الفلسطينية بقرار من هيئة القضاء العسكري، 2008.
65. صلاح موسى، ياسر علاونة. حول واقع الحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2008، 2008.
66. صلاح موسى، ياسر علاونة. حول واقع الجمعيات الخيرية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2008، 2008.
67. عائشة أحمد. أثر الانتهاكات الإسرائيلية في العام 2008 على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على حماية حقوق الإنسان، 2009.
68. العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة - جرائم حرب وعقوبات جماعية غير مسبقة في ظل صمت عربي ودولي فاضح، 2009.
69. صلاح موسى، آية عمران، وديانا بشير. حول واقع الجمعيات الخيرية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2009، 2009.
70. حازم هنية. الحق في السكن وإعادة الإعمار في قطاع غزة، 2010.
71. ياسر غازي علاونة. حول واقع المستشفيات الحكومية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2009.
72. خديجة حسين. دور مفتشي العمل في حماية الحقوق العمالية، 2009.
73. ياسر غازي علاونة. إعدام خارج نطاق القانون، 2010.
74. عائشة أحمد. أثر الانتهاكات الإسرائيلية على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على حماية حقوق الإنسان، 2010.
75. غاندي ربيعي. فلسطينيون بلا عدالة، 2011.
76. ياسر غازي علاونة. الحق في التجمع السلمي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2012.
77. غاندي ربيعي. ضمانات النساء في خلافهن مع القانون في فلسطين، 2011.
78. حازم هنية. وفيات الإنفاق - حقوق ضائعة، 2012.
79. معن شحدة دعيس. الانتخابات المحلية في العام 2012، 2013.
80. حازم هنية. جاهزية الدفاع المدني في قطاع غزة، الدور والأداء، 2012.
81. إسلام التميمي، وحازم هنية. حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين (دراسة ميدانية)، 2013.
82. حازم هنية. الأطفال العاملون، أيادٍ صغيرة، وحقوق مهدورة، 2014.
83. عائشة أحمد. السياسات والقيود الإسرائيلية في المناطق المصنفة "ج" والحقوق الأساسية للمواطن الفلسطيني "الحياة على الهامش"، 2014.
84. روان فرحات. الحماية الاجتماعية، برنامج المساعدات النقدية في وزارة الشؤون الاجتماعية، 2015.
85. عائشة أحمد. السياسات الإسرائيلية في المناطق المصنفة "ج" ... معوقات التنمية فيها وتدخلات الحكومة الفلسطينية في مواجهتها "خطط وتحديات"، 2016.
86. عمار جاموس. تنظيم دور الحضنة والرقابة عليها، 2016.
87. حازم هنية، أوضاع النزليات في مراكز الإصلاح والتأهيل في فلسطين، 2017.
88. عائشة أحمد. المؤسسات العاملة في مجال رصد وتوثيق الانتهاكات الإسرائيلية واستخدام الآليات الدولية لحقوق الإنسان، 2017.
89. طاهر المصري. الحق في التعليم والأزمة المالية في الجامعات الفلسطينية العامة، 2017.
90. حازم هنية. تدخل الشرطة العسكرية في حل النزاعات المالية في قطاع غزة، 2017.
91. معن ادعيس. الرقابة على الانتخابات المحلية، 2017.
92. أ. حازم هنية. أ. عمار جاموس. أ. طاهر المصري. أ. معن ادعيس. تحليل الموازنة العامة للعام من منظور حقوق الإنسان، 2017.

93. معن ادعيس، قائمة أحكام الإعدام في فلسطين (1995-2018)
94. حازم هنية. تقرير تحليلي حول أحكام عقوبة الإعدام الصادرة في قطاع غزة (2014 - 2017).
95. أ. حازم هنية. أ. عمار جاموس. أ. طاهر المصري. أ. معن ادعيس. تحليل الموازنة العامة للعام من منظور حقوق الإنسان 2018.
96. أ. معن ادعيس، كبار السن بين مظلة الحقوق ومطرقة الإهمال 2018.
97. أ. عائشة أحمد، التلوث البيئي بفعل المناطق الصناعية ومكببات النفايات الإسرائيلية في الأرض الفلسطينية المحتلة "منطقة سلفيت نموذجاً"، 2019
98. د. علياء العسالي، تحليل محتوى الكتب المدرسية (اللغة العربية، الرياضيات، التربية الإسلامية، التنشئة الوطنية والاجتماعية، العلوم والحياة) للصفوف من الأول حتى التاسع الأساسية 2019/2018 في ضوء مدى حساسيتها للنوع الاجتماعي، 2019
99. أ. معن ادعيس، نحو استراتيجية وطنية شاملة للسلامة على الطرق في فلسطين، 2019
100. د. عبد الكريم أيوب، تحليل محتوى الكتب المدرسية (اللغة العربية، العلوم والحياة) للصفوف من الأول حتى التاسع الأساسية 2019/2018 من منظور حقوق الإنسان، 2019
101. أ. حازم هنية، الوفيات الناتجة عن عدم اتباع معايير السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، تقرير تحليلي (2014-2018)، 2019
102. أ. عمار جاموس، الإصلاح العشائري من منظور حقوقي وقيمي دستوري، 2019
103. أ. عائشة أحمد، سياسات ومخططات سلطات الاحتلال الإسرائيلي وأثرها على إعمال الحق في التعليم في القدس المحتلة، 2019
104. أ. طاهر المصري، حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية: المساواة وعدم التمييز، 2019
105. أ. أحمد الغول، إساءة معاملة وتعذيب الأطفال في نزاع مع القانون، تقرير تحليلي من واقع شكاوى انتهاك الحق في السلامة الجسدية في الاعوام (2016-2018)، 2020
106. أ. معن شحدة دعيس، جاهزية دولة فلسطين لإعمال الحق في الصحة أثناء جائحة كورونا (COVID-19) من منظور حقوقي، 2020
107. أ. عائشة أحمد، الأسرى الفلسطينيون المرضى في سجون الاحتلال الإسرائيلي «سياسات الاحتلال تجاههم والتدخلات الفلسطينية بحقهم»، 2020
108. أ. عمّار ياسر جاموس، الاحتجاج على ذمة المحافظ، 2020
109. أ. طاهر المصري، إعمال الحق في التعليم العام خلال جائحة كورونا في فلسطين، 2020

سلسلة تقارير تقصي الحقائق

1. نتائج تقصي حقائق حادث مقتل الشاب حسام أبو عطية في مدينة رام الله بتاريخ 2006/6/13، 2006.
2. التحقيق في وفاة المواطنة منال صيدم بتاريخ 2006/9/21 بعد إجراء عملية تنظيفات لها في أحد المستشفيات، 2007.
3. تقصي حقائق حول حادثة انفجار محطة النبالي للوقود بتاريخ 2007/2/8، 2007.
4. تقصي حقائق حول حادثة اختطاف ومقتل المواطن عزت رشيد حسن، 2007.
5. تقصي حقائق حول أحداث جامعة النجاح الوطنية بتاريخ 2007/7/24، 2007.
6. تقصي حقائق حول وفاة المواطن مجد عبد العزيز البرغوثي في مقر تحقيق المخابرات العامة/رام الله بتاريخ 2008/2/22، 2008.
7. تقصي حقائق حول وفاة المواطن عز مصطفى الشافعي بتاريخ 2008/8/15، 2008.
8. تقصي حقائق حول الأحداث التي وقعت في قلقيلية بتاريخ 2009/5/30 و2009/6/4، 2009.
9. تقصي حقائق حول حادثة غرق الطفلين دراغمة ومكاوي في برك سليمان بمدينة بيت لحم خلال شهر نيسان من العام 2009، 2009.
10. تقصي حقائق حول وفاة المواطن نهاد الدباكة أثناء احتجاجه لدى جهاز الأمن الداخلي، 2010.

11. تقصي حقائق حول وفاة المواطن أسامة منصور في مقر الاستخبارات العسكرية، 2013.
12. تقصي حقائق حول الأحداث التي وقعت في مدينة نابلس خلال شهر آب من العام 2016، 2017
13. تقصي حقائق بشأن الأحداث التي وقعت في حي الأمريكية شمال غزة بتاريخ 4 نيسان 2017
14. تقصي حقائق حول حادثة وفاة المواطن وليد الدهيني في مركز شرطة رفح بقطاع غزة 2018
15. تقصي حقائق حول وفاة المواطن محمود الحملاوي في مركز إصلاح وتأهيل رام الله 2019
16. تقصي حقائق حول وفاة الشقيقين عمار وضيء الديك بتاريخ 2020/6/14، 2020

سلسلة أدلة تدريبية

1. غاندي الربيعي. دليل الإجراءات الجزائية، 2010.
2. غاندي الربيعي. دليل العدالة الجنائية للأحداث وفق القواعد الدولية والقوانين الوطنية، 2010.
3. صلاح عبد العاطي ويلي مرعي. دليل المدرب لدورات تدريبية متخصصة في مناهضة عقوبة الإعدام، 2011.
4. غاندي ربيعي. دليل رصد ضمانات المحاكمة العادلة وفق القواعد الدولية والقوانين الوطنية في فلسطين، 2012.

سلسلة أوراق سياسات عامة

1. خديجة حسين. ورقة سياسات حول القرار بقانون رقم (6) بشأن الضمان الاجتماعي للعام 2016، 2016.

سلسلة تقارير الظل

1. دائرة الرقابة على السياسات والتشريعات الوطنية. تقرير الظل المقدم للجنة الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بخصوص التقرير الاولي لدولة فلسطين. يوليو، 2018 .

سلسلة تقارير تقييم أماكن الإحتجاز

1. تقرير تقييم مواءمة مراكز الإصلاح والتأهيل في فلسطين للمعايير الدولية للسجون (مراكز إصلاح وتأهيل الضفة الغربية)، 2019.