



حماية الموظف والعامل من التحرش الجنسي في مكان العمل (دراسة مقارنة)

نصر الله غالب عطشان*

جامعة القادسية / كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات

المخلص

معلومات المقالة

يحدث التحرش الجنسي في كل قارة وفي كافة أنواع وفئات المهن وتشير الدراسات والإحصائيات إلى أن التحرش الجنسي مشكلة كبيرة في أماكن العمل. وقد يمارس التحرش الجنسي من قبل الرؤساء ضد رؤوسهم (الموظفين) كما هو الحال في بعض رؤساء الدول (الرئيس الأمريكي بيل كلنتون والرئيس الإسرائيلي (الكيان الصهيوني) كاتساف السابقين) وقد يمارس من بعض أرباب العمل والدوائر الحكومية من أفعال مشينة ضد العاملات إذ يتحرش هؤلاء بهن جنسيا تحت فعل الضغط المادي والمعنوي مستغلين السلطة الممنوحة لهم عن طريق التهديد وتوقيف الترقية وتسريح الموظفة قصد الإيقاع بها جنسيا، وقد يصدر التحرش من بعض الموظفين والعاملين تجاه زميلاتهم النساء العاملات في أماكن العمل، وقد يكون التحرش في الأماكن العامة والخاصة. وقد أظهرت التجارب في بلدان عديدة من العالم أن أفضل وانجح العلاجات والإجراءات الإيجابية لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل تتطلب مزيجاً من القواعد القانونية والإنفاذ الأقوى والمؤسسات الممولة تمويلياً مناسباً والمزيد من التوعية وتنظيم برامج تثقيفية تحقق التعاون بين العاملين ووضع خطط مشتركة وإيجاد آليات جديدة واستخدام التكنولوجيا الحديثة لزيادة الاتصال لمواجهة ظاهرة التحرش. وتؤكد منظمة الصحة العالمية أن أحد أهم الأسباب المجتمعية في موضوع العنف الجنسي والتحرش هو غياب القوانين الرادعة وسلطة القانون أو ضعف تلك القوانين في مواجهة هذه الآفة، فالقوانين الرادعة هي التي تستطيع حماية الضحايا وردع المتحرشين والمعتدين.

تاريخ المقالة:

الاستلام: 2019/9/9

تاريخ التعديل: 2019/9/11

قبول النشر: 2019 /12/12

متوفر على النت: 2020/6/22

الكلمات المفتاحية :

الموظف

العامل

التحرش الجنسي

المقدمة

متزايدة إلى القوة العاملة فإن طبيعة التحرش الجنسي في مكان العمل هي انعكاس لعلاقات القوة غير المتكافئة في المجتمع حيث ينظر إلى المرأة على أنها عمالة ثانوية، والتحرش الجنسي لا يقتصر ضد النساء ولكن أيضاً يتعدى إلى الرجال في بعض الأحيان.

التحرش الجنسي يعتبر في كثير من الأحيان مظهر من مظاهر إساءة استخدام السلطة في العمل وهو بوصفه عنفاً جنسياً وانتهاكاً لحقوق الإنسان يتشكل في كثير من الأحيان من خلال توزيع السلطة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والقانونية التي لا تزال المرأة بعيدة كل البعد عن تمكينها ولا تساوئها. ومع دخول المرأة بصورة

شكلا من أشكال التمييز بين الجنسين وانتهاكا لحقوق الإنسان.

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في خطورة جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل وازديادها لتردد الضحايا في الإبلاغ عنها وببطء الإجراءات الإدارية المتخذة ضد مرتكبيها في مؤسسات الدولة ومراكز العمل وعدم تسليط الضوء على العقوبات في التشريعات الموجودة على قلتها حيث ان الكثير من الجرائم ومن ضمنها التحرش الجنسي يفلت صاحبها من العقاب سواء بصور عفو عام من الدولة او بتردد الضحية في الإبلاغ عنها اضافة الى جهل بعض الناس بالإجراءات الواجب اتخاذها عند التعرض للتحرش الجنسي وخصوصا في العراق فكان لا بد من اتخاذ إجراءات حقيقية وإعلامية وإعادة صياغة بعض التشريعات لمواجهة هذه الظاهرة.

نطاق البحث :

يشمل نطاق موضوع بحثنا على دراسة حالات التحرش الجنسي التي تقع على الموظف العمومي الذي يخضع لقوانين الوظيفة العامة وكذلك العامل الذي يخضع لأحكام قانون العمل.

سبب اختيار الموضوع :

1- عدم تسليط الضوء على التشريعات الخاصة بحالات التحرش الجنسي في مكان العمل لدى مؤسسات الدولة ووجود مواد قانونية متفرقة في عدة قوانين لهذه الحالة وصعوبة اثبات الحالة في كثير من الاحيان.

2- ندرة الدراسات القانونية حوله مشكلة التحرش الجنسي في الوظيفة العامة ان لم تكن معدومة ، اردنا من خلال هذه الموضوع كتابة بحث عن هذه المشكلة في العمل.

منهجية البحث :

سوف نبين ما يأتي :

1- المنهج الوصفي : ماهية الموظف العام والعامل ثم وصف التحرش الجنسي عموما وبيان تعريفه وأسبابه وإشكاله. مع ذكر مواقف بعض الدول من تعريفه.

وينظر الى التحرش الجنسي الى انه واحد من أكثر أشكال الانتهاك شيوعا لجسم الشخص وكرامته، ومع ذلك فهو الأقل تناولا في البرامج والندوات والمؤتمرات. والواقع أن السنوات الاخيرة الماضية شهدت وعيا متزايدا بظاهرة التحرش الجنسي بوصفها قضية مشروعة في مكان العمل علما ان هذه الظاهرة ضد المرأة العاملة، أو المرأة في مكان العمل لم تعد مقتصره على بلد محدد.

والتحرش الجنسي ايضا هو نوع من التمييز على أساس الجنس، فعندما يتعرض شخص ما للتحرش الجنسي في مكان العمل فإنه يمكن أن يقوض إحساسهم بالكرامة الشخصية ويمكن أن تمنعهم من كسب عيشهم أو القيام بعملهم بفعالية أو الوصول إلى كامل إمكاناتهم. وكذلك هو يمكن أيضا أن يسمم البيئة للجميع وإذا ترك التحرش في مكان العمل دون تحديد، فمن الممكن أن تتصاعد إلى السلوك العنيف.

أهمية البحث :

أهمية البحث تأتي من خلال ارتباط اغلب حالات التحرش الجنسي في موقع العمل بالمرأة العاملة او الموظفة ، وخصوصا ان النساء في العمل أصبحت قوة لا يستهان بها في القطاع العام والخاص في العالم عموما وفي العراق بعد الاحتلال الأمريكي له 2003 خصوصا ، وبالتالي ازدياد حالات التحرش الجنسي في العمل لقلّة القوانين الرادعة لها او لضعف العقوبات المفروضة في تلك القوانين وخوف اغلب النساء من البوح بما يتعرضن له وكذلك الخوف من انتهاء وظيفتها من قبل صاحب العمل ، ولتبيان موقف القانون العراقي من هذه الجريمة وما كتبه بعض القوانين الأخرى في هذا المجال .

ومع تزايد عدد النساء اللواتي يدخلن سوق العمل فإن التحرش الجنسي في مكان العمل يزداد كل سن بفضل عدة عوامل، وبفضل الحملة المستمرة التي تقوم بها الجماعات النسائية ونقابات العمال في جميع أنحاء العالم، فان التحرش الجنسي الآن هو مدان بوصفه

تعريفهما بصورة عامة أولاً ومن خلال التشريع العراقي ثانياً.

الفرع الأول

ماهية الوظيفة العامة

عندما تنشأ الدولة تنشأ معها الوظيفة العامة لأنها تحتاج من يقوم بمقامها في اعمالها المتنوعة الكثيرة فتتخذ قرارات خاصة بتعيين موظفين على درجة عالية من الكفاءة ليقوموا باعمالها نيابة عنها للصالح العام¹ وتلك الفائدة والمنفعة التي تريدها الدولة او الإدارة من التعيين هو لصالح المجتمع ولا تتم هذه الفائدة او المنفعة الا ببذل جهد وعمل كبيرين. فالموظف اذا ما بلغ عمر معين فان طاقته وجهده تصبح اقل بكثير مما كانت عليه، لذلك لا بد من تنحية الموظف الأكبر سناً ليتسنى للإدارة تعيين اخر مكانه ليستمر في إعطاء الفائدة للمجتمع. وقد ازدادت التزامات الدولة في العصر الحديث وازدادت معها الوظائف العامة لتلبية تلك الالتزامات مما أدى الى زيادة الراغبين في الحصول على تلك الوظائف واخذوا بالتنافس الكبير عليها مما اضطرت معها الدولة الى سن قوانين وتشريعات تنظم اعمال الوظيفة العامة.

فالإدارة تصدر قرار اداري بتعيين موظف ما وكذلك قرار بإنهاء خدمة موظف اخر بناء على حاجتها، وهذا القرار الاداري هو عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة للسلطة الإدارية بما لها من سلطة بمقتضى القانون بقصد احداث تغيير في المراكز القانونية القائمة وإنشاء مراكز قانونية جديدة فترتب التزامات على الافراد وتنشئ لهم حقوقاً².

وقد عرف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل الوظيفة العامة بأنها "هي تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القوائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة"³.

ونجد في نظام الخدمة المدني الأردني مثلاً عرفها بأنها "مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها الى الموظف للقيام بها بمقتضى احكام هذا

2- المنهج التحليلي : تحليل النصوص القانونية التي تناولت الموضوع ثم معرفة موقف المشرع العراقي تفصيلاً .

3- المنهج المقارن : نشير الى مواقف (العراق) بشكل تفصيلي من حالة التحرش الجنسي ومواقف بعض الدول العربية والأجنبية اضافة الى موقف المنظمات الدولية (الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية) والإقليمية (الاتحاد الأوروبي والاتحاد الإفريقي ومنظمة الدول الأمريكية) منه .
خطة البحث :

سوف نبين في المبحث الأول ماهية الموظف العام والعامل مع تبيان ماهية الوظيفة العامة والعمل ثم نذكر في المبحث الثاني ماهية التحرش الجنسي من حيث التعريف وإشكاله وأسبابه واركانه، وفي المبحث الثالث نبين الموقف القانوني لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل عند بعض القوانين العربية العالمية بشكل مبسط وعند التشريع العراقي بشكل مفصل ثم نبين الموقف القانوني منه عند المنظمات العالمية والإقليمية، اما في المبحث الرابع نوضح الآثار الاجتماعية المترتبة على ظاهرة التحرش الجنسي وأخيراً نبين النتائج والتوصيات في الخاتمة.

المبحث الأول

ماهية الموظف العام والعامل

سوف نسلط الضوء هنا على ماهية الموظف العام والعامل ونتطرق قبلهما ماهية الوظيفة العامة والعمل عموماً وفي التشريعات العراقية خصوصاً. ثم نتقل لتعريف التحرش الجنسي ونبين بعدها اشكاله ونتطرق الى أسبابه. مع بيان تعريفه من قبل قوانين بعض الدول والمنظمات.

المطلب الأول

ماهية الوظيفة العامة والعمل

سنحاول من خلال هذا البحث التطرق الى تعريف الوظيفة العامة من جهة والعامل من جهة أخرى وتبيان

2- بينما عرفته المادة (2) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل بالأتي "كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين".

3- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 فقد توسع في مفهوم الموظف العام وأورد مصطلح المكلف بخدمة عامة بقوله هو " كل موظف أو مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ".

وهنا نرى ان التعريف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لم يشترط صفة الديمومة في الموظف مما يعني إمكانية ان يكون الموظف معين بصفة دائمة أو مؤقتة.⁸ بعكس قانون الخدمة المدنية عندما اشترط

صفة الديمومة بصورة صريحة وبالتالي ان الأصل في الموظف هو ان يكون دائم.⁹ ولا بد الإشارة الى قرار مجلس قيادة الثورة العراقي المنحل ذي الرقم 603 لعام 1987 الذي أجاز تعيين من اكمل الثامنة عشر من العمر بصفة موظف مؤقت في اعمال ذات طبيعة مؤقتة.¹⁰

وأصدرت وزارة المالية في وقتها تعليمات رقم 11 لسنة 1987 حول شروط وضوابط ورواتب الموظف المؤقت.¹¹

وقد عرف قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 الموظف المؤقت بأنه (كل شخص جرى التعاقد معه وتوافرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل).¹² جانب من الفقه العراقي عرف الموظف بأنه :-((كل شخص عهدت إليه وظيفة داخله في الملاك الدائم للمرفق العام)).¹³

وعند النظر في نظام الخدمة المدني الأردني لعام 2007 نرى انه شمل الموظف المؤقت عند تعريفه الموظف العام فقد ذكره في المادة الثانية " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة او موازنة احدي الدوائر والموظف المعين بصيغة عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى اجرا يوميا ".¹⁴

النظام وأي تشريع اخر او تعليمات او قرارات إدارية وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات".⁴ ولو نظرنا للمشرع الكويتي نجده لم يضع تعريفاً محدداً للوظيفة العامة بقانون الخدمة الكويتي لسنة 1979.

الفرع الثاني

ماهية العمل

يعرف العمل بأنه كل نشاط يمارس به الإنسان جهوداً عضلية وجسدية ليستغل كل ما يحيط به من موارد طبيعية، ويكون الهدف من هذا النشاط إشباع حاجة أو رغبة لدى الفرد بواسطة الإنتاج، ويكون العمل إرادياً وليس جبرياً، يطلق مصطلح العمل غالباً على الأعمال اليدوية إلا أن الجهود التي يبذلها الفرد فكرياً تعتبر عملاً أيضاً.⁵

وقد عرفه قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 بأنه (كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي).⁶ بينما في قانون العمل العراقي السابق رقم 71 لسنة 1987 لم يرد تعرف للعمل.

المطلب الثاني

ماهية الموظف العام والعامل

في هذا المطلب سوف نوضح تعريف الموظف العام من خلال التشريعات العراقية النافذة وكذلك تبين تعريفه من خلال بعض القوانين العربية. ثم نتطرق الى تعريف العامل حسب القانون العراقي النافذ.

الفرع الأول

ماهية الموظف العام

في التشريعات العراقية : تم تعريف الموظف العام في اكثر من قانون وكالاتي :

1- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل عرف الموظف بأنه "كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة".⁷

المطلب الأول

تعريف التحرش الجنسي

التحرش الجنسي يعتبر شكل من أشكال التفرقة العنصرية غير الشرعية، وهو شكل من أشكال الإيذاء الجسدي (الجنسي والنفسي) وهو أي سلوك جنسي غير مرحب به إذا كان الشخص العاقل يتوقع هذا السلوك و يجعله يشعر بالإهانة أو الإذلال أو التخويف.¹⁹ أيضاً، هو تصرف يصدر عن شخص مستغلاً لسلطته ومهنته عن طريق إصدار أوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو حتى ممارسة أساليب ضغط مختلفة بقصد إجبار هذا الشخص على الاستجابة لمطالبه الشخصية الجنسية.²⁰ وتعرف اللجنة الأمريكية لتكافؤ الفرص (إيوك)²¹ : التحرش الجنسي في مكان العمل بأنه (عمل جنسي غير مرغوب فيه أو سلوك ذي طابع جنسي يتعارض بشكل غير معقول مع أداء عمل الشخص أو يخلق بيئة عمل تخويفية أو عدوانية أو هجومية).

قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 عرف التحرش الجنسي تعريفاً صريحاً في الفقرة ثانياً من المادة العاشرة منه (أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك أخري يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً لمن يتلقاه. ويؤدي الى رفض أي شخص ام عدم خضوعه لهذا السلوك ، صراحه او ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته). علماً ان قانون العمل العراقي الملغي رقم 71 لسنة 1978 لم يتضمن شي حول التحرش الجنسي.

الاتحاد الأوروبي من جهته عرف التحرش الجنسي بالأمر التوجيهي EC/73/ لسنة 2002 (التوجيه المتعلق بالمساواة في المعاملة) والذي عدل صياغته بالتوجيه 54 / EC لسنة 2006 بأنه "هو أي شكل من أشكال السلوك اللفظي أو غير اللفظي أو البدني ذي الطابع الجنسي غير المرغوب فيه، ينتهك أو يؤثر بانتهاك كرامة شخص ما، ولا سيما عندما يخلق بيئة تخويفية أو عدائية أو مهينة أو أو مسيئة"²². علماً ان ديباجة هذا التوجيه وفق فقره السادسة منه لم تقتصر التحرش الجنسي في العمل بل

في القانون الكويتي عرف الموظف العام بأنه " كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كان طبيعة عمله او مسمى وظيفته"¹⁵ بينما القانون الجزائري نصت المادة الأولى من المرسوم رقم 66/133 لسنة 1966 (قانون الوظيفة العمومية) على تعريف الموظف العام " يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم". وبالتالي خص الموظف الدائمي فقط كموظف عمومي. وأخيراً فان التشريع الفرنسي في قانون التوظيف العام اشترط صفة الديمومة على الموظف العام.¹⁶

الفرع الثاني

ماهية العامل

كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته . اما قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 فقد عرف العامل بأنه كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً أو أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجراً كان نوعه بموجب هذا القانون.¹⁷ بينما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 عرفه بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.¹⁸

المبحث الثاني

ماهية التحرش الجنسي

في هذا المطلب سوف نسلط الضوء على تعريف التحرش الجنسي ثم نتطرق الى اشكال التحرش وبعدها نبين اركان جريمة التحرش الجنسي ثم نبين الأسباب التي تؤدي الى انتشار هذه الظاهرة.

المطلب الثالث

اركان جريمة التحرش الجنسي

التحرش الجنسي يكون اما في إطار علاقة رئيس بالمرؤوس او موظف تجاه موظف اخر هذا فيما يخص التحرش الجنسي في مكان العمل واما في أي مكان عام اخر قائمة بين الجاني و المجني عليه. وبالتالي لا بد من توافر العنصر المادي والمعنوي لكي تكتمل هذه الجريمة وسوف نتطرق لهذه العناصر في ادناه.

أولا : الركن المادي

تقتضي جريمة التحرش الجنسي أن يلجأ الجاني إلى استعمال وسائل معينة، أهمها إصدار الأوامر أو التهديد أو الإكراه و ممارسة الضغوط قصد إجبار الضحية على الاستجابة لرغبات جنسية فيما اذا كانت هذا التحرش في مكان العمل.²⁷ و يتكون الركن المادي من عنصرين أساسيين في وصف السلوك الإجرامي و هما استعمال وسيلة من وسائل العنف المادي أو المعنوي ثم الغاية من استعمال الوسيلة و هي الحصول على شيء ذي طابع جنسي. فقانون العقوبات العراقي النافذ ذكره في المادة 365 على وجه العموم وضمنا اكد على انه من "يعتدي او يشترع بالاعتداء على حقوق الموظفين او المكلفين بخدمة عامة في العمل سواء كان هذا الاعتداء بالقوة او التهيب او التهديد او غيرها من الوسائل غير المشروعة ..."

وأیضا ما ذكره قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 بانه " اي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه...."

اما بالنسبة للتحرش الذي يحدث خارج مكان العمل فالركن المادي هو طلب أمور مخالفة للأداب في محل عام قولاً او فعلاً لغرض الحصول على فعل ذي طابع جنسي من الضحية . وقد حددت المادة (402) عقوبات هذا النوع " من يطلب امورا مخالفة للأداب من آخر ذكرا كان أو انثى وكذلك من يتعرض لأنثى في محل عام بأقوال أو أفعال أو اشارات على وجه يخدش حياءها "

أيضا في سياق الحصول على العمل والتدريب المهني والترقية.

من ما سبق من التعاريف ، نستنتج بان هنالك عدة سمات للتحرش الجنسي ، وكالاتي :

- 1- هو امر سلبي غير ودي يتمثل بانتهاك خصوصية المرأة او الرجل في العمل او خارجه.
- 2- يعتبر شكل من اشكال التفرقة العنصرية.
- 3- يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون.
- 4- التحرش الجنسي موجود في جميع قطاعات العمل سواء العام او الخاص وفي جميع الأماكن.
- 5- يعتبر إيذاء للجسم او إيذاء نفسي للضحية .

المطلب الثاني

اشكال التحرش الجنسي

تحدد وتتعدد اشكال التحرش الجنسي وتتنوع حسب المجتمع وثقافة الناس وحسب صرامة السلطات في تطبيق القانون، وحسب أشياء وعوامل اخري كثيرة. وقد يتضمن التحرش اكثر من شكل من الاشكال المعروفة وقد يكون شكل واحد ومنها :

- 1- التحرش اللفظي: هو في شكل شفوي ويشمل مضايقة غير مريحة ومهينة وهو كلام يطلقه المتحرش للشخص الضحية يحتوي على عبارات غير مهذبة وجنسية وربما يكون مزاح ليستدرج به الموظف او العامل.²³
- 2- التحرش غير اللفظي : النشاط الجنسي أو الرغبة التي تشير إليها إشارة اليد، والشفة ويكون عبارة عن حركات او إشارات تحوي الى الجنس باليد او الفم او الراس وغيرها.²⁴
- 3- التحرش الجسدي: يتضمن أعمالا مشينة مثل الربت على الجسم، ، التمسيد، التعانق، التقبيل، والاعتداء الجنسي وهذا اسوء أنواع التحرش ويضمن هتك عرض الضحية عن طريق ملامسة جسده.²⁵ وجميع أشكال التحرش الجنسي الاخرى التي هي سلوك يثير الاهتمام الجنسي: مثل المكالمات الهاتفية ، الرسائل النصية، الرسائل عبر الايميل .²⁶

ثانيا: الركن المعنوي

ان جريمة التحرش الجنسي تتطلب قصدا جنائيا، بل لا يمكن تصورهما بدون هذا القصد و تبعا لذلك لا تقوم الجريمة إذا انعدم القصد الجنائي، فمثلا، ابداء شخص او مسؤول عاطفة حب تجاه موظفة أرسل لها قصائد شعرية لا تتضمن فحشا لا تعتبر تحرش، او قدم لها هدية وغيرها. و إذا كان القصد الجنائي منعدهما في المثاليين السابقين فان الجاني لم يلجأ فيهما أيضا لأساليب التهديد أو الضغط أو الإكراه أو إعطاء الأوامر . إن إثبات الركن المعنوي لجريمة التحرش الجنسي، من خلال تحديد العلاقة السببية بين الأفعال الموصوفة بالتحرش و بلوغ الجاني النتيجة الإجرامية المقصودة و المتمثلة في تلبية رغبات جنسية أو الحصول على شيء ذي طابع جنسي، قد تكون صعبة بعض الشيء إن لم نقل انه يستعصى في أغلب الأحيان، ما عدا الأفعال الموصوفة بالتحرش لفظية كانت أو جسدية و التي تحمل دلالة واضحة. إذ أن أغلب الأفعال الموصوفة بالتحرش تقع تحت طائلة التلميح من خلال استعمال ألفاظ و عبارات و جمل تحمل أكثر من معنى، إذ يكون المعنى المشير للجنس الأقرب للتصور و الأكثر بدهاة أو من خلال الاستعمال أو اللجوء إلى حركات و إيماءات جسدية تختلط فيها النية المتعمدة المقصودة بمجرد سلوك قد لا يثير لغير المتحرش به أي رد فعل.

المطلب الرابع

أسباب التحرش الجنسي في العمل

قبل بيان أسباب التحرش الجنسي في العمل نتعرف على بعض الأماكن التي من المتوقع حدوث هذه الظاهرة الخطيرة . "مكان العمل" هو حيث يعمل المتحرش او حيث يعمل الضحية، او حيث يعمل كلاهما. ويغطي أيضا التحرش الجنسي "المرتبط بالعمل" الذي يمكن أن يحدث:

(في موقع شخص يعمل عن بعد عن طريق البريد الإلكتروني أو عن طريق الهاتف المحمول، في الرحلات المتعلقة بالعمل مثل التدريب، في المناسبات الاجتماعية المتعلقة بالعمل مثل غداء العمل، في الفصول الدراسية أو مرافق التدريب، في المؤسسات التعليمية والأنشطة المشتركة بين المدارس، في المتاجر أو المطاعم أو في أي مكان يتم فيه توفير السلع والخدمات (يمكن أن يرتكب العملاء التحرش الجنسي من قبلهم تجاه الموظفين أو من قبل الموظفين تجاه العملاء))²⁸

وهذه الظاهرة في العمل ازدادت بازدياد النساء العاملات في القطاع العام والخاص وتعددت أسباب هذه الظاهرة في مجتمعات العالم عموما ومجتمعنا خصوصا، وبالتالي كان لزاما علينا ان نتعرف ولو على بعض الأسباب التي أدت الى استفحال هذه الظاهرة في مجتمع الوظيفة الحكومية ووظائف القطاع الخاص.

1- ضعف التشريع الحكومي: بسبب ضعف التشريع ضد هذه الظاهرة عند الكثير من دول العالم وسهولة العقوبة ضد مرتكب هذا الفعل يؤدي الى استخفاف بعض العاملين بالعقوبة وبالتالي ازديادها بشكل ملفت للنظر.²⁹ ففي فلسطين المحتلة لم تنص على ظاهرة التحرش الجنسي اطلاقا وإنما اكتفت في (المادة 142 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000) بذكر العنف بالضرب والتحقيق الذي يوقع على العامل من قبل مسؤوله، وبالتالي للعامل، ذكراً كان أم أنثى أن يتترك العمل بدون إشعار والاحتفاظ بكافة الحقوق، ومنها مكافأة نهاية الخدمة.³⁰

2- سوء التنشئة الأسرية: احد أسباب انتشار هذه الظاهرة حيث تفكك بعض الاسر وعدم متابعة الوالدين لأبنائهم منذ الصغرى يؤدي بهؤلاء الى الانخراط بإعمال مشينة ضد المجتمع عموما وضد الوظيفة والعمل خصوصا.³¹

3- بطئ الإجراءات الإدارية في بيان حقيقة الشكاوى المقدمة بهذا الخصوص وبالتالي تمبيع القضايا او انتهائها بتراضي الأطراف او انتهائها لصالح الطرف الأقوى.

سوف نبحث هنا التشريعات والأنظمة التي صدرت لمنع التحرش الجنسي او معالجته عند بعض الدول العربية والأجنبية كلا على حده.

الفرع الأول

التنظيم القانوني لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل لبعض القوانين العربية

إذا ما نظرنا إلى القوانين في البلدان العربية سنجد أن المواد والنصوص التي تتناول التحرش والعنف الجنسي في مكان العمل مبعثرة وتندرج تحت قوانين العمل تارة و القوانين الجزائية والعقوبات تارة أخرى أو تحت قوانين أخرى.

وبالتالي فإن البلدان العربية عالجت موضوع التحرش الجنسي والعنف ضد النساء في العمل بتشريعات مختلفة، فقليل من التشريعات العمل ذكرت مواد تخص معاقبة التحرش الجنسي في مكان العمل، بينما تشريعات أخرى أحالت في نصوص قوانين العمل على القوانين الجزائية، وأخيرا تشريعات لم تتطرق نصا للتحرش الجنسي في العمل لا تجريما ولا معالجة في قانون العمل بل سكت عنها، على أساس انها تخضع لقوانين أخرى .

اولا- قوانين عمل نصت على حظر وتجرير التحرش الجنسي في مواقع العمل:

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 في المادة 29 منه نص على بنود تخص التحرش الجنسي في بيئة العمل واعطى للعامل الحق في أن تترك العمل من غير إشعار الدائرة مع احتفاظها بكافة حقوقها عن انتهاء الخدمة بالإضافة الى تعويضات الانهاء "إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليها في أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو بالتحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي".³⁵ ولم يبين المشرع حالة التحرش او الاعتداء اذا تم من احد الموظفين او من يمثل صاحب العمل حيث لا يوجد طريق واضح بالقانون يوضح كيفية معاقبة هذا الموظف.

2- مدونة الشغل المغربية في (المادة 40 الصادرة في 2003) التي اعتبرت التحرش بالمرأة في مكان العمل من

4- عزوف الكثير من الضحايا على التقدم بشكاوي ضد التحرش في الدائرة او في المحكمة خوفا من كلام الناس وما يترتب عنها من صدى لدى المجتمع إضافة الى الخوف على وظيفتها من الضياع.³²

5- انخفاض الوازع الديني والأخلاقي لدى البعض : اذا تجرد الانسان من وجود رادع ديني او اخلاقي فان اي فرصة تتاح له يتحول فيها الى متحرش.

6- الإعلام: يعد الإعلام من العوامل المهمة لتفشي ظاهرة التحرش الجنسي بالنساء وخصوصا عند بث برامج تؤدي الى المساعدة في ارتكابها وكذلك الى عدم تطرقه بما فيه الكفاية لهذه الحالة وتوعية الناس ضدها.

7- المرأة: أحيانا يكون للمرأة دور؛ حيث تسهم في التحرش ضدها بسبب ارتدائها للملابس المثيرة أو طريقة كلامها التي تفسح المجال لضعاف النفوس للتمادي معها.³³

8- صعوبة الاثبات : اثبات التحرش الجنسي من الصعوبة ويقع عاتقه على الضحية وبالتالي قد لا تجد أي شخص يقف معها في هذا الخصوص ثم تضطر الى عدم الإبلاغ في حالة معرفتها بالنتيجة مسبقا . خصوصا الدول التي ذكرت حالات التحرش الجنسي في قانون العقوبات وليس في قوانين العمل حيث ان تقديم الدليل على الاعتداء أو الإتيان بالشاهد صعب جدا في قضايا التحرش في مكان العمل كم هو الحال في قانون العقوبات المصري الحالي من (المادتان 269 و 269 مكرر وتعديلاتهما).³⁴

المبحث الثالث

التنظيم القانوني لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل في هذا المبحث سوف نتطرق الى الموقف القانوني لمنع التحرش الجنسي في العمل عند بعض القوانين العربية والأجنبية ثم نبين الموقف العراقي منه ثم نتقل لمعرفة المواقف القانونية عند المنظمات العالمية والإقليمية .

المطلب الأول

التنظيم القانوني لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل لبعض القوانين العربية والأجنبية

اثباته بسهولة ، حيث تقديم الدليل على الاعتداء أو الإتيان بالشاهد صعب جدا في قضايا التحرش في مكان العمل، مما يجعل آلية الحماية قاصرة. ومن تلك القوانين :

1- قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 (المادتان 269 و 269 مكرر وتعديلاتهما). لكن في عام 2014 أصدر الرئيس المصري المؤقت السابق عدلي منصور قانوناً لمكافحة التحرش الجنسي. وينص القرار على تعديل بعض أحكام قانون العقوبات لتغليظ العقوبة على أعمال التحرش الجنسي،³⁶ وأضاف المادة 306 ب التي أصبح التحرش الجنسي بموجهها جريمة.³⁷ وذكرت المادة 306 مكرر (ب) ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل واعتبرت التحرش الصادر من قبل من له سلطة وظيفية على المجني عليه ظرف مشدد للعقوبة وغلظت العقوبة من "الحبس سنتين حتى 5 سنين وغرامة لا تقل عن 20 ألف جنيه وحتى 50 ألفين جنيه".³⁸

2- القانون الجنائي الموريتاني رقم: 162.83 الصادر عام 1983 : الذي قضى بأن "كل تحرش جنسي ضد المرأة في مكان العمل أو في غيره يشكّل جرماً ويعاقب عليه وفق قانون العقوبات".³⁹

رابعا: بلدان عربية عالجت التحرش والعنف ضد النساء في مكان العمل وفق نص عام في قانون العقوبات كأبي فعل تحرش جنسي أو عنف تتعرض له المرأة بغض النظر عن مكان الارتكاب. ومنها:

أ- قانون العقوبات التونسي لعام 1913 (الفصل 218 و 219 و 226 ثالثاً) من المجلة الجزائية المعدلة بالقانون عدد 34 لسنة 1964 وبالقانون عدد 72 لسنة 1993 المؤرخ وبالقانون عدد 73 لسنة 2004 ، حيث تجرّم المجلة الجزائية جريمة التحرش الجنسي ، بعض النظر عن مكان الجريمة، وسواء في مكان العمل أو في الأماكن العامة أو الخاصة، وتكون عقوبة السجن على مرتكبيها حسب درجتها وجسامتها بالضحية.

ب- قانون العقوبات الجزائري رقم 66-156 لسنة 1966 في (المادة 341 مكرّر) التي قضت بمعاينة مرتكب فعل

قبيل الأخطاء الجسيمة ضد الأجيبة من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة. وبالتالي يعتبر فصل تعسفي اذا غادرت العاملة لعمليها بسبب احد هذه الأخطاء اذا ثبت ارتكاب صاحب العمل احد الأخطاء المشار إليها في القانون.

ثانيا : قوانين عمل نصت ضمنا وليس صراحة على علاج وبيان الموقف من العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة في مكان العمل:

أ- كما في قانون العمل اللبناني لعام 1946 حيث نصت المادة (3/75) " يحق للاجير ان يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون علم سابق (اذا ارتكب رب العمل او ممثله جرما مخال بالآداب في شخص الاجير او عضو من اعضاء عائلته".

ب- وقانون العمل الإماراتي رقم 8/1980 في المادة) 121/ب) ونصت "يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل".

د. قانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010 حيث نصت المادة (3/66) "يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

وفي هذه القوانين يعاقب العامل هنا وليس صاحب العمل حيث خيره بين ترك العمل مع حصوله على تعويض الفصل التعسفي وبين خيار البقاء تحت الاعتداء المحتمل وكلا الحالتين ليس في صالح العامل وكان المفترض معاقبة رب العامل في تلك القوانين ومنعه من الاعتداء على العامل .

ثالثا: بلدان عربية جرمت وعالجت العنف والتحرش ضد العامل (سواء كان الضحية رجل او امرأة) في مكان العمل في قوانين العقوبات:

قوانين العقوبات تطالب الحصول على دليل فعل التحرش واثباته حيث يطلب من الضحية تقديم ما يثبت ادعائه من التعرض للاعتداء وهو أمر صعب لا يمكن

سوف نتطرق في هذا المطلب الى التشريعات القانونية في العراق التي أتت على ذكر التحرش الجنسي سواء بالتعريف او العقوبات التي تفرض على مرتكبيها وكذلك الحد منها واليات الشكوى منه.

حيث ان الوظيفة العامة هي تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة،⁴² وبالتالي فان الموظف من واجبه الرئيسي هو خدمة الناس والصالح العام واحترام رؤساء العمل وكذلك زملائه الموظفين في الدائرة بما يحفظ كرامتهم وكذلك المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والامتناع عن كل ما شأنه المساس بشرف المهنة والوظيفة والاحترام اللازم لها إضافة الى الامتناع عن استغلال الوظيفة والعمل للحصول على اعمال غير مشروعة من شأنها التسبب لزملائه الموظفين وللغير اذى نفسي وجسدي⁴³ ، وهذا الحال ينطبق أيضا على رئيس الدائرة او صاحب العمل ويمكن لأصحاب العمل الذين لا يتخذون خطوات لمنع التحرش الجنسي أن يواجهوا تكاليف كبيرة في انخفاض الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية وزيادة الغياب وتكاليف الرعاية الصحية والنفقات القانونية المحتملة. بينما العمل هو كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي.⁴⁴

والمشرع العراقي بدوره تطرق الى حالة التحرش الجنسي بصورة عامة في قانون العقوبات الحالي المعدل وبمواقع العمل بصورة خاصة في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 حيث ورد نصا صريحا لهذا الغرض. إضافة الى انضمام العراق الى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة. ولا نغفل التطرق الى الدستور العراقي النافذ لسنة 2005. وقد دخل مجلس القضاء الاعلى في العراق على الخط وأصدر عدة تعليمات لتحجيم هذه الظاهرة وسوف نتطرق الى هذه المحاور تباعا .

أولا: الدستور العراقي النافذ لعام 2005

التحرش الجنسي بالحبس من شهرين الى سنة واحدة والغرامة. وبأنه يعدّ مرتكباً لهذه الجريمة كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار اوامر بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه، قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

الفرع الثاني

التنظيم القانوني لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل لبعض القوانين الاجنبية وفيما يخص موقف بعض القوانين الأجنبية نشير الى :

- الجمعية الوطنية الفرنسية (البرلمان) : وافقت على قانون جديد عام 2012 يتعلق بمنع التحرش الجنسي يتضمن فرض عقوبات أشد على المدانين به. حيث تضمن القانون تشديد عقوبات التحرش الجنسي إلى سنتين و30 ألف يورو غرامة مالية مع إمكانية تشديد العقوبات في بعض الحالات، كأن يمارس التحرش الجنسي على شخص في وضعية حرجة، حيث ترفع العقوبة إلى ثلاث سنوات والغرامة إلى 45 ألف يورو.⁴⁰

- قانون الحماية من التحرش البريطاني رقم (40ج) لعام 1997⁴¹ : ذكر ان صاحب العمل سيتحمل بموجبه مسؤولية قانونية مباشرة عن أعمال التحرش التي تحدث لموظفيه إضافة الى ان المتحرش يعاقب بالسجن لسته اشهر او الغرامة مع حق الضحية المطالبة بالتعويض المناسب وفقا للمادة (2/2) من القانون أعلاه.

- الولايات المتحدة الأمريكية : تحمي قوانين الولايات والقوانين الاتحادية الموظفين من التحرش الجنسي في العمل. التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964. في حين أن الباب السابع هو المستوى الأساسي لمطالبات التحرش الجنسي، فإن الولايات لديها قوانين التحرش الجنسي التي قد تكون أكثر صرامة.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني لمنع التحرش الجنسي في القانون العراقي

شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً ، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته). وبالتالي فان القانون حظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة بكل مرحله سواء في الحصول على الوظيفة او في التدريب او اثناء التشغيل او شروط العمل او ظروفه.⁴⁷ والقانون ايضا حظر أي سلوك يؤدي في نهاية المطاف الى ان تكون بيئة العمل مهينة للعامل الضحية او معادية له او تجعله في رهبة بسبب تلك الأنشطة المحظورة.⁴⁸ وقد بين القانون ان من حقوق العامل وفقا للمادة (42) منه هو "العمل في بيئة خالية من التحرش".

اما بالنسبة لحق العامل حسب قانون العمل اعطى للعامل الضحية حق اللجوء الى محكمة العمل ليتقدم بشكوى اذا تعرض للتحرش الجنسي او اذا تعرض الى العمل الجبري او الى أي شكل من اشكال التمييز سواء في الاستخدام او المهنة.⁴⁹ وذكر قانون العمل ان العامل يتمتع بعدد من الحقوق ومنها الحق في بيئة خالية من التحرش.⁵⁰ وافر القانون عقوبة التحرش الجنسي، وهي الحبس للشخص المتحرش لمدة لا تزيد على ستة اشهر مع دفع غرامة مالية لا تزيد على المليون دينار او احدى العقوباتين.⁵¹

رابعا : انضمام العراق الى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وتصديقه عليها.⁵² اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة : هي معاهدة دولية مكرسة لحقوق المرأة ووقف التمييز ضدها و مساواتها بالرجل اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة و عرضتها للتوقيع و التصديق في ديسمبر (1979) وتم العمل بها في ايلول 1981 و عُيّنت الاتفاقية بكل جوانب شؤون المرأة و كل نواحي حياتها. وانبثق عنها هو (ان المساواة بين الرجل والمرأة تتصل الى حد كبير بالمساواة امام القانون) علما ان جمهورية العراق انضمت الى اتفاقية سيदाو عام 1986 . علما ان جميع الدول العربية بما فيه العراق صدّقت على اتفاقية الأمم المتحدة لإلغاء كافة أشكال التمييز ضد

الدستور العراقي النافذ جاء بمواد عامة على ان تتكفل القوانين التي تصدر من البرلمان بتوضيحها وإقرارها وبالتالي فان قضية منع التحرش الجنسي عموما وفي مكان العمل خصوصا جاءت ضمنا في مواد دستورية ولم يتطرق اليها صراحة او تفصيلا ومنها المادة (14) من الدستور العراقي النافذة والصادر عام (2005) حيث نصت على: "العراقيون متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس...."، وكذلك المادة 29 ونصت على منع كل اشكال العنف والتعسف في الاسرة والمدرسة والمجتمع.

ثانيا: قانون العقوبات العراقي النافذ المعدل

جريمة التحرش وردت ضمنا في قانون عقوبات جمهورية العراق رقم 111 لسنة 1969 المعدل والمشرع العراقي عاقب من يطلب امورا مخالفة للآداب من آخر ذكرا كان أو انثى وكذلك من يتعرض لأنثى في محل عام بأقوال أو افعال أو اشارات على وجه يخدش حياءها في المادة 402 بالحبس ثلاثة اشهر كحد اقصى مع الغرامة المالية او احدى.⁴⁵ وستضاعف عقوبة الحبس وتصل الى ستة اشهر مع الغرامة اذا كرر فعلته خلال سنة من تاريخ الحكم السابق.⁴⁶

اما فيما يخص التحرش في مكان العمل المرتكبه ضد الموظف فقانون العقوبات ذكره في المادة 365 على وجه العموم وضمنا انه من "يعتدي او يشرع بالاعتداء على حقوق الموظفين او المكلفين بخدمة عامة في العمل سواء كان هذا الاعتداء بالقوة او التهيب او التهديد او غيرها من الوسائل غير المشروعة ويعاقب عليه القانون بالحبس او الغرامة او احدى العقوباتين".

ثالثا : قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015

عرف قانون العمل العراقي الجديد في المادة العاشرة/ الفقرة الثالثة التحرش الجنسي بانه (اي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه. ويؤدي إلى رفض أي

وقد أعربت لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عن العلاقة بين هذين النهجين من خلال اعتبار التحرش الجنسي كشكل من أشكال العنف ضد المرأة والعنف القائم على نوع الجنس كنوع من التمييز الجنسي. في هذا المطلب سوف نتطرق الى مواقف المنظمات العالمية والإقليمية من مشكلة التحرش الجنسي بعد ان أصبحت هذه القضية عالمية وتشغل الكثير من الراي العام سواء في التشريعات والاتفاقيات او في مجال الدراسات والبحوث العالمية .

الفرع الأول

موقف منظمة الأمم المتحدة من التحرش الجنسي في مكان العمل

على الرغم من أن الاتفاقيات الدولية الصادرة عن مؤسسات منظمة الأمم المتحدة لم تتناول بالتحديد مسألة التحرش الجنسي في مكان العمل، لكن تم تطبيق العديد من المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والقانون الدولي لحظر سلوك التحرش الجنسي مثل الحق في عدم التعرض للتمييز على أساس الجنس، والحق في الكرامة في مكان العمل، والحق في بيئة عمل صحية وأمنة.

منظمة الأمم المتحدة المعنية شكلت لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة مكلفة بمراقبة اتفاقية الأمم المتحدة لإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (وبضمنها التحرش الجنسي) الصادرة عام 1979 والتي دخلت حيز التنفيذ عام 1981 . وهذه اللجنة عبارة عن هيئة خبراء أنشئت في عام 1982.⁵⁵ وترصد اللجنة تنفيذ التدابير الوطنية للوفاء بهذا الالتزام. وفي عام 1992 اعتمدت اللجنة التوصية العامة 19 التي تقضي بأن تتضمن التقارير الوطنية إلى اللجنة بيانات إحصائية عن حالات العنف ضد المرأة ومعلومات عن توفير الخدمات للضحايا والتدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لحماية المرأة من العنف في حياتها اليومية مثل التحرش الجنسي في مكان العمل. وقد قبلت التوصية العامة للجنة لعام 1989 التحرش الجنسي بوصفه شكلاً من أشكال العنف ضد المرأة.⁵⁶ وبعد ثلاث سنوات من التوصية رقم 19

المرأة والتي تعتبر قضية التحرش الجنسي نوع من أنواع التمييز ضد المرأة عموماً حيث تتضمن المادة الحادية عشر فيها بند صريح باتخاذ الدول التدابير والإجراءات القانونية لمنع التحرش الجنسي في العمل . ولم تحفظ أي دولة من الدول العربية على نص المادة الحادية عشر الذي ينص (تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة).⁵³

خامساً : مجلس القضاء الاعلى

حسب توصيات اللجنة المشكلة وفقاً لقرار مجلس الامن الوطني ذي العدد 33 لسنة 2018 وضع ضوابط لردع المتحرشين وإجراءات للتوعية وأخرى إدارية لحوادث التحرش التي تحدث في مؤسسات الدولة خصوصاً وفي الأماكن العامة عموماً فقد اصدر مجلس القضاء الاعلى عدة قرارات منها ضرورة مشاركة النساء في اللجان التحقيقية المشكلة لقضايا التحرش بالموظفات في المؤسسات الحكومية وفقاً للمادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، وكذلك مفاتحة الدوائر الاعلامية لنشر ملصقات لتوعية الناس لنبذ هذه الظاهرة وكذلك العقوبات التي يتعرض لها المتحرش ، بالإضافة الى تفعيل المواد (400 / 401 / 402) من قانون العقوبات العراقي النافذ ، والعمل باحكام المادتين (47 و 48) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971 فيما يتعلق بتحريك الدعوى بدون شكوى لكل من علم بوقوعها في هذه الجريمة.⁵⁴

المطلب الثالث

موقف المنظمات الدولية والإقليمية من التحرش الجنسي في مكان العمل
تم التطرق إلى التحرش الجنسي في مكان العمل على المستوى الإقليمي والدولي باعتباره جانباً من جوانب التمييز بين الجنسين وشكل من أشكال العنف ضد المرأة.

الاستخدام والمهنة) (رقم 111) لعام 1958 والتي دخلت حيز النفاذ في عام 1960. وتحدد الاتفاقية التمييز لتشمل "أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يتم على أساس...". مما يؤدي إلى إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل أو المهنة". ولا تذكر هذه الاتفاقية صراحة التحرش الجنسي، على الرغم من أن الملاحظة العامة لعام 2003 بشأن الاتفاقية رقم 111 الصادرة عن لجنة الخبراء (هي هيئة مستقلة مشكلة من خبراء في القانون تتمثل مهمتهم في فحص تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها في الدول الأعضاء في المنظمة)⁶⁰ المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تذكر الدول بأن "التحرش الجنسي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس وينبغي معالجته في إطار متطلبات الاتفاقية". ولدى دراسة التشريعات الوطنية بشأن التحرش الجنسي، وجدت اللجنة أن مختلف تعاريف التحرش الجنسي على العناصر الرئيسية التالية: (1): أي سلوك جسدي أو لفظي أو غير لفظي ذي طابع جنسي أو سلوك آخر يقوم على الجنس يؤثر على كرامة المرأة والرجل، وهو أمر غير مرحب به وغير معقول، إلى المتلقي؛ ورفض الشخص أو تقديمه لهذا السلوك يستخدم صراحة أو ضمناً كأساس لاتخاذ قرار يؤثر على عمل ذلك الشخص؛ أو (2) (بيئة العمل العدائية): السلوك الذي يخلق بيئة عمل تخويفية أو معادية أو مهينة للمتلقي.

واوصت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بأن تتخذ البلدان تدابير للتصدي للتحرش الجنسي منها نطاق الحماية؛ نطاق المسؤولية؛ آليات إدارية قائمة؛ وآليات وإجراءات التنفيذ؛ وقرارات المحاكم، والتدابير التثقيفية والتوعوية؛ والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في التصدي للتحرش الجنسي من خلال السياسات والاتفاقيات الجماعية.

وتتطلب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 (الصحة المهنية)، بصيغتها المعدلة ببروتوكول عام 2002، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 161 (خدمات الصحة المهنية)

عام 1992، وصفت اللجنة العنف القائم على أساس نوع الجنس (التحرش الجنسي) بأنه نوع من أنواع التمييز الجنسي، مما يشكل خرقاً للاتفاقية ذاتها.⁵⁷ وتصف اللجنة التحرش الجنسي في مكان العمل على النحو التالي:

"مثل هذا السلوك غير المرغوب فيه جنسياً مثل الاتصال الجسدي، والملاحظات الجنسية الملوثة، والتي تبين المواد الإباحية والطلب الجنسي، سواء بالكلمات أو الأفعال. وهذا السلوك يمكن أن يكون مهيناً وقد يشكل مشكلة تتعلق بالصحة والسلامة؛ فهي تمييزية عندما تكون لدى المرأة أسباب معقولة تدعو إلى الاعتقاد بأن اعتراضها من شأنه أن يضرها فيما يتعلق بعملها.⁵⁸ ويعرف إعلان الجمعية العامة لعام 1993 بشأن القضاء على العنف ضد المرأة بأنه يشكل تحرشاً جنسياً في مكان العمل.⁵⁹ وقد حدد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في فيينا في عام 1993 التحرش الجنسي بوصفه انتهاكاً لحقوق الإنسان. وتنص المادة 2 (ب) من إعلان وبرنامج عمل فيينا على أن العنف ضد المرأة يشمل العنف الجسدي والجنسي والنفسي الذي يحدث داخل المجتمع العام، بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والتخويف في العمل،

الفرع الثاني

موقف منظمة العمل الدولية من التحرش الجنسي في مكان العمل

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة. وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، هدفها تعزيز الحقوق في العمل كما هو واضح في الشعار: "عمل لائق للرجال والنساء كافة". وترتكز هذه المهمة على فهم العلاقة المعقدة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية وشروط "السلام الدائم، والتطور والازدهار. وان ديباجة منظمة العمل الدولية أكدت على حماية النساء العاملات .

الاتفاقية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية التي تتناول التمييز على أساس نوع الجنس هي اتفاقية التمييز (في

3- تشجيع أصحاب العمل على اتخاذ تدابير لمكافحة جميع أشكال التمييز الجنسي ومنع المضايقات في مكان العمل.

الفرع الرابع

موقف الاتحاد الأفريقي من التحرش الجنسي في مكان العمل

يلزم البروتوكول الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا لعام 2003⁶⁴ الدول الأطراف باتخاذ التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

1- حماية المرأة من جميع أشكال الإيذاء (بما في ذلك التحرش الجنسي)؛

2- ضمان الشفافية في تعيين النساء وترقيتهن وفصلهن، ومكافحة التحرش الجنسي في التعليم وفي مكان العمل والمعاقبة عليه.⁶⁵

الفرع الخامس

موقف منظمة الدول الأمريكية من التحرش الجنسي في مكان العمل

تعالج منظمة الدول الأمريكية التحرش الجنسي بوصفه مسألة عنف ضد المرأة بدلا من مسألة التمييز. وتؤكد اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستنصاه حق المرأة في التحرر من العنف، بما في ذلك التحرش الجنسي في العمل أو في أي سياق آخر، وتطالب الدول بفرض عقوبات وسن أحكام قانونية لحماية المرأة من التحرش وغيره من أشكال العنف. وتنص المادة (2) على أن التحرش الجنسي في مكان العمل أو في أماكن تعليمية أو مرافق صحية أو أي مكان آخر يشكل عنفا ضد المرأة.⁶⁶

المبحث الرابع

الاثار الاجتماعية المترتبة على ظاهرة التحرش الجنسي في مكان العمل

للتحرش الجنسي تداعيات خطيرة على المرأة من الناحية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية حيث يؤثر

من الدول الأطراف في الاتفاقيات اتخاذ إجراءات معينة لمنع التحرش الجنسي لأن مثل هذا السلوك قد تكون ضارة بالصحة البدنية والعقلية لعمالها.

وفي عام 2005 أصدرت منظمة العمل الدولية تقريرا بعنوان "التحرش الجنسي في العمل"⁶¹: الاستجابات الوطنية والدولية"، وهو استقصاء شامل للجهود الدولية والوطنية لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل. وترى منظمة العمل الدولية أن هذا التقرير يعزز أهداف تنظيمها، قائلا: "التحرش الجنسي هو خطريواجه في أماكن العمل عبر العالم الذي يقلل من نوعية الحياة العملية، وبالنسبة لمنظمة العمل الدولية، يشكل التحرش الجنسي في مكان العمل عائقا أمام هدفها الأساسي المتمثل في تعزيز ظروف عمل لائقة لجميع العمال".

الفرع الثالث

موقف الاتحاد الأوروبي من التحرش الجنسي في مكان العمل

يكرس ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي⁶² تحديدا الحق في عدم التعرض للتمييز على أساس الجنس، وتلزم المادة 23 الدول بضمان المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات. وقد تم تطوير هذا المبدأ بمزيد من التفصيل من خلال عدة توجيهات تتناول التحرش الجنسي، بما في ذلك التوجيه EC/2004/113 المتعلق بالمساواة في المعاملة في الحصول على السلع والخدمات والتوجيه EC/2006/54 المتعلق بتكافؤ الفرص في العمل. وتتطلب هذه التوجيهات من الدول الأعضاء أن تدرج في القانون الوطني المبادئ التالية:⁶³

1- توضيح أن التحرش الجنسي يشكل تمييزا على أساس نوع الجنس.

2- حظر، على الأقل، السلوك الذي يفرض بتعريف التوجيهات للتحرش الجنسي في مكان العمل وفي توفير السلع والخدمات.

وبالتالي التأثير على صحته التي تؤدي به الى الشعور بالمرض يتبعها كثرة الاجازات المرضية ومحاولة الابتعاد عن محيط العمل قدر الإمكان، واخير يؤدي الى قلة العمل والإنتاجية وعدم الاستفادة من خبراته ويصبح عاله على الدائرة والدولة وعلى نفسه أيضاً.⁶⁷

3- اثار على الاسرة والمجتمع

فالتحرش الجنسي في المجتمع يصيبه بحالة من حالات الفوضى وعدم الاستقرار وتفكك المجتمع الأمر الذي يؤدي الي ظهور مشكلات أخرى مثل الإرهاب وزيادة العنف في المجتمع والتطرف الديني وبالتالي زعزعة الأمن . الموظف(الموظفة) والعامل سوف يتحرج كثيراً من تصرفات المتحرش وخصوصا اذا انتشر خبر التحرش في المجتمع سواء بسبب التحقيق في القضية إداريا او جزائيا او حتى بدون ذلك كان يكون انتشار الخبر عن طريق شخص اخر وبالتالي التعرض للضغوط الاجتماعية والأسرية وربما حدوث مشاكل لا تحمد عقباه.⁶⁸

الخاتمة

في ختام بحثنا لدراسة موضوع حماية الموظف العام والعامل من التحرش الجنسي في مكان العمل توصلنا لنتائج عديدة وعلى ضوء هذه النتائج وضعنا توصيات لغرض إمكانية الأخذ بها مستقبلا وخصوصا فيما يخص بلدنا وما يترتب على هذه الظاهرة العدوانية من أمور تؤثر سلبا على كل المجتمع العراقي وليس في مكان العمل لغرض القضاء على هذه الظاهرة او على الأقل الحد منها مستقبلا فلا بد من البدء من الفرد لحل هذه المشكلة سواء كان المتحرش أو المتحرش بها فالأول يحتاج إلي مجموعة من الإجراءات قد تكون العقاب أو النصح وغيرها تتلائم مع حجم التحرش الذي يقوم به أما المرأة فلا بد من توعيتها بحقوقها وتشجيعها على التحدث لما يحدث لها من تحرشات وعدم الخوف من نظرة المجتمع لها، ولهذا يجب وضع تشريع قوي في هذا الموضوع او على الأقل تعديل المواد القانونية وتغليظ العقوبات لردع هذه

ذلك مما لاشك فيه علي عمل المرأة باعتبار الخوف والقلق المستمر من هذا المستمر الذي يطاردها وليس فقط علي المرأة وحدها بل يمتد ليشمل الأسرة ككل وتتعدد اثار التحرش الجنسي في موقع العمل على ضحايا هذه الظاهرة وسنبين في ادناه بعض هذه الاثار سواء على العمل او الصحة او على الاسرة والمجتمع .

1- اثار على العمل

اقتصاديا مما لا شك فيه أن المرأة تساهم في قوى بشرية تساعد علي المساهمة في الانتاج الوطني للدولة وزيادة مستوي معيشة الأسرة وذلك من خلال عملها في الوظائف المختلفة في حين أن التحرش الجنسي بالفتاة وخاصة المرأة التي تتعرض الي التحرش الجنسي اثناء العمل يؤثر علي حجم إنتاجيتها وبالتأكيد سوف يؤثر على عملها ويقلل من أداء كفاءتها ومن إنتاجية الدائرة بسبب الضغوط التي تتلقاها من المتحرش التي قد تؤدي بها بنهاية المطاف الى الانعزال والتهرب من الدوام الرسمي خصوصا اذا لم تستطع الإبلاغ عن هذه الظاهرة الى رئيس العمل او تقديمها شكوى لدى المحكمة. وكذلك ربما تتعرض الضحية لصعوبات كبيرة عندما ترفض طلب المتحرش اذا كان اعلى رتبة منها وبالتالي تتعرض للعقوبات او النقل او لانهاء الخدمات.

2- اثار على الصحة

وعن الآثار النفسية التي تتركها هذه الجريمة على الضحية، نلاحظ أن هذه الآثار تكون صعبة جداً على نفس الضحية، وتمثل لها قمة انسحاق الأدمية والكرامة والإحساس بالقهر وباعتداء الآخر عليها. ، وقد تظهر آثار الأزمة في صورة عدوانية تنعكس في الرغبة في الانتقام والتشفي من الآخر. وفقدان للثقة وشعور بالدونية على من وقع عليه الفعل فحسب، بل يمتد إلى الرزق ومصادره، لذا فإن التحرش الجنسي يشكل نوعاً من أنواع القهر على من يقع عليه، ، وغالباً ما يشكل أسوأ أنواع الاستغلال وأبشعه في مصدر رزق الإنسان وقوته. من جهة أخرى فالضحية سوف يشعر بحالة من الاكتئاب والشك بالنفس بسبب تصرفات المتحرش

5- أن التشريع وحده لن يؤدي إلى القضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل دون وضع خطة عمل أكثر شمولاً ولذلك يلزم بذل جهود أخرى مثل برامج التعليم والتدريب والتوعية.

6- هناك دراسات تربط بين التحرش الجنسي وانتشار الفساد وغياب الرقابة في البلدان فالفاسد بكل أشكاله في مواقع العمل يؤدي حتماً إلى الفساد الأخلاقي خاصة وأن الكثير من حالات التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل تنتج من رؤسائها الرجال لما يتمتعون به من سلطة ونفوذ وانعدام الرقابة.

ثانياً // التوصيات

يمكن لأصحاب العمل منع العديد من حالات التحرش الجنسي من خلال وجود سياسة واضحة وشاملة لمكافحة التحرش الجنسي. وينبغي أن يعرف الجميع هذه السياسة والخطوات القائمة لرفع الشكاوى. ولذلك نوصي :

1- تشديد العقوبات الحالية الموجودة في قانون العقوبات الحالي رقم 111 لسنة 1969 المعدل عن طريق تعديل المواد القانونية المختصة بهذه الجريمة عن طريق البرلمان لتستوفي كل الحالات الغير الواردة وإنفاذ القانون بدون تمييز ليحد بصورة كبيرة من حالات التحرش الجنسي في العمل، حيث ان قلة المواد الرادعة للمتحرش الجنسي يكون سبب رئيس في استفحال هذه الظاهرة في العمل وفي غيرها من الأماكن ، وبالرغم من وجود مواد قانونية بصورة عامة في عدة تشريعات في العراق لكن ضعف تسليط الضوء عليها وبسطة العقوبات تهيئ ظروف سهلة ومناسبة للمتحرشين.

2- ضرورة عدم شمول مرتكبي هذه الجرائم بأي عضو عام يصدر من البرلمان او الحكومة لان هذا يؤدي الى زيادة حالات التحرش الجنسي وعدم المبالاة بالعقوبات المذكورة في القوانين .

3- تكثيف دوريات الشرطة وقوات الامن المدني بالقرب من الاماكن المزدحمة وخصوصا في الاعياد والمناسبات بغية القاء الفيض على المتحرشين .

الجريمة بما يضمن أداء الموظف والعامل لعملهم بطمأنينة من خلال الاتي :

أولاً : نتائج البحث : توصل البحث لعدة نتائج نذكرها باختصار:

1- أن قانون العقوبات لجمهورية العراق رقم 111 لسنة 1969 النافذ وتعديلاته يتضمن أجزاء تغطي جوانب معينة من (التحرش الجنسي) بصورة عامة وجاء بصورة الاعتماد على الموظف العام والعامل في المواد 402 و 365.

2- قانون العقوبات الحالي خلا من تعريف واضح وشامل لتحرش الجنسي في مكان العمل بالنسبة للموظفين العموميين وتم تعريف التحرش الجنسي في قانون العمل العراقي النافذ لعام 2015 فيما يخص العمال مع تحديد العقوبات والحقوق المترتبة على هذا الفعل.

3- لم يتضمن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل المعاقبة على التحرش الجنسي في موقع العمل صراحة لكنه أشار في الفقرة ثامنا من المادة الرابعة منه الى التزام الموظف العمومي بالمحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اثناء الوظيفة او خارج أوقات الدوام الرسمي وكذلك معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم .

4- كثيراً ما يرغب الضحية في وقف المضايقات بدلا من أن يجرم المتحرش. وتتمثل عملية الانتصاف البديلة في أن يبدأ صاحب الشكاوى دعوى مدنية ضد المذنب في المحكمة وهذه العملية باهظة التكلفة وقد لا يمكن لمعظم المشتكين الوصول إليها. ولا تزال العديد من النساء يعتقدن أن التحرش الجنسي هو الثمن الذي يجب دفعه مقابل التنقل لذلك يعانون في صمت ويفقدن الأداء والإنتاجية وهذه الطريقة يتأثر أصحاب العمل وكذلك الموظفين. ويمكن لأصحاب العمل الذين لا يتخذون خطوات لمنع التحرش الجنسي أن يواجهوا تكاليف كبيرة في انخفاض الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية وزيادة الغياب وتكاليف الرعاية الصحية والنفقات القانونية المحتملة.

⁷ الفقرة (ثالثاً) من المادة (1) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

⁸ اصدر مجلس شورى الدولة قراره ذي العدد (2006/99) لسنة 2006 بالاتي (تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة التي يعملون بها).

⁹ د.غازي فيصل مهدي : شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 ، مطبعة العزة ، بغداد ، 2001 ، ص5

¹⁰ الوظيفة المؤقتة هي التي تنتهي بزمن محدد وتهدف الى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتحسين الأداء بوجه عام.

¹¹ من شروط الموظف المؤقت ان يكون مستوفي لشروط التعيين قانوناً، وان تقوم الوزارة او الجهة بالإعلان عن الوظائف المؤقتة، وان تشكل لجنة في كل وزارة او جهة تتولى اختيار المتقدمين وتحديد الرواتب، وان يعين لأول مره براتب الحد الأدنى للوظيفة بشرط ان لا يقل عن الراتب المقرر للشهادة التي يحملها بموجب قوانين ووقواعد الخدمة النافذة.

¹² الفقرة (ثامناً) من المادة (2) من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014.

¹³ د.شباب توما منصور: النظام القانوني لعمال الدولة ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد الأول ، العدد الأول ، مطبعة العاني ، بغداد ، 1969 ، ص115

¹⁴ المادة(2) من نظام الخدمة المدني الأردني رقم 30 لسنة 2007.

¹⁵ المادة (2) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم 15 لسنة 1979.

¹⁶ د. نوفان العقيل العجارمة : سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 21 .

¹⁷ الفقرة (سادساً) من المادة الأولى من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.

¹⁸ الفقرة (أ) من المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

¹⁹ Kamal Halili Hassan1 & Yee Zing Lee, Sexual Harassment in the Workplace: Selected Court Cases and New Legal Provisions in Malaysia, vol. 11, no. 16; 2015.

²⁰ نبيل صقير ، الوسيط في جرائم الأشخاص ، دار الهدى للنشر والطباعة، الجزائر، (د.س.ن)، ص326.

²¹ إيوك : هي وكالة إتحادية تدير وتنفذ قوانين الحقوق المدنية ضد التمييز في مكان العمل تأسست في 2 يوليو 1965 ويقع مقرها الرئيسي في واشنطن العاصمة واسمها بالانكليزية (Employment Opportunity Commission).

²² المادة (2) من الفقرة 1 من د) من الامر التوجيهي الصادر عن الاتحاد الأوروبي رقم EC2 / 54 لسنة 2006.

4- مشاركة النساء في اللجان المشكلة في شكاوي التحرش الجنسي بالموظفات في دوائر الدولة لتمكين الضحية من الادلاء بأقوالها وعدم التردد في قول الحقائق.

5- يمكن للسياسة الفعالة المتبعة من الدولة ومنظمات المجتمع المدني لمنع التحرش الجنسي أن تحد من الضرر كما أنه يعزز أهداف العدالة عن طريق اتخاذ خطوات للحفاظ على بيئة خالية من هذه الافة مثل نشر الملصقات التعريفية لظاهرة التحرش الجنسي والعقوبات المترتبة على المتحرش. ولا ننسى استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل كاميرات المراقبة في مرافق الدولة للحد من التحرش الجنسي فيها.

5- دور علماء الدين في توضيح خطورة هذه المشكلة في المجتمع وعلى جميع الأسر والتذكير بان ديننا الإسلامي الحنيف ونبينا الأكرم قد نهوا عن كل ما من شأنه الاستخفاف بحرمة الانسان وكرامته وانتهاك خصوصياته حيث قال تعالى: {والذين يؤذون المؤمنين والمؤمنات بغير ما اكتسبوا فقد احتملوا بهتاناً واثماً مبيناً} (الأحزاب/ 58) واعتبر الإسلام المرأة عرضاً يجب أن يصران، ورفض وحرّم كل اعتداء عليها مثل الرجل، فقال (صلى الله عليه واله وسلم): «كل المسلم على المسلم حرام: دمه وماله وعرضه»

الهوامش

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص1.

² ماهر صالح علاوي، القرار الإداري، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، ص13، 1991.

³ المادة (3) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

⁴ المادة(2) من نظام الخدمة المدني الأردني رقم 30 لسنة 2007.

⁵ مفهوم العمل <https://mawdoo3.com>

⁶ الفقرة الخامسة من المادة الأولى من قانون العمل العراقي النافذ لسنة 2015.

رقم 516 لسنة 2000 الذي كان ينص على الحبس لسنة وغرامة 15000 يورو.

⁴¹ قانون الحماية من التحرش البريطاني لعام 1997 (The Protection of Harassment Act, 1997, Britain).

⁴² المادة (3) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

⁴³ المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

⁴⁴ الفقرة (خامسا) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

⁴⁵ الفقرة 1 من المادة 402 من قانون العقوبات العراقي النافذ.

⁴⁶ الفقرة 2 من المادة 402 من قانون العقوبات العراقي النافذ .

⁴⁷ الفقرة (أولاً) من المادة العاشرة من قانون العمل أعلاه.

⁴⁸ الفقرة (ثانياً) من المادة العاشرة من قانون العمل أعلاه.

⁴⁹ الفقرة (1) من المادة 11 من قانون العمل أعلاه.

⁵⁰ الفقرة (د) من المادة 42 من قانون العمل أعلاه.

⁵¹ الفقرة (2) من المادة 11 من قانون العمل العراقي النافذ أعلاه.

⁵² صادقت جمهورية العراق على الاتفاقية عام 1986.

⁵³ اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة لعام 1979 ودخلت حيز التنفيذ عام 1981.

⁵⁴ الكتاب الصادر من مجلس القضاء الأعلى العراقي الى كافة المحاكم والهيئات القضائية ذي العدد 984 / مكتب/ 2018 بتاريخ 2019/8/21.

⁵⁵ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري: كتيب للبرلمانيين، جنيف: الاتحاد البرلماني الدولي، 2003.

⁵⁶ التوصية العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن العنف ضد المرأة رقم 12 لسنة 1989 (الدورة الثامنة).

⁵⁷ انظر تقرير الأمم المتحدة عن العنف ضد المرأة، جنيف، 1995.

⁵⁸ التوصية العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن العنف ضد المرأة رقم 19 لسنة 1992 (الدورة الثانية).

⁵⁹ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48 لسنة 1993، الجلسة العامة 85.

⁶⁰ اعتمد مؤتمر منظمة العمل الدولية في عام 1926 قراراً بإنشاء لجنة تابعة للمؤتمر آل سنة (سميت فيما بعد لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر)، ويطلب من مجلس الإدارة تعيين لجنة تقنية (سميت فيما بعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات) تكلف بإعداد تقرير للمؤتمر وأصبحت هاتان اللجنتان الركيزتين الأساسيتين في نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية.

⁶¹ منظمة العمل الدولية،

⁶² صدر هذا الميثاق في مدينة نيس بفرنسا في كانون الثاني من عام 2000.

http://www.stopvaw.org/international_labor_organization2

²³ وزارة الموارد البشرية، مدونة السلوك، 1999، ماليزيا. (Ministry of Human Resources, Code of Conduct 1999, Malaysia).

²⁴ حمد محمد عبد اللطيف عاشور، سمر عبد المعطي نجم، لبني غريب عبد العليم، التحرش الجنسي "اسبابه، تداعياته، أليات المواجهة"، دراسة حالة المجتمع المصري، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ص18.

²⁵ حمد محمد عبد اللطيف عاشور، سمر عبد المعطي نجم، لبني غريب عبد العليم، مرجع سابق، ص18.

²⁶ أحمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون، التحرش الجنسي: أسبابه، تداعياته، أليات المواجهة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2008-2009، ص18.

²⁷ مأمون سلامة - شرح قانون العقوبات القسم العام - دار النهضة العربية 2001، القاهرة، ص. 13.

²⁸ قانون التمييز على أساس الجنس لعام 1984 في أستراليا (The Sex Discrimination Act 1984 in Australia).

²⁹ - عبد الكريم ياسين، مجلة المغربية، مراكش، العدد ٧٤١٥، الجمعة ٨ مايو ٢٠٠٩.

³⁰ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³¹ طلعت رضوان، "ندوة حول جريمة التحرش الجنسي"، مجلة الزهور، ص ٧.

³² حمد محمد عبد اللطيف عاشور، سمر عبد المعطي نجم، لبني غريب عبد العليم، مرجع سابق 41.

³³ حمد محمد عبد اللطيف عاشور، سمر عبد المعطي نجم، لبني غريب عبد العليم، مرجع سابق، ص46.

³⁴ د. أحمد فتحي سرور- ص 1035 - الوسيط في قانون العقوبات - طبعة دار النهضة العربية 2013.

³⁵ الفقرة 6 / أ من المادة 29 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 .

³⁶ صدر اول حكم نهائي وبات وغير قابل للطعن في قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل في مصر بالدعوى القضائية الرقم "117 لسنة 2018" في محكمة أول درجة بـ"حبس المتهم ثلاثة أشهر مع الشغل، وكفالة ألف جنيه لإيقاف التنفيذ، مع تغريمه مبلغ 20 ألف جنيه والزامه بالمصاريف الجنائية الخاصة بالدعوى".

³⁷ القرار الصادر من رئيس جمهورية مصر المؤقت (عدلي منصور) رقم 50 لسنة 2014.

³⁸ قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته.

³⁹ (المواد 306 و 309 و 310) من القانون الجنائي الموريتاني.

⁴⁰ المادة 4 من قانون التحرش الجنسي الفرنسي رقم 954 الذي صدر في اب عام 2012 والغيث بموجب المادة 322 من قانون العقوبات الفرنسي

ثانيا : والاطارح والرسائل

1- حمد محمد عبد اللطيف عاشور، سمر عبد المعطي نجم، لبنى غريب عبد العليم، التحرش الجنسي "اسبابه، تداعياته، أليات المواجهة"، دراسة حالة المجتمع المصرى، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

2- عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.

ثالثا : البحوث

1- Kamal Halili Hassan1 & Yee Zing Lee, Sexual Harassment in the Workplace: Selected Court Cases and New Legal Provisions in Malaysia, vol. 11, no. 16; 2015

Dr. Muzaffar Syah Mallow, Sexual Harassment 2- in the Workplace: An Overview over the International Law and Current Law and Practice in Malaysia, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 3 No. 13; July 2013, p4

Nazruzila Razniza Binti Mohd NadzriSouth, 3- Malaysian employment laws: tracking the recent updates, East Asian Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 1. 2012, pp. 156-165

European Union directive, Directive 4- 2006/54/EC, The implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters, 2006

رابعا : المقالات والتقارير المنشورة على الانترنت

European Union directive, Directive 2006/54/EC, The 63 implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters, 2006.

صدر هذا البروتوكول في العاصمة الموزمبيقية (مابوتو) في 11 تموز عام 64 2003.

65 المادتين (12 و 13) من البروتوكول الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة

66 صدرت هذه الاتفاقية والتي تعرف باتفاقية (بيليم دو بارا) في البرازيل في 9 يونيو عام 1994.

67 سلوي عبد الباقي ، " أرقام حوادث التحرش الجنسي تصيب الأسرة بالفرغ" ، التنوير، العدد ١٦٦٨ ، ٢٠٠٨ ص 8 الى 10.

68 حمد محمد عبد اللطيف عاشور، سمر عبد المعطي نجم، لبنى غريب عبد العليم، التحرش الجنسي ، مرجع سابق، ص 44.

المصادر

القران الكريم والسنة النبوية.

اولا : الكتب :

1 - د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، طبعة دار النهضة العربية 2013.

2- د.شباب توما منصور : النظام القانوني لعمال الدولة ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد الأول ، العدد الأول ، مطبعة العاني ، بغداد ، 1969.

3- د.غازي فيصل مهدي : شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 ، مطبعة العزة ، بغداد ، 2001.

4- د. ماهر صالح علاوي، القرار الإداري، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1991.

5- مأمون سلامة - شرح قانون العقوبات القسم العام - دار النهضة العربية، القاهرة، 2001 .

6- د. نوفان العقيل العجارمة : سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 .

7- نبيل صقير ، الوسيط في جرائم الأشخاص ، دار الهدى للنشر والطباعة، الجزائر، 2009.

- 1- اللجنة الأمريكية لتكافؤ الفرص (إيوك) <https://www.britannica.com/topic/Equal-Employment-Opportunity-Commission>
 - 2- منظمة العمل الدولية، http://www.stopvaw.org/international_labor_organization2
 - 3- مفهوم العمل <https://mawdoo3.com>
 - 4- تقرير الأمم المتحدة عن العنف ضد المرأة، جنيف، 1995.
- خامسا : الدساتير والقوانين**
- 1- قانون العقوبات التونسي رقم 79 لسنة 1913.
 - 2- قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته.
 - 3- قانون العمل اللبناني لعام 1946.
 - 4- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
 - 5- قانون الحقوق المدنية الأمريكي لعام 1964.
 - 6- قانون العقوبات الجزائري رقم 66-156 لسنة 1966.
 - 7- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.
 - 8- قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم 15 لسنة 1979.
 - 9- قانون العمل الإماراتي رقم 8/1980.
 - 10- القانون الجنائي الموريتاني رقم 162.83 لعام 1983.
 - 11- قانون التمييز على أساس الجنس الاسترالي لعام 1984
 - 12- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل.
 - 13- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 .
 - 14- قانون الحماية من التحرش البريطاني لعام 1997 .
 - 15- مدونة السلوك الصادرة من وزارة الموارد البشرية الماليزية عام 1999 .
 - 16- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي لعام 2000.
- 17- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
 - 18- القانون الاوروبي (الأمر التوجيهي) رقم EC/73 لسنة 2002.
 - 19- مدونة الشغل المغربية لسنة 2003.
 - 20- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003
 - 21- الدستور العراقي النافذ لعام 2005.
 - 22- القانون الأوروبي (الأمر التوجيهي) رقم EC / 54 لسنة 2006 .
 - 23- نظام الخدمة المدني الأردني رقم 30 لسنة 2007.
 - 24- قانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010 .
 - 25- قانون منع التحرش الجنسي الفرنسي رقم 954 لعام 2012.
 - 26- قانون التقاعد العراقي الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل.
 - 27- قانون العمل العراقي النافذ لسنة رقم 35 لسنة 2015
- سادسا : الاتفاقيات والقرارات :**
- 1- اتفاقية منظمة العمل الدولية للتمييز (في الاستخدام والمهنة) رقم 111 لعام 1958.
 - 2- اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة لعام 1979
 - 3- قرار مجلس قيادة الثورة العراقي المنحل ذي الرقم 603 لعام 1987.
 - 4- التوصية العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن العنف ضد المرأة رقم 12 لسنة 1989(الدورة الثامنة).
 - 5- اتفاقية السكان الأصليين والقبليين الصادرة من منظمة العمل الدولية (رقم 169) لعام 1991.
 - 6- التوصية العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن العنف ضد المرأة رقم 19 لسنة 1992(الدورة الثانية).
 - 7- قرار الجمعية العامة للام المتحدة رقم 104/48، الجلسة العامة (85)، لسنة 1993.
 - 8- المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في فيينا في عام 1993

threatening and stopping the promotion and dismissal of the employee in order to catch them sexually, may be harassment by some employees and workers towards their colleagues women working in the workplace, and may be harassment in public and private places. Experiences in many countries of the world have shown that the best and most successful remedies and actions to combat sexual harassment in the workplace require a combination of legal norms, stronger enforcement, appropriately-funded institutions, more awareness-raising, educational programs that work together, develop joint plans, find new mechanisms, and use modern technology. To increase contact to face the phenomenon of harassment. The World Health Organization emphasizes that one of the most important societal causes in the subject of sexual violence and harassment is the absence of deterrent laws and the rule of law or the weakness of those laws in the face of this scourge, deterrent laws can protect victims and deter harassers and aggressors.

- 6- اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة لعام 1994.
- 10- تقرير الأمم المتحدة عن العنف ضد المرأة، جنيف، 1995.
- 11- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري: كتيب للبرلمانيين، جنيف: الاتحاد البرلماني الدولي، 2003.
- 12- البروتوكول الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا لعام 2003.
- 13- القرار الصادر من رئيس جمهورية مصر المؤقت (عدلي منصور) رقم 50 لسنة 2014.

سابعاً : الدوريات والجرائد

- 1- سلوي عبد الباقي ، " أرقام حوادث التحرش الجنسي تصيب الأسرة بالفرغ" ، التنوير، العدد ١٦٦٨ ،الأحد أكتوبر ٢٠٠٨.
- 2- طلعت رضوان، "ندوة حول جريمة التحرش الجنسي"، مجلة الزهور.

Abstract

Sexual harassment occurs in every continent and in all types and professions and studies and statistics indicate that sexual harassment is a major problem in the workplace. Sexual harassment may be practiced by superiors against subordinates (employees) as in some heads of state (US President Bill Clinton and Israeli President (Zionist entity) former Katsav)) and may be practiced by some employers and government departments of acts of shameful acts against workers as they harass them Sexually and physically under the pressure of material and moral, taking advantage of the authority given to them by