

مجلة

كلية التراث الجامعة



رقم الايداع في دار الكتب والوثائق 719 لسنة 2011

مجلة كلية التراث الجامعة معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتابها المرقم
(ب 3059/4) والمؤرخ في (2014/ 4/7)

المواجهة التشريعية الدولية والوطنية للعنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل

د. سوسن سعد عبد الجبار

كلية القانون والعلوم السياسية / الجامعة العراقية

الملخص..

كان ولا يزال من اسباب النظرة الاجتماعية المتدنية لعمل المرأة وأحتمال تعرضها الى العنف والتحرش الجنسي بسبب خروجها الى العمل، سبب رئيسيا في احجام المرأة وذويها عن العمل لا بل عن التعليم احيانا، فالعنف ظاهرة لا أخلاقية أصبحت كابوس يقف في وجه الكثير من النساء ويعرقل مسيرتهن المهنية والعلمية فيترك المرأة العاملة بين خيارين اسهلهما صعب أما ترك العمل أو السكوت والاستجابة ، ولا يقتصر الامر عند معاناة المرأة العاملة فقط من تحرش في بيئة العمل بل يمتد كذلك الى الجنسين ولا سيما الاحداث والاطفال، لذا فلقد عمد المشرع الدولي الى مواجهة تلك الظاهرة وتجريمها لاثارها النفسية السيئة على المجتمع بأسره وليس فقط العمال واقروا مؤتمر العمل الدولي في اتفاقية رقم (190) الخاصة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل محل دراستنا بان ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل يمكن ان تشكل انتهاكا او اساءة لحقوق الانسان وبانها تهدد لتكافؤ الفرص وهي غير مقبولة وتتنافى مع العمل اللائق.

Summary ...

It was and still is one of the reasons for the low social perception of women's work and the possibility of being exposed to violence and sexual harassment because of their going out to work, a major reason for the reluctance of women and their families to work, and sometimes even from education. Violence is an immoral phenomenon that has become a nightmare that stands in the face of many women and hinders their professional and scientific career It leaves the working woman between two options, the easiest of which is difficult, either leaving work or remaining silent and responding, and the matter is not limited to the suffering of working women only from harassment in the work environment, but also extends to both sexes, especially juveniles and children. The entire society, not just workers, and the International Labor Conference recognized in Convention No. (190) concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, the subject of our study, that the phenomenon of violence and harassment in the world of work can constitute a violation or abuse of human rights and that it is a threat to equal opportunities and is unacceptable and inconsistent with work decent

المقدمة

رغبة من المشرع العراقي الى ايجاد بيئة عمل امنة ومستقرة وتحقيقا لبيئة العمل الصحية والامنة والبعيدة عن التحرش فقد واجه هذه الجريمة بمعالجات تشريعية اوردتها في المادة (10) بفقراتها الثلاثة وكما سنرى في معرض دراستنا وتلتها المادة (11) لتبين الاجراءات القضائية في حال حدوث فعل التحرش والعقوبة التي ستطبق في حال ثبوت الفعل، فالحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة التحرش الجنسي في قانون العمل النافذ متأتية من التزام الكل بجعل أماكن العمل امنة وفيها حفظ لكرامة الانسان وحقوقه، فالتحرش الجنسي هو ظاهرة لا أخلاقية ووقوعه في أماكن العمل أصبح كابوساً يقف في وجه المرأة العاملة ويشكل أثار سلبية على مشاركة المرأة العاملة في قوى العمل فضلا عن كونه يعزز الاختلافات بين الرجل والمرأة من حيث التعرض للخطر في أماكن العمل التي يتواجد فيها الجنسين . تتمحور اشكالية الدراسة في :

1. هل تعد المواجهة التشريعية الواردة في قانون العمل حلا كافيا ؟
2. هل العنف والتحرش الجنسي شكلان لعملة واحدة ام لابد من معالجات خاصة بكلا منهما على حدة ؟
3. مدى اشتراط قيام هذه الجريمة من اصحاب العمل ومدى امكانية اقتراض العكس ؟
4. ان من اهم مشكلات الدراسة هو انه هناك اهمال علمي وقانوني واضح في دراسة جريمة التحرش الجنسي، وهذا يدل على عدم الاهتمام بخطورة هذه الجريمة، والسبب في ذلك هو سكوت الضحية عن ما تتعرض له من افعال تحرش جنسي خوفا من الفضيحة التي تلحق بها نظرا لثقافة المجتمع الذكورية بسبب قلة الوعي بمجتمعاتنا ولا سيما الشرقية منها والتي تعتبر



تعرض الضحية لهذا السلوك هو عار عليها ويجب ان تصمت ولا تبوح بما تتعرض له والا كانت هي المتهمه والمسؤولة عن ما حدث فتكون بموقع المتهم بدلا من كونها ضحية, على الرغم من ان التكتّم عن هذه الجريمة شجع الكثير من ضعفاء النفوس على ارتكابها لاطمئنان الجاني بأن الضحية لن تقدم شكوى ضده وبالتالي لن يتعرض لأي مسؤولية ولن تتم محاسبته على فعلته هذه.

5. صعوبة اثبات جريمة التحرش الجنسي, اذ تنسم جرائم العرض بصفة عامة بصعوبة اثباتها وغالبا ما يقع التحرش الجنسي في مكان خاص وفضاءات مغلقة تجعل من الصعوبة اثبات هذه الجريمة . ولكل ما تقدم فقد قسمنا الدراسة الى مباحث ثلاث :

نتناول في الاول منه ماهية العنف والتحرش الجنسي وصوره.

وفي الثاني نعرض الى موقف التشريعات الدولية من العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل وفي الثالث موقف قانون العمل العراقي النافذ من العنف والتحرش الجنسي ومدى توافقه مع اتفاقية العمل الدولية رقم 190.

المبحث الاول : ماهية العنف والتحرش الجنسي وصوره.

يعد العنف الجسدي او الجنسي من الظاهر القديمة والتي ضربت بجذورها اعماق التاريخ الى مجيئ الاسلام الذي حارب تلك الظواهر والعادات السيئة حاميا للمرأة من كل اعتداء وبالاخص الجنسي منه , ولم الاهتمام الدولي بحقوق المرأة واقعيلا منذ ابرام ميثاق الامم لمتحدة بتاريخ 1945/6/26 حيث يعد المؤتمر الدولي الاول في عام 1919 نظريا اكثر منه واقعيلا تلاه صدور الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام 1948 ثم توالى الاتفاقيات والاعلانات الدولية وكذلك قرارات كل من الجمعية العامة للامم المتحدة ومجلس الامن الدولي لتوطيد مركز المرأة وحمايتها من العنف الجنسي .

وعند ذكر العنف الجنسي يتبدى الى الازهان الاغتصاب الا ان الاغتصاب هو احد صور العنف الجنسي ضد المرأة وهنالك صور اخرى له , لذا سنخرج في هذا المبحث الى تعريف العنف والتحرش الجنسي في المطلب الاول ثم ننتقل الى صورته واهم اسبابه في المطلب الثاني .

المطلب الاول : التعريف بالعنف والتحرش الجنسي

ابتداء سنعرف العنف في الفرع الاول ثم ننتقل الى تعريف التحرش الجنسي في الفرع الثاني .

الفرع الاول : تعريف العنف .

العنف لغة ضد الرفق اي لومه وعتب عليه , اي ان العنف ضد الرأفة متمثلا في استخدام القوة القولية او الفعلية ضد شخص ما ¹ . ولقد تعددت تعريف العنف في الفقه القانوني فيرى البعض بان العنف هو (السلوك المشوب بالقسوة والعدوان والقهر والاكراه والذي يعد بعيدا عن التحضر والتمدن وتستثمر فيه الدوافع والطاقت العدوانية استثمارا صريحا كالضرب والتقتيل للأفراد والتكسیر والتدمير للممتلكات واستخدام القوة والاكراه للخصم والقهر) وعرفه البعض الآخر بانه (اي عمل من اعمال العنف القائم على نوع الجنس يترتب عليه او من المحتمل ان يترتب عليه اذى بدني او جسدي او جنسي او نفسي او معاناة للمرأة بما في ذلك التهديد بالقيام باعمال من هذا القبيل او الاكراه او الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث ذلك في الحياة العامة او الخاصة) ² , ونرى بان العنف لا يقصد به فقط اشكال الاعتداءات الجنسية والمعنوية المباشرة على اية امرأة بل يقصد به كافة صور السلوك الفردي والاجتماعي التي تطل النساء وتحط من قدرهن وتكرس تبعيتهن وتزيد من انسحاقهن وتحرمهن من ممارسة حقوقهن المقررة شرعا وقانونا , بهدف حجبهن وتقليص دورهن الاجتماعي من جهة والاسري من جهة اخرى وكل ذلك قائما على كون المرأة كائن خاضع للرجل وتابع له كونها كائن اضعف منه فما هي سوى اقتراضات راسخة منذ القدم في النفس البشرية , ونرى كذلك بان العنف لا يقتصر فقط على النساء بل يمكن ان يمارس على الاطفال والاحداث من كلا الجنسين .

الفرع الثاني : تعريف التحرش الجنسي .

يعد مصطلح التحرش الجنسي في الوقت الحاضر من اكثر المصطلحات شيوعا واستخداما, سواء على المستوى المحلي او على المستوى العالمي, فالتحرش الجنسي اصبح وباء اجتماعي واخلاقي, اذ يعد فعل التحرش الجنسي جريمة بالغة الخطورة فاقت كل الحدود سرعة وانتشارا في مختلف بلدان العالم, وعانت منها كل المجتمعات الانسانية بكل فئاتها سواء كانت متقدمة ام نامية, ولم يسلم منها صغيرا ولا كبيرا ولا رجلا ولا امرأة فكل الاعمار والاجناس وقع ضحية للتحرش الجنسي, مما استلزم ذلك التدخل التشريعي لمواجهة ومكافحة هذه الجريمة التي لا يمكن التغاضي عنها او تجاهلها.

¹ المصباح المنير في غريب الشرح الكبير , للرافعي, الجزء الثاني, مادة ص 516 .

² د. محمود حجازي محمود, العنف الجنسي ضد المرأة في النزاعات المسلحة, دار النهضة العربية, القاهرة 2007, ص 10 .



من الصعب تحديد تعريف موحد جامع لفعل التحرش الجنسي، وذلك لتعدد المفاهيم الخاصة به باعتباره ظاهرة اجتماعية تمس كافة المجتمعات، ويرجع سبب ذلك لاختلاف الثقافات بين المجتمعات، فما يعد تحرشا جنسيا لمجتمع ما قد لا يكون كذلك في مجتمع آخر، وعلى الرغم من عدم وجود تعريف موحد ومتفق عليه للتحرش الجنسي الا انه تتفق جميع التشريعات على ان التحرش الجنسي هو فعل يتنافى مع مبادئ حقوق الانسان، ومنها الحق في احترام كرامة الانسان وحرية. أولا: تعريف التحرش لغة: يرجع الاصل اللغوي لكلمة تحرش الى الفعل حرش او التحريش بمعنى اغرى اغراؤك للإنسان وحرش بينهم افسد واغرى بعضهم ببعض، وحرشه حرشا اي خدشة، وحرش الدابة اي حك ظهرها بعصا او نحوها لتسرع، وحرش بينهم اي افساد بينهم.⁽³⁾

كما يعرف التحرش من فعل حرش بمعنى افسد وهي عند الانسان والحيوان بمعنى اغرى، وتحرش به اي تعرض له ليهيج.⁽⁴⁾

ثانيا: تعريف التحرش الجنسي اصطلاحا: ان المعنى الاصطلاحي للتحرش ليس قديما بل هو حديث النشأة ويعرف التحرش الجنسي بأنه ذلك السلوك الجنسي المتعمد من قبل المتحرش وغير المرغوب فيه من قبل الضحية.⁽⁵⁾ فالتحرش له معنى واسع، فيقصد به الاغواء والاثارة والفساد والاحتكاك والتعرض والابتزاز والمضايقة الجنسية او المزاودة عن النفس، وقيل بان الاغراء والتحريض لهما معنى واحد، فالتحريض لغة هو الحث على الشيء اي التحفيز والتحريك والدفع.⁽⁶⁾

ويمكن ان يكون التحرش الجنسي شفهي كالتعليقات الجنسية، والتحديق والنظرات الوقحة، او اسئلة جنسية شخصية او نكات تحمل ايهاءات جنسية، وقد يكون التحرش مرئي كالكتابات والصور والرسوم واللوحات التي تحمل طابعا جنسيا، وقد يكون التحرش الجنسي سلوك فعلي ينتهك جسد وخصوصية او مشاعر الضحية وتجعله يشعر بعدم الامان وعدم الارتياح والاهانة والترهيب، فالتحرش الجنسي يتضمن فعلا او قولاً او اشارة موحية للجنس سواء كانت من انثى لذكر أو من ذكر لأنثى، أو يقع من انثى على انثى او من ذكر على ذكر، ويكون من شأنه الاعتداء على كرامة وشرف المجني عليه، والدعوة لوجود صلة او علاقة جنسية غير مرغوب بها من قبل المتحرش به.⁽⁷⁾

ويمكن كذلك تعريف التحرش الجنسي بأنه سلوك ذو طابع جنسي غير مرغوب به من قبل الضحية، وليس من اللازم ان يكون هذا السلوك معلنا او صريحا، بل يمكن ان تصنف بعض التعليقات والمجاملات او اللمسات او طلب اللقاء، او اي تصرف غير مرغوب فيه أو غير لائق اجتماعيا بأنه تحرش جنسي، كما يعرف التحرش بأنه مجموعة من الاقوال والافعال ذات الطابع الجنسي، التي تشمل التلميحات والتصريحات القولية والافعال كالمس والاحتكاك وغيره.⁽⁸⁾

كما عرف التحرش الجنسي بتعريفات عدة منها بأنه اذى الانسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال الافعال او الاقوال الجنسية، ويكون بعدم رغبة الضحية وذلك بممارسة الضغط او التهديد او الاكراه كان يكون بين الطالب واستاذ اوبين العامل ورئيسه، وهناك من يعرفه بأنه السلوك القولي او الفعلي الصادر من الذكر ضد الانثى، او من الانثى ضد الذكر، وينطوي على الاثارة الجنسية دون رغبة الاخر، والذي يشكل في الوقت نفسه خرقا للأخلاق والآداب العامة.⁽⁹⁾

والتحرش الجنسي هو غير نابع بالضرورة من دافع الرغبة الجنسية وحدها، بل قد يكون ايضا من دافع التسلط والرغبة في اذلال الضحية واهانتها، ويكون ذلك من خلال استغلال التفوق السلطوي الذي يتمتع به المتحرش في المجتمع.⁽¹⁰⁾

فالتحرش الجنسي هو سلوك ذو نزعة جنسية، غير مستحب ولا يلقى تجاوبا، فهو يشمل افعال واقوال مرفوضة وغير مقبولة من الضحية.⁽¹¹⁾

(3) المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999، ص145

(4) لسان العرب: لابن منظور، القاهرة، ص115

(5) رشا محمد حسن: التحرش الجنسي من المعاكسات الكلامية حتى الاغتصاب، دراسة سوسولوجية، المركز المصري لشؤون المرأة، 2008، ص6

(6) د. السيد عتيق: جريمة التحرش الجنسي دراسة جنائية مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص19

(7) د. محمد حسن طلحة: المواجهة التشريعية والامنية لظاهرة التحرش الجنسي، بدون سنة طبع ودار نشر، ص15

(8) دحماني ايمان: اثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي، رسالة ماجستير في قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، 2017، ص33

(9) عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم: احكام التحرش الجنسي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في قسم السياسة الشرعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، 2012، ص27

(10) Kiely z,henbest.m.sexual harassment at work; experiences from in oil refinery, women in management review, vol (15) no (2) 2000, pp.65

(11) نزية نعيم شلالا: دعاوي التحرش والاعتداء الجنسي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة 1، بيروت، 2010، ص8



فالتحرش الجنسي هو تصرف من شخص معين ليحرك غرائزه او غرائز شخص اخر بدافع شهواني او لغرض السيطرة والاهانة، فكلمة تحرش يقصد بها الاحتكاك المادي او المعنوي بقصد تهيج الغرائز الشهوانية اما لديه او لدى المجني عليه، على نحو غير شرعي وغير قانوني.⁽¹²⁾

وقد عرفت منظمة العمل الدولية بأنه سلوك غير مرغوب فيه ذو طابع جنسي، قائم على اساس الجنس ويؤثر على كرامة المرأة والرجل بمكان العمل، وعرفت الامانة العامة للأمم المتحدة التحرش الجنسي بأنه كل ما هو غير مرغوب به من تلميح جنسي او طلب اداء خدمة جنسية، او سلوك او ايماءات لفظية او جسدية ذات طابع جنسي، او اي سلوك جنسي يمكن اعتباره سبب لإهانة الآخرين واذلالهم عندما يتعارض هذا السلوك مع العمل، او يجعل شرطاً من شروط التوظيف او يخلق بيئة عمل ترهيبية او عدائية.

اما عن تعريف التحرش في قانون العمل لسنة 2005 الخاص بحماية العاملين من التحرش في أوروبا، فعرفة بأنه سلوك جنسي غير مرغوب فيه، يهدف الى الاضرار بكرامة الشخص، ويؤدي الى خلق بيئة عمل عدائية او ترهيبية.⁽¹³⁾ اما المشرع العراقي فقد نص على جريمة التحرش الجنسي وعرفها في نص المادة (10) الفقرة الثالثة من قانون العمل بأنها (اي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهين لمن يتلقاه ويؤدي الى رفض اي شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة او ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته).⁽¹⁴⁾

ولقد لاحظنا من خلال تعريف هذه القوانين والتشريعات لفعل التحرش الجنسي بأنها لم تتفق في تكيف هذه الفعل، فمنها من حصر التحرش الجنسي في نطاق العمل واشترط وجود صفة خاصة في الجاني والمجني عليه وان يكون هناك استغلال للسلطة من قبل الجاني، او اشترط ان يكون هناك قصداً جنائياً خاصاً فضلاً عن القصد العام للجريمة وهو حصول الجاني من المجني عيه على منفعة ذات طبيعة جنسية، ومن تلك التشريعات من وسع من نطاق الجريمة ولم يحصرها في نطاق معين، كما لم يشترط لتحقيقها شروط واركاز خاصة.

المطلب الثاني: صور العنف والتحرش الجنسي .

ونقسم المطلب الى فرعين نتناول في الاول منه صور العنف والثاني صور التحرش الجنسي .

الفرع الاول: صور العنف .

ويمكن تقسيم العنف الى :

اولاً : العنف الفردي والعنف الجماعي :

أ- العنف الفردي يصدر عن فرد واحد تجاه فرد اخر او مجموعة افراد , فهو ما يصدر او يمارس كسلوك عدواني من قبل الطرف القوي ضد الطرف الاضعف فالعلاقة بينهما تكون غير متكافئة كعلاقة العامل بصاحب العمل فيضار بها الطرف الاضعف وهو العامل او العاملة وقد يكون الضرر مادي كالضرب واستخدام العنف وقد يكون معنوياً كالتهديد او التلويح بالعقوبة او قطع الاجر او النقل لعمل اخر .

ب- العنف الجماعي وهو الفعل الذي يصدر عن جماعة او هيئة او مؤسسة تستخدم جماعات واعداد كبيرة على نحو ما يحدث في الاضراب عن العمل والتي تتحول الى عنف وتدمير واعتداء .

ثانياً : العنف المؤسسي والعنف المجتمعي

أ- العنف المؤسسي : ويقع في المؤسسات التدريبية او مجالات العمل ويتناول استبعاد النساء من التدريب او من تولي مراكز السلطة في تلك المؤسسات .

ب- العنف المجتمعي : وهو ما تتعرض له المرأة في علاقات اجتماعية خارج حدود الاسرة او في الطريق العام كخدش حيائها او هناك عرضها او التقليل من شأنها او انتهاك حقوقها سواء باللفظ او الفعل .

ثالثاً: العنف المنظم والعنف غير المنظم

أ- العنف المنظم : وهو ما يكرسه المشرع والعرف والعادات والتقاليد

ب- العنف غير المنظم : وهو ما يحدثه الاشخاص من تلقاء انفسهم معللين ذلك بمفاهيم دينية واجتماعية خاطئة كالعنف الذي يمارسه الزوج الاخ الاب او يمارسه المجتمع .

الفرع الثاني : صور التحرش الجنسي .

(12) د. محمد سيف الدين عبد الرزاق: جرائم التحرش الجنسي دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014، ص25

(13) عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم: مصدر سابق، ص29

(14) قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015



وذهب البعض الى تقسيم التحرش الجنسي الى تحرش من حيث النوع وتحرش من حيث الجنس .
التحرش الجنسي من حيث النوع :

اولا: التحرش الجنسي اللفظي: ويتضمن التعليقات والالفاظ والنكات الجنسية⁽¹⁵⁾, كما يشمل المجاملات والمعاكسات الكلامية والاسئلة ذات الطابع الجنسي, وكذلك النداءات والهمس واي نوع من الاصوات ذات الايحاءات الجنسية, والدعوة لممارسة الجنس او وصف الممارسات والتخييلات الجنسية او توجيه وتقديم ملاحظات او اقتراحات اخرى تحمل طابعا جنسيا, بشكل ضمني او صريح, والتحرش اللفظي يميل الى الفجاجة والصراحة الجارحة واحيانا يستخدم المتحرش الفاظا سوقية يعبر بها عن اطماعه في الضحية.

ثانيا: التحرش الجنسي الايحائي: ويتضمن التعبيرات والايحاءات الجنسية التي يقوم بها المتحرش تجاه المتحرش به ذكرنا كان ام انثى بقصد اغوائه على وجه يخدش حيائه, ومن امثلة التحرش الشكلي الغمز بالعين او النظر المتفحص او التحديق بشكل غير لائق الى جسم الضحية او اجزاء معينة من جسمه, او عمل اي نوع من التعبيرات الوجهية التي تحمل دلالات جنسية, او يكون بعرض او ارسال صور او ملصقات او افلام او رسوم او رسائل او خطابات غير مرغوبة ومسيئة وتحمل طابع جنسي.⁽¹⁶⁾

ثالثا: التحرش الجنسي الجسدي: ويكون بالاعتداء الجنسي المباشر على الضحية كالمس المتعمد غير المرغوب فيه الذي يكون من خلال وضع اليد على جسد الضحية, او لمس مناطق محددة من جسم شخص ما, او النغز والقرص والاحتكاك او الامساك والشد والاقتراب بشكل كبير الى حد تخطي الحدود والمساحة الجسدية للآخر, او القيام بحركات جنسية بواسطة اليد او الجسد. التحرش من حيث الجنس :

اولا: متحرش ذكوري: وهو الذي يستخدم بعض القيم الذكورية التي تدعمها ثقافة المجتمع, فهو يحاول ان يمارس التحرش الجنسي لأثبات ذكوريته وهيمنته على الجنس الآخر وفي اغلب الحالات يكون المتحرش ذكر.⁽¹⁷⁾

ثانيا: متحرش انثوي: اي ان تتحرش انثى برجل, وبالرغم من ان معظم الحالات يكون المجني عليه انثى الا ان هذا لا يمنع من ان يكون المجني عليه في جريمة التحرش الجنسي ذكر, وهو عكس المعتاد على اساس ان الرجل هو الاقوى جسديا او هو المبادر في التحرش بأغلب الاحيان بسبب طبيعته الذكورية, ومع هذا نجد هناك نماذج من تحرش امرأة برجل خصوصا اذا كانت اكبر منه سنا, او اعلى منه في المنصب او المكانة الاجتماعية, او امرأة لديها ميول جنسية مضطربة.

ثالثا: متحرش مثلي: لا يشترط ان يكون المتحرش من جنس مختلف عن المجني عليه فقد يكون كلاهما ذكر او كلاهما انثى, اي ان يقع التحرش الجنسي من ذكر على ذكر اخر, او من امرأة على امرأة اخرى, اي ان التحرش الجنسي ليس بالضرورة ان يصدر من رجل اتجاه امرأة او العكس, وانما قد يأخذ التحرش الجنسي صورة اخرى وهي ان يكون المتحرش من جنس المتحرش به ويسمى بالمتحرش المثلي.

وتختلف اسباب العنف والتحرش الجنسي فبعض الاسباب ترجع الى غياب الوازع الديني والبعض الآخر يرجع الى امراض نفسية يعاني منها المتحرش بالإضافة الى الاسباب التربوية وضعف دور الاسرة الان اهم سبب نراه مؤثر في ازدياد ظاهرة التحرش الجنسي وخاصة في بيئة العمل الى غياب الوعي بمفهوم التحرش واشكاليته واعتماد الجاني على الموروث الثقافي الذي يشكل عائقا امام الضحية في تقديم شكوى او رفع دعوى قضائية عن واقعة التحرش, فهناك معتقدات خاطئة تسهم في تشجيع التحرش الجنسي منها خوف وخجل الضحية لما قد تتعرض له من لوم واستنكار اجتماعي من الآخرين اذا ما افصحت عن الحادثة, كما قد تشعر الضحية بالفضيحة والعار وقد لا تتقبل فكرة كونها ضحية تحرش, او تظن انه كان يتوجب عليها وقف الاعتداء فتشعر بالذنب وتلوم نفسها على ما حصل معها.

وكذلك فأن ثقافة المجتمع واختلاف اسلوب التنشئة والتربية بين المرأة والرجل, بحيث يتم تعزيز الاستقلالية والسيطرة لدى الرجل, ويتم غرز مفهوم التبعية والرضوخ عند المرأة, فهذا السلوك يقود الى ضعف ثقة المرأة بنفسها وعدم قدرتها على مواجهة المواقف والمشكلات التي تتعرض لها, فلأسف في عالمنا العربي هناك ازمة تصديق للمرأة, فالمجتمع دائما يلقي اللوم عليها ويعتبرها هي المذنبة وهي التي دفعت الرجل للتحرش بها نظرا لسلوكها او ملبسها ولهذا فأن المرأة تفضل الصمت عندما تتعرض لمثل هذا السلوك, خشية ان تصبح منبوذة اجتماعيا. ناهيك عن خسارها لعملها وضعف حصولها على مصدر رزق اخر خاصة اذا ما تركت العمل بشكل غير قانوني وكانت غير قادرة على اثبات واقعة التحرش فهي امام خيارين احلاهما مر.

(15) د. مديحة احمد عبادة: الابعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية, ص18

(16) د. نجاة علي محمود عقيل: الجهود الدولية في مواجهة العنف ضد المرأة دراسة مقارنة. المكتب الجامعي الحديث, الطبعة الاولى, 2017, ص257

(17) د. نشوة محمد رشاد: العمل الاجتماعي ومواجهة التحرش, دار الكتب والدراسات العربية, 2017, ص34



المبحث الثاني : موقف التشريعات الدولية من العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل .

لقد اهتم المجتمع الدولي بمخاطر العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة فاتخذ العديد من الاجراءات والتدابير لمكافحته فاصدر اتفاقيات عديدة واعلانات دولية لحماية الحقوق والحريات الاساسية بصفة عامة ومكافحة العنف والتحرش الجنسي بصفة خاصة ، وما يهمننا في معرض بحثنا هو الاتفاقية رقم 190 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، قد دخلت الاتفاقية رقم 190 التاريخ كأول معاهدة دولية تعترف بالحقوق الاساسية في عالم خالٍ من العنف والتحرش، ولا سيما من العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي. ويتعرض هذا الحق لتهديد متجدد جراء الآثار الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كوفيد-19 او لاي ظرف صحي او اقتصادي عالمي طارئ .

المطلب الاول : مفهوم العنف والتحرش من منظور الاتفاقية رقم 190 واهميتها خاصة في العراق .

سنتناول في الفرع الاول مفهوم العنف والتحرش الجنسي من منظور اتفاقية العمل الدولية رقم 190 . وفي الفرع الثاني اهميتها الاتفاقية وضرورة المصادقة وخاصة بالنسبة للعراق .

الفرع الاول : مفهوم العنف والتحرش من منظور الاتفاقية رقم 190

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

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

هذا التعريف للعنف والتحرش لوارد في اتفاقية العمل 190، ويعتبر مرجعية للقوانين واللوائح الوطنية للدول الموقعة على الاتفاقية، ويجوز اعتماد مفهوم وحيد بالتعريفات أو مفهوميين مستقلين للاستناد إليه في التشريعات الوطنية. لذا فان العنف والتحرش الجنسي يعرف بأنه (ذلك السلوك الشاذ والخارج عن القيم والعادات الاجتماعية، والتهديد والممارسات غير المقبولة إنسانياً وأخلاقياً، وتوقع انتهاك وتعدي مقصود قد يترتب عليه ضرر على العاملين في بيئة العمل، سواء كان ضرر جسدياً أو نفسياً أو جنسياً أو اقتصادياً ويشمل ذلك العنف والتحرش على أساس الجنس، وما يرتكب بحق النساء والفتيات في بيئة العمل).

ومن وجهة نظرنا نرى ان التعريف اعلاه كان موفقاً نوعاً ما فكونه قد عرف العنف والتحرش بأنه مجموعة سلوكيات والممارسات غير المقبولة او التهديدات المرتبطة بها فهو بهذا قد اشتمل على العنف والتحرش اللفظي وكذلك الفعلي، الا ان اشتراطه بضرورة ان يكون العنف والتحرش كان يهدف او يؤدي او من المحتمل ان يؤدي الى إلحاق الضرر بمختلف أشكاله فهو اتجاه غير محمود اطلاقاً ففعل العنف والتحرش انما يشير وبشكل قاطع الى انحرافات سلوكية لدى الشخص المتحرش لابد من معالجتها وحجب ضرره عن الافراد والمجتمع بشكل عام سواء اكان فعله بدافع احداث ضرر ام لا .

هذا وقد حددت الاتفاقية نطاق تطبيقها من حيث الاشخاص بالفئات المشمولة بها وهم¹⁸ :

- العمال

- المستخدمون المحددون في القوانين الوطنية

- المتدربون والمدرّبون

- التلمذة الصناعية

- العمال الذين انهي استخدامهم

- المتطوعون للعمل

- الباحثون عن العمل والوظائف

- اصحاب العمل ومن يمارسون دوره وواجباته ومسؤولياته

ويتضح مما ورد اعلاه ان الاتفاقية قد وسعت نطاق تطبيقها لتشمل كافة الفئات العاملة والمتدربة وكذلك اصحاب العمل والباحثين عن العمل والوظائف بغض النظر عن وضعهم التعاقدى لا بل حتى من انهي عقدهم من العمال او المتدربين وهي بهذا قد شملت فئة اكثر بالحماية القانونية .

¹⁸ المادة (1/2) من اتفاقية رقم 190 .



هذا من ناحية من ناحية اخرى فان هذه الاتفاقية تنطبق على جميع القطاعات وليست خاصة بالعمل الخاص لا بل بالقطاع العام كذلك , وهل تشمل القطاع المنظم وغير المنظم , ولا فرق بين المناطق الحضرية والريفية¹⁹ , ولقد حددت الاتفاقية نطاق تطبيقها من حيث المكان بيئة العمل²⁰ ولم تكتفي باماكن العمل بمفهومها التقليدي بل شملت اصفته حمايتها على اماكن اخرى عدتها من اماكن العمل هي :

- مكان العمل بما في ذلك الاماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان العمل وهي بهذا تشمل اماكن العمل التقليدية واماكن العمل في المنزل اي انها شملت العمل التقليدي والعمل عن بعد وهذا توجه ممتاز غفلت عنه التشريعات الدولية السابقة لتأتي هذه الاتفاقية وتسبغ الحماية على كافة العاملات في المنزل ومنع التعرض لهن بالعنف او بالتحرش سواء من ذويهم او من اصحاب العمل او من العملاء او من الغير وسواء كان التحرش او العنف واقعي ام افتراضيا عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي او الاميل او موقع الشركة الالكتروني الذي يدار من قبلهن او باي شكل اخر كان .

- اماكن استلام الاجرواماكن الاستراحة واماكن تناول الطعام والمرافق الصحية والحمامات والمغاسل وغرف تغيير الملابس

- خلال الرحلات او السفر او التدريب او الاحداث او الانشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل

- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل بما فيها تلك التي تتيحها التكنولوجيا معلومات والاتصالات ذات الصلة بالعمل .

- اماكن الاقامة التي يوفرها صاحب العمل

- عند التوجه من العمل والعودة منه .

ولم تشترط الاتفاقية بان يكون المتحرش صاحب العمل بل من الممكن ان يكون عاملا اخر او موظف او عميل او شخص مستطرق , ولقد جاءت هذه الاتفاقية ومثلما نصت على حماية العمال والاشخاص الاخرين في عالم لعمل والذي يفهم منه ان يكون صاحب العمل هو احد هؤلاء الاشخاص .

المطلب الثاني : اهم المبادئ الواردة في اتفاقية 190 .

يقرّ الجميع بحقّ الإنسان بالعمل اللائق بكرامة وفي بيئة عمل خالية من العنف والتحرش بما في ذلك العنف على أساس الجنس, وخاصة ما يتعرض له النساء في العمل , وإن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تشكل انتهاكاً وإساءة لحقوق الإنسان, وتهدد تكافؤ الفرص والعدالة, وتتنافى مع معايير العمل اللائق, وهذا يدعو لتعزيز ثقافة عمل تقوم على الاحترام المتبادل, وعلى أساس حفظ كرامة الانسان وحقوقه ومنع العنف والتحرش, وأكد ذلك في الصكوك الدولية والإعلان العالمي لحقوق الانسان, والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية, والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية, والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري, واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة, والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم, واتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة.

تقع على كل دولة مسؤولية هامة لحماية العمل, وضمان استقراره واستمراره بإتزان, وبما يحفظ كرامة العاملين, ويساهم بقوة لا تسامح فيها التساهل مع العنف والتحرش في بيئة العمل, ومكافحة هذه الظاهرة السلبية مسؤولية كل الجهات والهيئات الفعالة في سوق العمل, لتتكاتف وتتعاون وتشارك في التصدي لظاهرة العنف والتحرش وتمنعها وتضع الخطط والسياسات للقضاء عليها نهائيا, فظاهرة العنف والتحرش من أخطر الظواهر في عالم العمل, التي لها تداعيات وآثار وانعكاسات سلبية على صحة الانسان النفسية والبدنية, وعلى كرامته وعلاقاته في العمل, وتفاعلاته في بيئته الاجتماعية والاسرية, وقوته الإنتاجية, وكفاءته, وتحول دون مشاركة النساء الفعالة في سوق العمل ودون تقدمهن فيه, ويضعف مساهمتهن في العملية التنموية . إن العنف والتحرش ظاهرة خطيرة تهدد استقرار وأمن العاملات والعمال, واستمرارهم بالعمل, وتحذ من التقدم والتنمية واستدامة العمل, وتطور المنشآت الانتاجية, وهذا يعكس سلبي على علاقات العمل, وتنظيمه, والتزام العاملات والعمال, وسمعة المنشآت, وقدرتها الإنتاجية, فالعنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي يمس بالنساء العاملات, وكرامتهن ويهدد وجودهن واستمرارهن في سوق العمل, وهذا يحتاج للتدخل والعلاج, وتبني منهج وآليات متكاملة بشكل حقيقي لمكافحة هذه الظاهرة, والحد منها, والقضاء على العنف والتحرش, وعوامل الخطر في بيئة العمل, بهدف تعزيز الأنماط المقبولة بما يساهم في مكافحة التمييز, ومعالجة علاقات القوة غير المتكافئة القائمة على أساس الجنس, وهذا يعتبر الأساس في مكافحة الظاهرة في عالم العمل, لذا يجب العمل بشكل جماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة (حكومة وأصحاب عمل وعمال), وبمشاركة ممثلهم في وضع التدابير والخطط لمواجهة العنف والتصدي للظاهرة. هو المصادقة على اتفاقية العمل الدولية 190, وتوصيتها رقم 206, وبدأ العمل بمبادئها ونصوصها وتعديل قانون العمل بما يتلائم اكثر معها.

19 المادة 2/2 من اتفاقية رقم 190

20 المادة 3 من اتفاقية رقم 190



ولعل من اهم المبادئ التي جاءت بها والتي دفعتنا للمناداة بمصادقة الحكومة عليها هو :

المبدأ الاول : انها قد وحدت بين العنف والتحرش وعدتهما من السلوكيات والممارسات غير المقبولة وهي بهذا قد انتهت الخط الفاصل غير الواضح الذي يفصل بينهما ويؤدي الى ضياع الكثير من الحقوق .

المبدأ الثاني : انها وسعت من النطاق المكاني لبيئة العمل وكما اوضحنا سابقا .

المبدأ الثالث : انها وسعت من النطاق الشخصي للفئات التي تنطبق عليهم الاتفاقية وكما تطرقنا الى ذلك سابقا .

المبدأ الرابع : انها قد نصت على العنف المنزلي عندما يكون المنزل هو مكان العمل كالمعمل عن بعد فقد اجازت توصية 206 لـضحايا العنف المنزلي ترتيبات عمل مرنة وحمايتهم من العنف المنزلي و حماية مؤقتة من الطردهم وإدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العملو نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت والعمل على زيادة الوعي بآثار العنف المنزلي²¹ .

المبدأ الخامس : انها نصت على الوسائل الوقائية الواجبة اتخاذ من الدولة للحد من العنف والتحرش في بيئة العمل ونصت كذلك على الوسائل العلاجية التي تتخذ في حال حدوث حالة عنف او تحرش وما يجب اتخاذه²² .

المبدأ السادس : فعلت وبشكل ملحوظ دور النقابات العمالية .

المبدأ السابع : انها قد رسمت للدولة الخطوط العامة للسير عليها للحد من العنف والتحرش .

المبحث الثالث : موقف قانون العمل العراقي النافذ من العنف والتحرش الجنسي ومدى توافقه مع اتفاقية العمل الدولية رقم 190.

استشرافا للمستقبل ومعالجة لكل حالات العنف والتحرش التي تعاني منها بيئة العمل فقد استبق المشرع العراقي في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 اقرانه في التشريع المقارن لا بل حتى المشرع الدولي ونص على العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل وكما سنخرج عليه في المطالب ادناه .

المطلب الاول : العنف والتحرش الجنسي في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 .

ما اسلفنا فقد استبق قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 احكام الاتفاقية الصادرة في 2019 وقد جاء باحكام نستطيع القول معها انه استشراف المستقبل فنص على ما يحافظ فيه على بيئة العمل من التحرش وتوفير العمل اللائق وكما سنوضحه في الفرعين التاليين .

الفرع الاول : المقصود بالعنف والتحرش الجنسي وفقا لقانون العمل العراقي النافذ .

لما كان من اهداف قانون العمل تأمين العمل اللائق للجميع من دون تمييز لبناء الاقتصاد الوطني²³ , ويقصد بالعمل اللائق (العمل الذي يؤدي في ظروف الحرية والمساواة والامن والكرامة يتحقق فيه حماية الحقوق بالحد المقرر قانونا) ولعل من اهم تلك الحقوق هو العمل في بيئة خالية من العنف والتحرش , ولم اجد للعنف ذكرا بين ثنايا النصوص الا ما ورد في نص المادة (9/ اول) (يحظر هذا القانون العمل الجبري او الالزامي بكافة اشكاله منها :

أ. العمل بالرق والمديونية .

ب. العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص .

ج. المتاجرة السرية بالاشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري .

د. العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية) .

ولعل انها قد نصت على اهم اشكال العنف وهو العنف الجسدي او الجنسي فالعمل الجبري غالبا ما يجبر عليه العمال تحت التهديد وارتكاب العنف الجسدي , واما تقييد حركة العمال الاوسيلة شائعة لفرض العمل بالقوة على العامل واجباره على ذلك كأن يحبس في مكان العمل او يقيد في مكان معين , وعبودية الدين هو اجبار العامل على العمل لغرض سداد دين او قرض او فوائد , من اهم العوامل القهرية التي قد تنال العامل اثناء تأدية عمله في المنزل وهو ما تتعرض له اغلب العاملات في

²¹ حيث نصت المادة (18) من التوصية رقم 206 على :

(يمكن للتدابير الرامية الى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل المشار اليها في المادة 10 (و) من الاتفاقية ان تشمل ما ياتي :

(أ) اجازة لضحايا العنف المنزلي .

(ب) ترتيبات عمل مرنة وحماية لضحايا العنف المنزلي .

(ج) حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي حسب مقتضى الحال باستثناء الاسباب غير المرتبطة بالعنف المنزلي وعواقبه .

(د) ادراج العنف المنزلي في عمليات تقييم المخاطر مكان العمل .

(هـ) نظام إحالة الى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي حيثما وجدت .

(و) استثارة الوعي باثر العنف المنزلي .

²² المادة (7-8-9) من اتفاقية رقم 190 .

²³ المادة (2) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 .



المنزل لذا فالعمل الجبري القسري الالزامي نراه وجه اخر للعنف في بيئة العمل , وخير فعل المشرع عندما نص على حق العامل باللجوء للقضاء عند تعرضه لاي شكل من اشكال العنف في بيئة العمل وحين نص على عقوبة كل من ثبت تورطه بذلك من اصحاب العمل او غيرهم²⁴.

اما المقصود بالتحرش الجنسي فقد نصت عليه المادة (10/ثالثا) بقولها (يقصد بالتحرش الجنسي وفق احكام هذا القانون اي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب فيه وغير معقول ومهين لمن يتلقاه ويؤدي الى رفض اي شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة او ضمنا لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته) , وكذا نصت المادة (41/ثانيا /ن) بالزام صاحب العمل بضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة ونفس ظروف العمل , واما المادة (42/اولا /ج/د/ح) فقد نصت على حق العامل في العمل في ظل بيئة خالية من التمييز والتحرش بيئة عمل امنة وصحية .

ولعل من ابرز ما يميز التعريف اعلاه انه وبعد ذكره التحرش الجنسي باي سلوك سواء كان فعل او قول ذو طبيعة جنسية قد عد سلوك يمس كرامة النساء والرجال ويستند الى الجنس من قبيل التحرش الجنسي الا انه قد اشترط ان يكون غير مرغوب فيه وغير معقول ومهين في الوقت ذاته لمن يتلقاه وقد اشترط كذلك عدم تقبل الطرف الاخر لذلك السلوك وعدم خضوعه له وحقيقة نعيب على ما ذيل به التعريف فماذا لو تقبل الطرف الاخر لسلوك التحرش فهل تنتفي الجريمة هنا ؟ ولا يعاقب من قام به ؟ نرى انه لو لم ينص على ذلك لكان اوجه وافرض فتجريم فعل سلوك التحرش لم يكن بسبب رفض الطرف الاخر وبالتالي مكافئته على ذلك بل لفضاعة الفعل ذاته ولانه يجعل من بيئة العمل بيئة غير امنة وغير صحية وغير صالحة للعمل لما تخلقه من ترويع للعمال وتمييز بينهم وانعدام للمساواة خاصة اذا ما كان المتحرش صاحب العمل او شخص متنفذ في المشروع ثم ان المشرع قد نص على ان سلوك التحرش سيؤثر على وظيفته وسيخذ قرار بحقه في حال رفض ذلك وكأن المشرع اراد ان يحصر فعل التحرش بصاحب العمل كونه في الوحيد الذي يملك سلطة اصدار القرارات التي تؤثر على وظيفة العمال او انتهاء عقودهم وهذا امر غير مستساغ ويجب ان يعمم الامر ففعل التحرش لا يقتصر على صاحب العمل فمن الممكن ان يكون عاملا اخر او ان يكون صاحب العمل هو الضحية المتحرش به لذا نرى ان من الضروري مراعاة ذلك عند النص فيبيئة العمل انما تتكون من مجموعة عمال وصاحب عمل ومن المنطقي جدا ان يصدر الفعل من المتنفذ في المشروع ومن البديهي توقع عكس ذلك او ان يصدر الفعل من احد العمل الا ان الامر قد يدق احيانا من حيث اثبات فعل التحرش خاصة ان اغلب الضحايا من النساء اللواتي يفضلن السكوت وترك العمل على اظهار الامر كونهن الطرف الاضعف في المعادلة .

هذا من ناحية من ناحية اخرى فان المشرع لم يفرق بين عامل وباحث عن عمل او متدرب فالكل سواسية امام تلك الظاهرة ويخضعون لذات النصوص وهو امر محمود وحسنا فعل المشرع اذا نص على ذلك فالغاية هي حماية بيئة العمل والتدريب المهني في كافة ظروف العمل .

الفرع الثاني : مسؤولية صاحب العمل وفقا لاحكام قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 .

اما عن مسؤولية صاحب العمل وفقا لاحكام قانون العمل فنحن امام فرضيتين الاولى ان يكون هو من صدر عنه الفعل سواء التعنيف ام التحرش وفي مثل هذه الحالة للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل وتقديم شكوى بالفعل الذي صدر سواء كان العنف او التحرش واذا ما ثبت ذلك فان القانون قد نص على عقوبة من تثبت ادانته بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار علما ان عقد العمل يبقى نافذا بحكم نص المادة (48/ج) (لا ينتهي عقد العمل بسبب احدى الحالات الاتية : ج.رفع شكوى او اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلما بالقوانين) وحقيقة اننا نرى ان العقوبة غير كافية وقد غفل المشرع عن تعويض العامل الذي تعرض لذلك السلوك غير اللائق ونرى كذلك ان يضاف ان ضمن اسباب انتهاء عقد العمل ان للعامل انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة ودون سابق انذار اذا ما تعرض للعنف او التحرش الجنسي مع احتفاظه بكافة الحقوق الاخرى التي نص عليها القانون ومن ضمنها اقامة دعوى والمطالبة بالتعويض المادي .

اما الفرضية الثانية فان من صدر منه فعل التحرش عامل او يملك صفة ادارية في المشروع فهنا يجب على صاحب العمل اتخاذ الاجراءات القانونية وممارسة سلطته الانضباطية بحق من قام بالفعل ويكون له فرض عقوبة الفصل بعد انذاره اذا كان الفعل لأول مرة وهو ما نصت عليه المادة (141/خامسا) بقولها (لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الاتية :

خامسا: اذا اتى العامل اكثر من مرة بسلوك لا يتألف وشرف العمل على ان يكون قد تم انذاره على هذا السلوك سابقا), فالمشرع والحال هذه قد اشترط العود في ارتكاب الفعل وكذلك اشترط انذاره لاكثر من مرة على افعاله المخلة .

²⁴ المادة (11) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 .



وكذا نص الفقرة (سادسا) من ذات المادة اذا ما وقع منه اعتداء على صاحب العمل او على احد رؤسائه او زملائه في العمل في اثناء العمل او خارجه) ولما كان فعل التحرش يشكل جنحة وحكم العامل عليها بالحبس والغرامة جاز لصاحب العمل فرض عقوبة الفصل شرط ان يكون الحكم قضائي بات . ويقع عبء اثبات المخالفة على صاحب العمل اثناء نظرها امام قضاء العمل .

المطلب الثاني : مدى توافق نصوص قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 مع احكام اتفاقية 190 .

وبعد استعراضنا لماهية العنف والتحرش الجنسي والمعالجة التشريعية الدولية والوطنية لهما نقف الان على مدى توافق النصوص التشريعية والوطنية والدولية خاصة وان الاولى كانت سابقة للتشريع الدولي من حيث المضمون والاحكام فكان ذلك وسام يحتذى به بالنسبة لباقي التشريعات الوطنية .

الفرع الاول : النصوص المطابقة لاحكام اتفاقية 190 .

لقد نص قانون العمل العراقي النافذ على جملة احكام ومبادئ جاءت مطابقة لاحكام اتفاقية 190 على الرغم من استنباقه للمعالجة فكانت بحق مواجهة تشريعية فذه واستشراف للمستقبل وهي :

اولا- جعل من اهم اهداف قانون العمل هو تأمين العمل اللائق للجميع لا يتحقق ذلك الا بالقضاء على جميع اوجه العنف والتحرش الجنسي²⁵.

ثانيا- النص على حرية العمل مصونة وضرورة القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي وهو ما شكل وجه من اوجه العنف في بيئة العمل وكما اوضحنا²⁶.

ثالثا - حظر التحرش الجنسي بكافة اوجهه ووسائله وعلى جميع الاصعدة سواء اكان في طور البحث عن العمل ام التدريب المهني او اثناء التشغيل او ضمن شروط العمل او ظروفه كل ما من شأنه وضع العامل او العاملة في بيئة عمل تهييية او معادية او مهينة او تنتقص منه باي وجه من الواجه , ولعل المشرع قد اغفل النص على العمل قيد التجربة او تحت الاختبار وهو اكثر ما يتعرض له العامل او العاملة للمساومة من اجل الحصول على العمل ونرى ضرورة ايراده بالنص عليه وعدم ترك ذلك للاجتهادات الفقهية او القضائية اذ لا اجتهاد في مورد النص .

رابعا - حسنا فعل المشرع العراقي عندما نص على تعريف التحرش الجنسي بشكل واضح وصريح وجعله يشمل كافة اوجه السلوك الذي يخدش الحياء سواء قولا او فعلا وسواء اكان موجه تجاه العامل او العاملة او حتى صاحب العمل الا ان ما يأخذ على النص انه اشترط الرفض او عدم الخضوع لهذا السلوك صراحة او ضمنا وكان الاجدر ان لا ينص على ذلك فالفعل يشكل خطرا سواء جوبه بالرفض او لا وواجبة العقوبة .

خامسا - اعطى المشرع الحق للعامل باللجوء الى القضاء للشكوى عند تعرضه الى اي شكل من اشكال العنف او التحرش ونرى ان الامر قد جاء اختياري غير وجوبي حفاظا على سمعة العامل او العاملة التي تتعرض لذلك خاصا ونحن في ظل مجتمع قد يجعل اللوم عليها اكثر من صاحب العمل وهو ما يؤثر سلبا وبالتالي قد يؤدي الى تركها لعملها هذا من ناحية من ناحية اخرى راعى المشرع امكانية وصول الاطراف الى صلح وتعويز المتضرر ومعاقبة ومحاسبة الفاعل وبالتالي تنتفي الحاجة الى القضاء .

سادسا - نص المشرع على عقوبة 6 اشهر وغرامة لا تزيد على مليون ونرى انها مدة غير كافية وجب زيادتها وزيادة مبلغ الغرامة لتحقيق الردع العام والخاص .

الفرع الثاني : النقص التشريعي في قانون العمل النافذ لاستيعاب تطبيق احكام الاتفاقية رقم 190 .

من منطلق دعوتنا الحكومة العراقية الى المصادقة على اتفاقية 190 , وبعد ايراد اهم نصوص قانون العمل المعالجة للعنف والتحرش الجنسي لابد لنا من بيان القصور التشريعي لمعالجته بما يتلائم مع نصوص الاتفاقية استهلالا للمصادقة عليها حفاظا على بيئة العمل خالية من العنف والتحرش وان كان قانون العمل العراقي قد سبق اقرانه لا بل حتى التشريع الدولي بذلك وكما اسلفنا .

اولا : حصر المشرع العراقي العنف والتحرش في القطاع الخاص او العاملين باجر يومي في القطاع العام وهو امر مستساغ كون قانون العمل في الاساس يحمي علاقات العمل الخاص فمن البديهي ان تأتي الحماية للعاملين فيه دون غيرهم اما الاتفاقية فقد نصت على انها تسري بحق القطاعين العام والخاص وهو امر قد يتعارض مع القانون خاصة وان من يعمل في القطاع العام خاضعين لقوانين الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة وقد لا يكون هنالك نصوص صريحة تعالج ذلك .

²⁵ الفصل الثاني, المادة 2 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

²⁶ المادة (6) والمادة (9) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015



ثانياً: نصت الاتفاقية على سريانها في الاقتصاد المنظم وغير المنظم ومازلنا نعاني من غياب الحماية التشريعية لشريحة واسعة تعمل في القطاع غير المنظم .
ثالثاً: قد وسعت الاتفاقية من النطاق المكاني لتطبيقها وهو ما قد يتعارض من النطاق المكاني لقانون العمل العراقي وتجعله يتداخل مع القوانين الاخرى .
رابعاً : نجد ان الاتفاقية قد وسعت من الحرية النقابية وهو امر محمود في حال ما كان هنالك تطبيق حقيقي للنصوص القانونية وليس مثلما معاني من غياب حقيقي للدور النقابي بالرغم من حالات التحرش الواسعة والعنف وعلى الرغم من نص قانون العمل العراقي على ضرورة اتخاذ النقابات دورهم الحقيقي في عالم العمل
خامساً : ضرورة مراعاة المخاطر النفسية وتسليط الضوء عليها وهو ما اغفل المشرع للاسف خاصة وان العنف والتحرش سيترك الاثر النفسي العميق لدى العمال مما قد يتسبب في امراض نفسية عدة .
سادساً : ولعل اهم قصور تشريعي انه قد غفل مسألة تعويض العامل عمال يلحق به من اذى مادي او معنوي او نفسي .
سابعاً : قد غفل المشرع عن ضرورة وضع وسائل خاصة وسريعة للشكاوى في حال حدوث حالات عنف او تحرش وحماية مقدمها .

ثامناً : ضرورة النص على اليات لفض المنازعات الحاصلة خارج مكان العمل .
تاسعاً : قد غفل المشرع عن التطور التكنولوجي الحاصل في العمل خاصة وان بيئة العمل لم تعد قاصرة على المشروع بل توسعت لتجد لها اماكن اخرى كمزحل العامل كما هو الحال في العمل عن بعد او العمل في المنزل وهو ما يظهر معه نوع اخر جديد من العنف والتحرش ويجعل حتى منزل العامل غير صالح لا للعمل ولا للعيش ويهدده واسرته .
عاشراً : ان كان المشرع قد نص على دور لجان التفتيش الا اننا نراها مازالت قاصرة على وضع حد للعنف والتحرش ولا بد من تدريبهم بشكل اكبر على معرفة وجود عنف او تحرش من عدم حتى وان اخفى صاحب العمل والعمال ذلك والتوسيع من سلطاتهم لضبط كافة وسائل العنف والتحرش عنها وكشف الادلة .

الخاتمة

ختاماً لدراستنا فقد توصلنا الى جملة استنتاجات وتوصيات ندرجها تباعاً .

اولاً : الاستنتاجات

كان قانون العمل العراقي قد استشراف افاق المستقبل ونص على مناهضة التحرش والعنف في مكان العمل بهدف تأمين بيئة العمل وضمان سلامتها الا ان ذلك غير متكامل من وجهة نظرنا ويستوجب معالجات اكثر دقة وعمق خاصة مع ظهور انماط عمل جديدة قد توسع من دائرة العنف والتحرش .
ثانياً: التوصيات

- 1- نوصي المشرع بضرورة العمل على الاسراع باستكمال اجراءات المصادقة على الاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل , وتطبيق ما جاء فيها من احكام بتشريع داخلي موحد يضمن بين ثناياه تعريف للعنف والتحرش بصورة اكثر دقة مما نص عليه في قانون العمل وتحديد وسائل فنية لتثبت من وجود تلك الظواهر في بيئة العمل من عدمها وتفعيل دور الرقابة الادارية لما لها من دور فاعل في ذلك .
- 2- تفعيل دور الرقابة الادارية متمثلة بجهاز تفتيش العمل وتدريبهم اكثر لمعرفة حالات العنف والتحرش محاولة لوضع حد لها بالطرق القانونية السليمة .
- 3- وضع اليات خاصة وسرية مستنديين الى التقدم التكنولوجي لمساعدة العامل للابلاغ عن حالات العنف والتحرش دون خوفه من انتهاء عقد حال قيامه بذلك .

المصادر

- 1- المصباح المنير في غريب الشرح الكبير , للرافعي , الجزء الثاني.
- 2- د. محمود حجازي محمود , العنف الجنسي ضد المرأة في النزاعات المسلحة , دار النهضة العربية , القاهرة 2007 .
- 3- المعجم الوجيز : مجمع اللغة العربية , القاهرة , 1999 ,
- لسان العرب : لابن منظور , القاهرة .
- 4- رشا محمد حسن: التحرش الجنسي من المعاكسات الكلامية حتى الاغتصاب , دراسة سوسيولوجية , المركز المصري لشؤون المرأة , 2008
- 5- د. السيد عتيق: جريمة التحرش الجنسي دراسة جنائية مقارنة , دار النهضة العربية , القاهرة , 2003
- 6- د. محمد حسن طلحة: المواجهة التشريعية والامنبة لظاهرة التحرش الجنسي , بدون سنة طبع ودار نشر ,



- 7- دحماني ايمان: اثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي, رسالة ماجستير في قسم العلوم الاجتماعية, كلية العلوم الاجتماعية والانسانية, جامعة د. الطاهر مولاي, سعيدة, 2017
- 8- عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم: احكام التحرش الجنسي دراسة مقارنة, رسالة ماجستير في قسم السياسة الشرعية, جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية, 2012, pp.65
- 9- نزية نعيم شلالا: دعاوي التحرش والاعتداء الجنسي, منشورات الحلبي الحقوقية, الطبعة 1, بيروت, 2010
- 10 - د. محمد سيف الدين عبد الرزاق: جرائم التحرش الجنسي دراسة مقارنة, دار النهضة العربية, القاهرة, 2014,
- 11- د. مديحة احمد عبادة: الابعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية,
- 12- د. نجاة علي محمود عقيل: الجهود الدولية في مواجهة العنف ضد المرأة دراسة مقارنة, المكتب الجامعي الحديث, الطبعة الاولى, 2017,
- 13- د. نشوة محمد رشاد: العمل الاجتماعي ومواجهة التحرش, دار الكتب والدراسات العربية, القوانين
- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015
- لمصادر الاجنبية
- Kiely z,henbest.m.sexual harassment at work; experiences from in oil refinery, women in management review, vol (15) no (2) 2000