العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة في الوظيفة العامة
(التحرُّش الجنسي أنموذجًا)

د. ماجد شهاب الرمضان
كلية الإسراء الجامعة، العراق، بغداد

الملخص

برزت في الآونة الأخيرة العديد من المساعي التي تدعو لحماية المرأة في المجتمع، عبر تجريم جميع الاعتداءات التي تقع عليها وتنتهك حقها في العيش بكرامة وإنسانية.

وفي ظل الدعوات إلى ضرورة أن تكون المرأة فاعلة في بناء مجتمعها، وأن تساهم في نهضته وتطوره، فقد شهدنا للمرأة دورً بارزً في مجال الوظيفة العامة، سعياً منها لأن تتعاون جنباً إلى جنب مع الرجل في تحقيق الصالح العام من خلال دورها في تسيير العمل الإداري.

واثناء عملها تتعرض الموظفة للعديد من الجرائم التي تعد جزء من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والذي يضم العديد من الجرائم التي تستهدف كلا الجنسين.

وإن من أقسى صور العنف القائم على النوع الاجتماعي الذي تتعرض له المرأة في الوظيفة العامة هو التحرش الجنسي والذي يُعد صورة من صور العنف الجنسي، والذي اخذ بالازدياد في الفترة الأخيرة ليغدو ظاهرة عالمية.

إذ يكون لهذه الظاهرة اثارها السلبية والخطيرة على صحة المرأة العاملة في الجهاز الحكومي وعلى المصلحة العامة، كما ترتب إرباك لسير العمل الإداري مما يساهم في الإضرار بمصلحة الافراد المتعاملين مع المرفق العام.

وللقضاء على تلك الظاهرة المقيتة في الوظيفة العامة، فإنه يقتضي منا تسليط الضوء عليها، لبيان مفهومها وكيف للموظفة المعتدى عليها أن تثبت الاعتداء الواقع عليها، كما ان القضاء على هذه الظاهرة يدفعنا لدراسة كيفية تناول المشرع لها، وهل أن النصوص القائمة في التشريع الحالي كانت كفيلة بالقضاء على ظاهرة التحرش الجنسي، إذ لابد من التدخل الجاد والصارم من قبل المشرع لتشديد العقوبة في النصوص القانونية الخاصة بهذه الجريمة، لردع كل من تسول له نفسه ارتكاب هذه الجريمة.

الكلمات المفتاحية: التحرُّش الجنسي، الوظيفة العامة، العنف القائم على النوع الاجتماعي، الموظف العام، المضايقات في الوظيفة العامة.

Abstract

Recently, there have been numerous calls to protect women, by criminalizing all attacks against them that violate their right to live in dignity and humanity.

In light of the calls that women should be active in building their society, and contribute to its renaissance and development, we have witnessed a prominent role for women in the field of public office, seeking to cooperate side by side with men in achieving the common good.

During her work, the employee is exposed to many crimes that are part of gender-based violence, which includes many crimes targeting both sexes.

One of the most severe crimes of gender-based violence that women are exposed to in the public service is sexual harassment, which has been on the increase in the recent period to become a global phenomenon.

This phenomenon has serious effects on the public interest, as it targets the employee who contributes to achieving that goal.

Eliminating this phenomenon in the public service requires us to shed light on it, to explain its concept and how the abused employee can prove the actual assault, and the elimination of this phenomenon motivates us to study the legislator's handling of it, and are the existing texts in the current legislation capable of eliminating the phenomenon of sexual harassment As for it, it requires the intervention of the legislator to tighten the legal texts related to this crime, in order to deter anyone who is tempted to commit this crime.

Keywords: sexual harassment, public service, gender-based violence, public servant, harassment in public office.

المقدمة Introduction

العنف القائم على النوع الاجتماعي مصطلح حديث يتعلق بممارسات قديمة، لكنّ استعمال هذا المصطلح في الوظيفة العامة غير شائع.

ويختلف هذا المصطلح عن العنف ضد المرأة، في أن العنف القائم على النوع الاجتماعي لا يقتصر على النساء فقط، بل يقع على النساء والرجال دون تمييز.

ويعد التحرُّش الجنسي من أخطر أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد الموظفة في القطاع الحكومي، لأنه يشكل انتهاكًا خطيرًا لحقها في الكرامة الإنسانية.

كما أن التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، يعد شكلًا من أشكال التمييز ضد المرأة في مكان العمل، ويجب على المشرِّع العمل على سنّ التشريعات الكفيلة بمواجهته.

فالوظيفة العامة هي مجموعة المهام الاساسية التي يقوم بها الموظفون تحت سلطة وإشراف الحكومة، فمن خلالها يساهم الموظف العام في تسيير النشاط الإداري، والذي يؤدي إلى تحقيق الصالح العام لجميع أفراد المجتمع، وتحقيق ذلك الهدف يقتضي أن يعمل الموظفون في بيئة يسودها التعاون، والطمأنينة، والاحترام المتبادل.

وعلى عكس المشرِّع العراقي، فقد خصَّ المشرِّع الفرنسي جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة بقواعد قانونية محددة، الهدف منها مواجهة جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، إذ حرصت هذه القواعد على إيراد صور السلوكيات المشكلة للتحرُّش الجنسي، الذي تتعرض له الموظفة في أثناء أداء واجبات وظيفتها، أو بمناسبة أداء تلك الواجبات، كما شددت تلك القواعد، عقوبة مرتكب فعل التحرُّش الجنسي سواء أكان من الموظفين في نفس الإدارة، أو من المتعاملين مع المرفق العام من غير الموظفين.

وانطلاقًا مما سبق فإننا سوف نبحث، في إيجاد تعريف محدد لمفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، وبيان كيفية إثبات الموظفة لجريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، من خلال الاستناد على ما تم تناوله في القانون الفرنسي وفي الدراسات القانونية الفرنسية التي عنت بالتحرُّش الجنسي.

أولًا- أهمية البحث:

إن البحث في موضوع التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، يكتسي أهمية كبيرة من جوانب متعددة لعل أبرزها تسليط الضوء على هذه الظاهرة غير الأخلاقية ضد المرأة العاملة في القطاع الحكومي، والدعوة إلى سن تشريع خاص بحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، علماً أن المشرع العراقي عالج جريمة التحرش الجنسي في المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، إلا ان التطور الحاصل في المجتمع، وتطور وسائل التواصل من خلال استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة، يحتم على المشرع التدخل لتعديل النصوص القانونية النافذة أو إضافة نصوص جديدة لتغطية ما أفرزه التطور من مستجدات في المجتمع.

كما تأتي أهمية هذا البحث عبر الدعوة إلى إيجاد تعريف واضح ومحدد لمفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، والاطلاع على التطور التشريعي والقضائي في القانون الفرنسي فيما يخص تعريف التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة وبيان صور السلوكيات المكونة له.

نشير كذلك إلى أن لهذا البحث أهمية كبيرة من الناحية العملية، انطلاقًا من دوره في بيان ضرورة الحفاظ على مبدأ سير المرفق العام، ذلك أن التحرُّش الجنسي يدفع الموظفة الضحية إلى ترك مكان العمل، سواء عبر التقدم بطلب إجازة بصورة متكررة، لتبتعد عما تتعرض له من سلوكيات، كما أنها قد تضطر للاستقالة هربًا مما تتعرض له

في مكان العمل، كما أن حالة الخوف التي تتولد لدى الموظفة الضحية تؤثر في جودة الخدمة العامة التي تكون هي مسؤولة عن القيام بها.

ثانيًا- إشكالية البحث:

سوف نحاول من خلال هذا البحث الإجابة عن السؤال الرئيسي فيه وهو (ما موقف القانون العراقي من التحرُّش الجنسي بالوظيفة العامة كأحد صور العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة؟)

كما سنحاول الإجابة على العديد من التساؤلات أبرزها:

١- ما دور المشرع والقضاء العراقي في التنظيم القانوني لحظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة؟

٢- ما صور التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة؟ وكيف للموظفة المعتدى عليها اثباته؟

ثالثًا- منهج البحث:

سوف نعتمد في البحث على المناهج الآتية:

١- سنعتمد في البحث على المنهج الاستقرائي، حيث إننا سنقوم باستقراء الحلول التي جاءت بها النصوص التشريعية والمواقف القضائية، والرؤى الفقهية في النظام القانوني الفرنسي والنظام القانوني العراقي، من اجل استخلاص الحلول المختلفة للحقائق القانونية والجزئية المطلوب إثباتها.

٢- سنعتمد في البحث على المنهج التحليلي، إذ سنقوم بعملية تفكيك للمشكلة في صورة عناصر أساسية، ودراسة كل عنصر بمعزل عن الآخر، وفي النهاية سنقوم بعملية تركيب للنتائج، ومن ثم حل الإشكالية.

رابعًا- خطة البحث:

سوف نقسم هذا البحث إلى:

المبحث الأول: **مفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.**

المبحث الثاني: **صور التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة وكيفية إثباته.**

المبحث الأول: مفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

The first topic The concept of sexual harassment in the public service

يمثل التحرش الجنسي[١] أحد أبشع صور العنف القائم على النوع الاجتماعي[١] ضد المرأة في الوظيفة العامة، ذلك أنه يمثل اعتداء صارخ على كرامتها وحقوقها[٢].

---

[١] **تتعدد أنواع العنف القائم على النوع الاجتماعي، الذي يتعرض له كلا الجنسين، ويتخذ ذلك العنف أشكالًا متعددة قد يتم اللجوء لها ضد الموظفين في المرافق العامة ذكورًا، وأناث، عند أدائهم لواجباتهم أو بمناسبة أدائهم تلك الواجبات، إلا أنه وفي سبيل تحقيق الفائدة المرجوة من البحث فإن دراستنا سوف تقتصر على التحرش الجنسي كجزء من العنف الجنسي الذي تتعرض له المرأة في مكان العمل، حيث سنحاول أن نبين مفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة وأنواع السلوكيات التي تعد من قبيل التحرش الجنسي، كما سوف نبحث في كيفية إثبات**

ويتم تعريف العنف القائم على النوع الاجتماعي[٣] بأنه: "أيّ فعل مؤذٍ يُرتكب ضدّ إرادة الشخص. وهو مبنيٌّ على الفروق بين الذكور، والإناث التي يُعزى وجودها لأسباب اجتماعية".

فالنوع الاجتماعي كجزء من ذلك المصطلح وفقًا لتعريف منظمة الصحة العالمية[٤] هو: "الخصائص المبنيّة اجتماعيًّا للنساء والرجال، مثل الأعراف والأدوار والعلاقات، بين الذكر، والأنثى، كما تختلف من مجتمع إلى آخر ويمكن تغييرها".

إذن النوع الاجتماعي[٥] أساسه المجتمع المحلي للذكر والأنثى، فهو الذي يحدد الفروقات بينهما ويضع الحدود بين ما هو مباح وما هو ممنوع لكل منهما.

ويتعرض الموظفون إلى نوعين من المضايقات في أثناء أداء واجباتهم، النوع الأول هو التحرُّش الجنسي، ويعد الأكثر خطورة، لأنه يهدد العلاقات بين الموظفين،

التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، أما فيما يخص وسائل حماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي، فإننا تناولنا وسائل حمايتها في بحث مستقل نظرًا إلى أهمية الموضوع، والبحث قيد النشر.

[١] حدد صندوق الأمم المتحدة للسكان، خمس فئات محددة للعنف القائم على النوع الاجتماعي وهذه الفئات هي:"

١. العنف الجسدي: وهو استعمال القوّة البدنيّة لفرض سلطة قويّ على ضعيف، وتكون نتائجه الإصابة أو الانزعاج. كالضرب واللكم والحرق وليّ الذراع وما في حُكمها.

٢. العنف الجنسي: هو أيّ فعلٍ أو محاولةٌ أو مبادرة أو تعليق ذات دلالات جنسيّة. أو ممارسات اتجار أو فعلٍ جنسيّ بالإكراه. مهما كانت علاقة الفاعل بالناجي/الضحيّة. ويشمل الاغتصاب والتحرُّش الجنسي والاستغلال، وغيره.

٣. العنف الاقتصادي: هو الحرمان من الموارد والفرص والخدمات (كالصحة والتعليم). أي بمعنى الحرمان من الحقوق الاقتصاديّة. كالحرمان من العمل، والتحكّم في أمواله/ها الشخصيّة رغمًا عنه/ها، والتمييز في فرص التوظيف، والحرمان من الميراث وغيرها.

٤. العنف النفسي/العاطفي: وهو إيقاع الألم أو الأذى النفسي والعاطفي. وهذا يشمل ممارسات عديدة وخطيرة. مثل: التهديد، وإساءة المعاملة، والإهانة الشفهيّة، والإقصاء الاجتماعي، والتنمّر، والسخريّة، والتهديد بالهجر. وغيرها".

نصر المشري، العنف القائم على النوع الاجتماعي، أنواعه، أشكاله ومعناه. https://hunalibya.com/dammawashadda/gbv/8831/ (٢٠٢١/١٢/١) (١٣:٠٠).

[٢] P. Adam, Harcèlement sexuel : le temps de la reconstruction, AJCT 2013. P.24, - P. Adam, Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?, AJCT 2014. 538.

[٣] توجيهات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من أجل دمج التدخلات في قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل الإنساني، ٢٠١٥- https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/11/IASC-GBV-Guidelines-AR-Nov2016.pdf
تم الاطلاع عليه (٢٠٢١/١٢/١٥) (١٤:٠٠).

[٤] منشور على الموقع الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية:
https://web.archive.org/web/20150818074425/http://apps.who.int/gender/whatisgender/en/index.html تم الاطلاع عليه ٢٠٢٢/١/٢-١٣:٠٠.

[٥] سن المشرع الفرنسي القانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨ الصادر في ٣ أغسطس ٢٠١٨، والخاص بتعزيز مكافحة العنف الجنسي وجرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي، إذ حاول المشرِّع الفرنسي، عبر هذا القانون التوسع في إيراد صور السلوكيات التي تشكل تحرُّشًا جنسيًّا في المجتمع الفرنسي.
LOI n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (JUSD1805895L).

والتي يجب أن تكون قائمة على الاحترام المتبادل، كما أنه غالبًا ما يقع على الموظفات في الجهات الحكومية[١]، أما النوع الآخر من المضايقات، فهو المضايقات الأخلاقية[٢]، والتي يتعرض لها الموظفون ذكورًا وإناثًا في أثناء أداء واجباتهم الوظيفية.

وسوف نحاول من خلال هذا المبحث، أن نبين مفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة من خلال تقسيم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: **ماهية التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.**

المطلب الثاني: **التنظيم القانوني لحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.**

المطلب الأول: ماهية التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

أصبح اليوم للتحرش الجنسي مفهوم واسع النطاق يختلف عما كان عليه في السابق، لأنه لم يعد يرتبط فقط بالهدف من السلوك غير المشروع وهو الحصول على علاقة جنسية من الضحية، ولكن تم توسيع مفهوم التحرُّش ليشمل كل سلوك أو فعل يكون هدفه تقويض كرامة الضحية بسبب طبيعته المهينة أو خلقه لحالة من التخويف والعدائية لدى الضحية[٣].

لا شك أن السعي الجاد لمكافحة جريمة الجنسي في الوظيفة العامة، يحتم علينا البحث في تعريف التحرُّش الجنسي بصورة عامة، وتعريفه في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: تعريف التحرُّش الجنسي.

الفرع الثاني: تعريف التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: تعريف التحرُّش الجنسي

إن وجود ظاهرة التحرش الجنسي، يعتبر حديث نسبياً، فهي تعود بالظهور إلى عام ١٩٧٣[٤]، ومنذ ذلك الوقت برزت عدت تعريفات تبين المقصود بالتحرش الجنسي.

وسوف نحاول أن نبين تعريف التحرش الجنسي وفق ما يلي:

---

[١] إن ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة تعد ظاهرة عالمية، آخذة في الازدياد، مع الإشارة إلى أن هذه الظاهرة لا تصيب النساء فقط، بل تشير احصائيات إلى أن أقل من ١٠% من الرجال، يتعرضون للتحرش الجنسي في مكان العمل.

C. Desfontaires, « Violences sexuelles et atteintes aux moeurs », AJ pénal 2018. P.168.

[٢] يُعرّف الفقه المضايقات الأخلاقية بأنها:" أي سلوك مسيء يكون بصورة (إيحاء، كلمة، سلوك، موقف ...) والذي يقوض بتكراره كرامة الشخص أو سلامته العقلية أو الجسدية، مما يعرض مستقبله الوظيفي للخطر أو يؤثر في مناخ العمل."

R. Fontier, Le harcèlement moral, JDJ n°224,2003,P23.

[٣] F.-J. Revel, Harcèlement sexuel : Qui ne dit mot... ne consent pas forcément !, AJDA 2018 p.99.

[٤]"يعود التحرش وانتشاره إلى ١٩٧٣ وتم ذكر ذلك في تقرير من رئيس معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا آنذاك والذين اعترفوا بكم الإصابات الناجمة عن المضايقات العنصرية التي تتعرض لها النساء، وكانوا معارضون لذلك الفعل لأنه مهين للإنسانية عامة"

https://askqatar.net/2020/10/24/ تم الاطلاع عليه ٢٠٢٢/٢/٥-١٦:١٥.

أولاً-التعريف القانوني للتحرش الجنسي

أن المشرع العراقي عرف التحرُّش الجنسي بأنه: "يقصد بالتحرُّش الجنسي وفق أحكام هذا القانون أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينًا لمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحةً، أو ضمنًا، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته".

كما تم تعريف التحرُّش الجنسي من قبل المشرِّع الفرنسي في القانون ٩٥٤-٢٠١٢ حيث عرفه بأنه: (الأقوال والأفعال ذات الدلالة الجنسية، التي يتعرض لها الشخص بشكل متكرر، والتي إما أن تقوض كرامته، بسبب طبيعتها المهينة، أو تخلق لديه موقفًا مخيفًا أو عدائيًا أو مسيئًا)[١].

أما على صعيد القانون الدولي، فقد تم تعريف التحرش الجنسي بواسطة لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، في التوصية رقم ١٩ الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة[٢] بأنه: "أي فعل جنسي غير مرحب به كالاتصال الجسدي أو التلميحات أو التعليقات الجنسية الخاصة باللون، وعرض الإباحية والطلبات الجنسية سواء كان بالقول أو الفعل. هذا الفعل قد يكون مُذِلًّا وقد يؤدي إلى مشاكل صحية وأمنية، إنه نوع من أنواع التمييز عندما تعتقد المرأة أن اعتراضها على مثل تلك الأفعال سيتسبب لها في أضرار في العمل ومن ضمنها التعيين أو الترقية أو خلق جو عمل عدائي".

ثانياً-التعريف الفقهي للتحرش الجنسي

برزت في الفقه عدة محاولات لتعريف التحرش الجنسي، إذ عرف الفقه[٣] التحرُّش الجنسي بأنه: "إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية أو الكلمات الجنسية ويكون بعدم إرادة الإنسان أو بإرادته تحت الضغط كالحالة بين الطالبة وأستاذها أو بين الموظفة ورئيسها عندما يضغط طرف ما على الطرف الآخر فيظهر الموافقة ولكن في الحقيقة هو مضطر للموافقة".

كما عرفه الفقه[٤] بأنه" سلوك جنسي متعمد من قبل المتحرش وغير مرغوب به من قبل الضحية، حيث يسبب إيذاءاً جنسياً أو نفسياً أو حتى أخلاقياً، ومن الممكن أن تتعرض له المرأة في أي مكان وليس من الضروري أن يكون سلوكاً جنسياً معلناً أو واضحاً، بل قد يشمل تعليقات ومجاملات غير مرغوب فيها مثل الحملقة، والصفير، والعروض الجنسية، والأسئلة الجنسية الشخصية إضافة إلى بعض الإيماءات الجنسية، والرسوم الجنسية واللمسات غير المرغوب فيها".

---

[١] **Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JO 7 août, n° 182) et circulaire CRIM 2012-15/E8 du 7 août 2012.**

[٢] **التوصية العامة الـ١٩ للأمم المتحدة في مؤتمر القضاء على جميع أنواع العنصرية ضد المرأة.**

[٣] **د. محمد علي قطب، التحرُّش الجنسي، أبعاد الظاهرة، آليات المواجهة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨، ص٢٧.**

[٤] **نزيه نعيم شلالا، دعاوى التحرش والاعتداء الجنسي، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص٨.**

ونلاحظ من التعريفات السابقة سواء التي أوردتها القوانين أو الفقه ما يأتي:

١- فيما يخص موقف المشرع العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من تعريف التحرش الجنسي، فإن المشرع العراقي أورد تعريف التحرش الجنسي في إطار قانون العمل، دون أن نجد نص قانوني مستقل في قانون العقوبات أو أي تشريع يحتوي على تعريف محدد لمصطلح التحرش الجنسي.

٢- نجد أن جميع التعريفات السابقة، اعتمدت في تعريفها للتحرُّش الجنسي على بيان الصور التي يتم فيها ذلك السلوك والهدف غير المشروع منه.

ومن جانبنا فإننا نرجح تعريف الأمم المتحدة للتحرش الجنسي، فهو يعتبر التعريف الأنسب لهذه الجريمة فقد جاء التعريف جامعاً لمفهوم التحرش الجنسي سواء في العلاقات بين الافراد، أو فيما يخص علاقات العمل، كما أنه بين الآثار الضارة لهذه الجريمة على الضحية.

ويمكننا أن نقترح تعريفًا للتحرش الجنسي وهو: (أي سلوك جسدي، أو لفظي مباشر، أو غير مباشر، يحمل دلالة جنسية، موجه لشخص لا يرغب به، أو يصمت عنه مكرهًا، ويكون الهدف منه الحصول على علاقة جنسية، أو أي امتيازات جنسية، أو يضع الضحية في حالة من الخوف والعدائية والإذلال).

الفرع الثاني: تعريف التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

إن ازدياد معاناة النساء الموظفات في مكان العمل، أدى إلى السعي الجاد لمكافحة المخاطر النفسية[١] والاجتماعية[٢] التي تتعرض لها النساء العاملات عند أداء عملهن.

وإن أبرز هذه المخاطر هي التحرُّش الجنسي الذي يعد شكلًا من أشكال التمييز ضد المرأة، كما يمثل اعتداء على كرامة الضحية وسلامتها الجسدية والنفسية[٣]، فضلًا عما يشكله هذا الفعل من اعتداء على حق المرأة في العمل المعترف به دوليًا[٤].

وعند البحث عن تعريف محدد للتحرش الجنسي في الوظيفة العامة نجد إن غالبية التعريفات التي تناولت التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، كانت من خلال الاعتماد على النصوص القانونية التي تحظر التحرُّش الجنسي في مكان العمل، أو الاعتماد على النصوص القانونية التي عنت بحظر التحرُّش الجنسي في المجتمع.

---

[١] **P. Léglise, Le harcèlement moral du supérieur hiérarchique était une faute personnelle détachable du service, AJFP 2005. P.99.**

[٢] **M. Ledoux et J. El Berry, De la sécurité physique des travailleurs à la gestion des .risques psychosociaux, AJCT 2013. 16**

[٣] **M. Beckers et N. Chaignot, « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ? », RDT 2018. P.12.**

[٤] **É.Marcovici, Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011 p.338.**

إذ تم تعريف الجنسي في الفقرة الأولى من المادة ٢ من التوجيه الأوربي[١] رقم ٢٠٠٦-٥٤ الصادر في ٥ يوليو ٢٠٠٦ والمتعلق بتنفيذ مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية بين الرجال والنساء في التوظيف، والتعيين، على أنه: "الحالة التي يحدث فيها سلوك غير مرغوب فيه، ذو دلالة جنسية، يعبر عنه جسديًا أو لفظيًا، ويكون الهدف منه تقويض كرامة الضحية، أو وضعه في حالة خوف وعداء أو إذلال".

كما عرفت لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية التحرُّش الجنسي في العمل بأنه: "تلميح جنسي غير مرحب به أو طلب خدمة جنسية أو أي سلوك أو قول -واضح أو ضمني- له طبيعية جنسية ويؤثر على وظيفة الشخص ويتداخل بشكل غير معقول في أدائه للعمل أو يخلق جو عمل عدائي ومخيف"[٢].

لكننا نجد أنَّ أوضح تعريف للتحرش الجنسي في الوظيفة العامة هو تعريف القضاء الإداري الفرنسي عبر حكمه الصادر في ١٥ يناير ٢٠١٤، إذ استند القضاء في تعريفه للتحرش إلى المفاهيم التي جاءت بها النصوص التشريعية التي تحظر التحرُّش الجنسي في المجتمع الفرنسي، وعلى الأخص ما تضمنه القانون ٢٠١٢-٩٥٤ من تعريف للتحرش الجنسي.

فقد عرّف القضاء الإداري الفرنسي[٣] التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة بأنه: "الأقوال والأفعال ذات الدلالة أو الإيحاء الجنسي والتي تتصف بالتكرار أو تصل إلى درجة معينة من الجدية حتى في حال عدم تكرارها، وتصدر في أثناء الوظيفة أو بمناسبتها بحيث لا يرغب بها الشخص الموجهة له، لأنها تلحق الضرر به أو بكرامته، لا سيما إذا كانت صادرة من رئيسه الإداري أو من جانب شخص يكون من المحتمل له تأثير على ظروف عمله أو سير حياته المهنية، ويكون الغرض منها خلق حالة من التخويف والعدائية، تشكل تحرُّشًا جنسيًا تستلزم اتخاذ إجراءات أو عقوبات انضباطية".

فنلاحظ أن القضاء الإداري الفرنسي أطلق وصف التحرُّش الجنسي، حتى في حال كان الغرض من الأفعال، والأقوال ذات الدلالة الجنسية ليس الحصول على علاقة جنسية، أو امتيازات جنسية، وإنما وضع الموظفة الضحية في حالة من الخوف، والعدائية، والإهانة[٤].

---

[١] **Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.**

[٢] **غسان صليبي، التحرش الجنسي في مجتمع لا يعترف بالحرية الجنسية، مقال منشور https://www.annahar.com/arabic/section/140-%D8%B1%D8%A3%D9%8A/28112020033246747 تم الاطلاع عليه تاريخ ٢٠٢٢/١/١٩-١٧:٣٠.**

[٣] **C.E, 15-01-2014, n° 362495, AJDA 2014 p.79.**

[٤] **E. Marcovici, Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011. P.212.**

أما فيما يخص القواعد القانونية في العراق[١] فإننا نجد بأنها جاءت خالية من أي نصوص تبين مفهوم التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة وتحظره.

فالمشرع العراقي لم يعطِ مسألة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة الاهتمام الكافي، على غرار تجريمه وتعريفه لفعل التحرُّش الجنسي، في القطاع الخاص، وفقًا لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

ويمكننا أن نقترح تعريفاً للتحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة بأنه: "أي قول أو فعل، مباشر، أو غير مباشر، يحمل دلالة جنسية، موجه للموظف العام، في أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة ممارستها، على أن يبدي اعتراضه عليه، وفي حال صمته، عليه إثبات أنه صمت مكرهًا، ويكون الهدف من التحرُّش بالموظف العام الحصول على علاقة جنسية، أو أي امتيازات جنسية، لمرتكب السلوك أو لصالح طرف ثالث، كما قد يكون الهدف منه وضع الموظف العام في حالة من الخوف والعدائية والإذلال".

المطلب الثاني: التنظيم القانوني لحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

إن التنظيم القانوني لحظر التحرُّش الجنسي، في فرنسا، ظهر في وقت متأخر نسبيًا بالنظر إلى قدم وجود هذه الجريمة.

وسوف نحاول من خلال هذا المطلب أن نبين التنظيم القانوني لحظر التحرُّش الجنسي في المجتمع، بصورة عامة، والتنظيم القانوني لحظره في الوظيفة العامة، في كل من فرنسا والدول العربية محل المقارنة.

الفرع الأول: الحظر القانوني للتحرُّش الجنسي.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: الحظر القانوني للتحرُّش الجنسي

أولاً-موقف المشرِّع الفرنسي من حظر التحرُّش الجنسي

عند البحث في موقف المشرِّع الفرنسي من حظر التحرُّش الجنسي، فإننا نلحظ تطورًا في مسلك المشرِّع الفرنسي في التنظيم القانوني للحظر، أساسه قرار المجلس الدستوري الفرنسي رقم ٢٤٠-٢٠١٢[٢] الصادر في ٤ مايو ٢٠١٢.

وسوف نحاول أن نبين الوضع القانوني لحظر التحرُّش الجنسي قبل صدور قرار المجلس الدستوري وما بعده.

أ- الموقف السابق لقرار المجلس الدستوري رقم ٢٤٠-٢٠١٢ الصادر في ٤ مايو ٢٠١٢

في نهاية العقد (١٩٨٠-١٩٩٠) دعت الحركات النسوية، وجمعيات الدفاع عن المرأة في فرنسا، إلى إدخال قواعد قانونية محددة في التشريع الفرنسي لقمع التحرُّش الجنسي، ونتيجةً لهذه المساعي تم إدخال المادة (٢٢٢-٣٣) في قانون العقوبات الفرنسي

---

[١] الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

[٢] Cons. const., 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC, AJDA 2012. P.1490.

(٩٢-٦٨٤) الصادر في ٢٢ يوليو ١٩٩٢، ووفقًا لما نصت عليه المادة الجديدة، فإن التحرُّش الجنسي، هو فعل ناجم عن التعسف باستعمال السلطة، يُرتكب لغرض الحصول على علاقة جنسية، أو امتيازات ذات طبيعة جنسية[١].

وتتم معاقبة الرئيس الإداري مرتكب فعل التحرُّش الجنسي، وفق هذا النص بالسجن لمدة سنة، وغرامة 100 ألف فرنك.

لكن هذا النص تم انتقاده؛ نظرًا إلى حصره ارتكاب فعل التحرُّش الجنسي على الرئيس الإداري، فهو لا يُرتكب إلا من شخص له سلطة على شخص آخر، في حين أن التحرُّش الجنسي قد تتعرض له الضحية من شخص له سلطة عليها، أو شخص آخر لا توجد بينها وبينه تلك الصلة[٢].

وإزاء الانتقادات التي وُجهت للنص السابق اتخذ المشرِّع الفرنسي، موقفًا جديدًا أكثر شدةً، وكان ذلك من خلال القانون ٩٨-٤٦٨ الصادر في ١٧ يونيو ١٩٩٨، وقانون التحديث الاجتماعي رقم ٧٣ الصادر في ١٧ يناير٢٠٠٢، فوفقًا لهذين القانونين، فإن التحرُّش الجنسي، لم يعد مقصورًا على الرئيس الإداري، وإنما من الممكن أن تتعرض له الضحية من أي من الأشخاص، كما أن هذه النصوص اضافة الأوامر والتهديدات، والإكراه، كوسائل يتم من خلالها ارتكاب التحرُّش الجنسي[٣].

ويعد قانون التحديث الاجتماعي من القوانين المهمة في مواجهة جريمة التحرُّش الجنسي، إذ يرى جانب من الفقه[٤] الفرنسي أن هذا القانون قد ساهم في توضيح مفهوم التحرُّش الجنسي بشكل أكبر في المجتمع الفرنسي، كما أدى لزيادة الوعي بسلوكيات هذه الجريمة لدى الضحايا.

ب- الموقف اللاحق لقرار المجلس الدستوري رقم٢٤٠-٢٠١٢ الصادر في ٤ مايو ٢٠١٢

في ٢٩ فبراير ٢٠١٢ أحالت الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية، إلى المجلس الدستوري، مسألة ذات أولوية دستورية تتعلق بالالتزام بالحقوق والحريات التي كفلها الدستور الفرنسي، حيث أكد المدعي أنه غاب عن نص المادة (٢٢٢-٣٣) المتعلقة بالتحرُّش الجنسي، بيان الركن المادي للجريمة، إذ إن النص السابق لم يتضمن تحديدًا دقيقًا للسلوكيات المكونة للجريمة بشكل كافٍ، وذلك يتعارض مع مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات[٥]، وكذلك مبادئ الوضوح والدقة في القانون[١].

---

[1] B.Py, M.Baldeck, La définition du harcèlement sexuel est-elle satisfaisante ?, RTD 2011 p.349.

[2] L.Lerouge, Harcèlement : nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2012, Dr.soc 2012 p.944.

[3] D. Roets, L'inquiétante métamorphose du délit de harcèlement sexuel, D. 2002. P.2059.

[4] S. Salon et J.-C. Savignac, La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et la fonction publique, AJDA 2002. P.439.

[5] B.Py, M.Baldeck, op,cit, RTD 2011 p.349.

وقد انتهى المجلس الدستوري في ٤ مايو ٢٠١٢ إلى إصدار القرار (٢٤٠-٢٠١٢) والذي ألغى بموجبه ما نصت عليه المادة (٢٢٢-٣٣)، وذلك استنادًا إلى مخالفته مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، ومبدأ اليقين القانوني[٢].

لكنه بعد الفراغ الذي تركه قرار المجلس الدستوري السابق، اعتمد المشرِّع الفرنسي القانون ٩٥٤-٢٠١٢ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢ فيما يخص التحرُّش الجنسي، والذي بموجبه تم إدخال مادة جديدة في قانون العقوبات الفرنسي، وهي المادة (٢٢٢-٣٣)، والتي تمت صياغتها وفق ما يلي: (التحرُّش الجنسي، هو الأقوال والأفعال، ذات الدلالة الجنسية، التي يتعرض لها الشخص بشكل متكرر، والتي إما أن تقوض كرامته، بسبب طبيعتها المهينة، أو تخلق لديه موقفًا مخيفًا أو عدائيًا، أو مسيئًا)[٣].

فنلاحظ وفق ما نصَّ عليه المشرِّع الفرنسي في القانون رقم ٩٥٤ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢ أن الهدف من التحرُّش الجنسي لم يعد فقط الحصول على علاقة جنسية، أو أي امتيازات جنسية للمتحرش، وإنما قد يكون هدف المتحرش من أفعاله خلق بيئة عدائية، وحالة تخويف لدى الضحية، كما أن شرط تكرار السلوك لم يعد مطلوباً، إذ ان سلوك واحد على درجة عالية من الخطورة والجدية يكفي لاعتباره تحرشاً جنسياً[٤].

كما تم إصدار القانون رقم ٧٠٣ – ٢٠١٨ في ٣ أغسطس ٢٠١٨ فيما يخص تعزيز مكافحة العنف الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، فمن خلال هذا القانون وسع المشرِّع الفرنسي من نطاق جريمة التحرُّش الجنسي المنصوص عليها في المادة (٢٢٢ –٣٣) من قانون العقوبات إلى نقطتين[٥]:

الأولى: تم توسيع صور السلوكيات، الجسدية واللفظية ذات الدلالة الجنسية، التي يتم من خلالها جريمة التحرُّش الجنسي[٦].

الثانية: تم توضيح شرط تكرار السلوكيات المشكلة لجريمة التحرُّش الجنسي، بحيث يمكن أن يكون التكرار ناجمًا عن فعل عدة أشخاص بناء على اتفاق بينهم أو نتيجة تحريض أحدهم، كما يمكن وقوع فعل التحرُّش الجنسي على نفس الضحية من عدة أشخاص بصورة متتالية دون اتفاق فيما بينهم ويرى جانب من الفقه[٧] الفرنسي أن الهدف من هذا التوسع في مفهوم تكرار السلوكيات كان لقمع المضايقات التي تتم بالوسائل الالكترونية.

---

[1] L.Lerouge,op,cit,p.944.

[2] Cons. const. 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC, AJDA 2012. P.1490.

[3] Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JO 7 août, n° 182) et circulaire CRIM 2012-15/E8 du 7 août 2012.

[4] L. Fabre, Harcèlement sexuel : extension et complexification d'une infraction, AJ Collectivités Territoriales 2019 p.282.

[5] Art، 11, LOI n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (JUSD1805895L).

[6] F. Mallol, Harcèlement sexuel et protection fonctionnelle, AJFP 2018. 342.

[7] L.Fabre, oo,cit, p.283.

ثانياً-موقف المشرع العراقي من حظر التحرُّش الجنسي

إنَّ حظر التحرُّش الجنسي في القانون العراقي، كان عبر ما نص عليه المشرع العراقي في المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، والتي نصت على: "يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على ثلاثين دينارًا، أو بإحدى هاتين العقوبتين:

أ – من طلب أمورًا مخالفة للآداب من آخر ذكرًا كان أو أنثى.

ب – من تعرض لأنثى في محل عام بأقوال، أو أفعال، أو إشارات على وجه يخدش حياءها.

ج- وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر، والغرامة التي لا تزيد على مئة دينار إذا عاد الجاني إلى ارتكاب جريمة أخرى من نفس نوع الجريمة التي حكم من أجلها خلال سنة من تاريخ الحكم السابق".

ونلاحظ أن العقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة غير كافية لردع الجاني مرتكب هذه الجريمة، ولذلك فإننا ندعو المشرِّع العراقي إلى تعديل عقوبة الجريمة بحيث تصل إلى الحبس لمدة سنتين على الأقل وغرامة ٥ ملايين دينار.

كما نصَّ المشرِّع العراقي على حظر جريمة التحرُّش الجنسي، في المادة (١٠) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، إذ نصَّت الفقرة الأولى منها على: "يحظر هذا القانون التحرُّش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان ذلك على صعيد البحث عن العمل، أو التدريب المهني، أو التشغيل، أو شروط وظروف العمل".

كما نصَّت الفقرة الثانية من المادة السابقة على: "يحظر هذا القانون أي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية، أو معادية، أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك".

وندعو المشرع العراقي إلى إضافة فصل جديد فيما يخص الجرائم المخلة بالآداب والأخلاق العامة، يحمل عنوان (جرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي)، يتم من خلاله تناول جميع الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي وعلى الاخص جريمة التحرش الجنسي بصورة مُفصَّلة، بحيث يتضمن النصوص القانونية التي تُعرَّف وتحظر التحرش الجنسي في المجتمع، واضافة نصوص تبين مفهوم جريمة التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، وفي القطاع الخاص، كما نقترح على المشرع تغليظ عقوبة الجريمة لردع كل من تسول له نفسه ارتكاب هذا السلوك المنافي للآداب والأخلاق العامة.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

إن القانون الفرنسي زاخر بالتشريعات القانونية، الخاصة بحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، والتي تدعو إلى ضرورة مواجهة هذه الجريمة، وردع كل من تسول له نفسه ارتكابها.

ومن أبرز التشريعات القانونية التي اهتمت بحظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة:

١- القانون[1] رقم ٣٩٧-٢٠٠١ والصادر في ٩ مايو ٢٠٠١ والذي تم تعديله بموجب القانونين ٧٣ لسنة ٢٠٠٢ الصادر في ١٧ يناير ٢٠٠٢ (قانون التحديث الاجتماعي)[2]، والقانون[3] رقم ٨٤٣ - ٢٠٠٥ الصادر في ٢٦ يوليو ٢٠٠٥، والذي تم إدراجه في المادة ٦ ثالثًا من قانون ١٩٨٣.

ويُلاحظ أن النصوص القانونية السابقة جاءت خالية من أي نص يُعرف مصطلح التحرُّش الجنسي، والاقتصار فقط على الإشارة إلى أن التحرُّش الجنسي هو مجموعة السلوكيات التي يكون الهدف منها الحصول على مزايا ذات طبيعة جنسية لصالح من يرتكبها او لصالح طرف ثالث.

٢- القانون[4] ٤٩٦-٢٠٠٨ الصادر في ٢٧ مايو ٢٠٠٨ والذي يعد تطبيقًا للتوجيه الأوروبي[5] رقم ٥٤-٢٠٠٦.

وقد نصَّ المشرع الفرنسي وفق هذا القانون، على أنه يشكل تمييزًا محظورًا، كل سلوك غير مرغوب فيه ذي دلالة جنسية يتم التعبير عنه بصورة جسدية أو لفظية، ويكون الهدف منه تعريض كرامة الشخص للخطر، كما يهدف ذلك السلوك على وجه الخصوص إلى خلق بيئة مخيفة، أو عدائية، أو مهينة، أو مسيئة لدى الشخص الضحية.

٣- كان للنصوص القانونية السابقة دور في إدراج حظر التحرُّش الجنسي في القانون رقم (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، حيث نصَّت الفقرة الثالثة من المادة السادسة على حظر التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، عبر حظر أي سلوك ذي دلالة جنسية، يكون هدفه الحصول على علاقة جنسية، أو أي امتيازات جنسية من الضحية، أو عندما يكون الهدف من تلك السلوكيات، وضع الموظفة في حالة من التخويف والإذلال والعدائية[6].

كما أن المشرِّع الفرنسي وفقًا لهذه المادة حظر على السلطة الإدارية إصدار أي قرار إداري ضد الموظف العام، وبالتحديد القرارات المتعلقة بالتدريب أو التقييم أو التثبيت أو الترقية، نتيجة رفضه للسلوكيات المشكلة لجريمة التحرُّش الجنسي، ويمتد

---

[1] Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[2] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

[3] Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique .

[4] LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations .

[5] Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail .

[6] Art, 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.

الحظر على السلطة الإدارية ليشمل الموظف العام الذي يشهد أو يبلغ عن وقوع جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.

ونلاحظ أن المشرِّع الفرنسي في النصوص السابقة، لم ينص على تعريف محدد للتحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، بل اكتفى بإيراد صور السلوكيات المحظور القيام بها، والتي تكون ذات دلالة جنسية، التي يكون الغرض منها الحصول على علاقة جنسية، أو امتيازات جنسية لصالح مرتكب تلك السلوكيات، أو لصالح طرف ثالث، كما قد يكون الغرض منها خلق حالة من التخويف والعدائية، أو الإذلال لدى الموظفة الضحية.

ولعل السبب في عدم إيراد تعريف محدد للتحرُّش الجنسي يعود إلى رغبة المشرِّع الفرنسي في عدم حصر السلوكيات المشكلة لجريمة التحرُّش الجنسي، على اعتبار أنها من الجرائم المتطورة والتي يصعب تحديد صورها، ووسائل ارتكابها، كما يكون لإعطاء الإدارة السلطة التقديرية في تحديد السلوكيات المحظور القيام بها في أثناء أداء العمل.

أما بخصوص القواعد القانونية في القانون العراقي، فلا يوجد تشريع محدد يكون الهدف منه تعريف جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، إلا أنه يتم الرجوع إلى نص المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل لمواجهة جريمة التحرش الجنسي في المجتمع العراقي أو عند تعرض الموظفة له.

إلا أننا نرى ضرورة تدخل المشرع العراقي، لسن تشريع محدد، يُعرف ويحظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، وذلك انطلاقاً من الدور الأساسي للوظيفة العامة في تحقيق الصالح العام، إذ يجب أن يمارس الموظف العام دوره في تسيير النشاط الإداري، دون إرباك، ومن ثم فإن وجود موظف متحرش في المرفق العام، يعد ضرراً بالمصلحة العامة.

المبحث الثاني: سلوكيات التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة وكيفية إثباته

The second topic
Sexual harassment behaviors in public office and how to prove it

تتعدد السلوكيات التي يقوم بها المتحرشون في الوظيفة العامة، فالبعض منها تتم بالصورة التقليدية للفعل، والبعض الآخر من صور هذه الجريمة يتم عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة، ويقع على عاتق الموظفة ضحية التحرُّش إثبات هذه الجريمة.

سوف نحاول من خلال ما يلي استعراض أبرز صور التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة وبيان كيفية إثباته.

المطلب الأول: **صور السلوكيات التي تشكل تحرُّشًا جنسيًّا في الوظيفة العامة.**

المطلب الثاني: **إثبات التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.**

المطلب الأول: صور السلوكيات التي تشكل تحرُّشًا جنسيًّا في الوظيفة العامة

إن جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، تقوم على سلوكيات متعددة يمارسها الجاني ضد الموظفة الضحية.

ويحاول المشرِّع والقضاء الفرنسي إيجاد المعايير اللازمة لتوصيف الأفعال التي تقع على الموظفة كتحرُّش جنسي من عدمه.

وسوف نحاول أن نبين أنواع تلك السلوكيات وموقف القضاء منها وفق التقسيم الآتي:

الفرع الأول: **أنواع السلوكيات المكونة للتحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة.**

الفرع الثاني: **موقف القضاء من سلوكيات التحرش الجنسي في الوظيفة العامة.**

الفرع الأول: أنواع السلوكيات المكونة للتحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

تتعدد السلوكيات التي تتم من خلالها جريمة التحرُّش الجنسي، إذ تشمل الألفاظ والحركات والإشارات والإيماءات والأسئلة والاحتكاك واللمس والالتصاق، فالتحرُّش الجنسي له درجات مختلفة، فربما يبدأ المتهم مع الضحية بأبسط هذه السلوكيات، فإن وجد منها صمتًا انتقل إلى ما هو أعمق[١].

إن المشرِّع الفرنسي من خلال القوانين التي حظرت التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة لم يحصر السلوكيات التي تشكل تحرُّشًا جنسيًّا في الوظيفة العامة، فالتحرش الجنسي لدى بعض الفقه[٢] ظاهرة غير مفهومة جيداً، مما يصعب حصر السلوكيات المكونة لها.

فنجد بأن تلك السلوكيات المكونة للتحرش الجنسي الذي تتعرض له الموظفة، قد تكون مباشرة أو غير مباشرة، كما أنها قد تتم بالوسائل التقليدية، أو باستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة، ويمكننا أن نشير إلى عدد من السلوكيات التي تم اعتبارها من قبيل التحرش الجنسي في الوظيفة العامة وهي على عدة أنواع:

١- القيام بأي تصرف يكون ذا دلالة جنسية، فلم يحدد المشرع نوع التصرف، إن كان صريحًا، أو إيحاء، ولكن ينظر الى طبيعة الفعل فإن كان يدل على أن من قام بالفعل يحاول الحصول على علاقة جنسية أو أي امتيازات جنسية من الموظفة، فإن ذلك يعتبر دليلًا على أن هذا الفعل يشكل تحرُّشًا جنسيًّا[٣]، ومن الأمثلة على ذلك :

أ- الرسائل المكتوبة أو الإلكترونية التي يدعو فيها المتحرُّش الموظفة الضحية لإقامة علاقة جنسية[٤].

---

[١] **د. محمد علي قطب، مرجع سابق، ص٢٨.**

[2] **S.Gonzales, De la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel devant le juge administratif, AJDA 2019 p.2061.**

[3] **F. Mallol,op,cit,p.342.**

[4] **TA Poitiers, 23 janv. 2018, n° 1501532, AJDA 2018.p. 990.**

ب- قيام المتحرش بلمس أماكن في جسد الموظفة تدل على نيته القيام بسلوك جنسي.

ج- النكتة البسيطة التي تتضمن ألفاظًا جنسية أو إيحاءات جنسية تعد تحرُّشًا جنسيًّا[١].

٢- التحرُّش الجنسي الناتج عن سلوك غير مرغوب به، ويكون له دلالة جنسية، ويعبر عنه جسديًا، أو لفظيًا، وقد يكون الهدف منه تقويض كرامة الشخص، وإذلاله[٢].

فالتحرُّش الجنسي قد يكون من خلال السلوك الجسدي الذي تتعرض له الضحية للبحث عن علاقة أو امتيازات جنسية للجاني أو لطرف ثالث[٣].

أما التحرُّش الجنسي اللفظي، فيتمثل بالأقوال، التي تشكل حالة من العنف النفسي للضحية، ما يخلق لديه حالة التخويف والإذلال[٤].

٣- الضغوط المتكررة، الكتابية[٥]، أو الجسدية[٦] ذات الدلالة الجنسية التي يكون الهدف منها خلق حالة من الخوف والعدائية لدى الموظفة الضحية تعد من قبيل التحرُّش الجنسي[٧].

٤- أي سلوك، أو ضغط لا يكون الهدف منه الحصول على علاقة أو امتيازات جنسية لمرتكب الفعل، وإنما يكون الهدف منه الحصول على امتيازات جنسية لصالح طرف ثالث[٨].

٥- لا يشترط تكرار السلوك الذي يشكل تحرُّشًا جنسيًّا، لأن سلوكًا واحدًا على درجة عالية من الجدية والخطورة، يكون كافيًا بحد ذاته لاعتبار السلوك المرتكب تحرُّشًا جنسيًّا[٩].

نشير أخيرًا إلى إن المشرِّع الفرنسي توسع كثيرًا في بيان السلوكيات التي تشكل التحرُّش الجنسي، وكان ذلك عبر القانون ٢٠١٨-٧٠٣ الصادر في ٣ أغسطس ٢٠١٨ الذي يعزز مكافحة العنف الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وإن أبرز هذه السلوكيات التي قد تتعرض لها الموظفة في أثناء أداء واجبات وظيفتها، أو بمناسبتها[١٠]:

١- التحديق بصورة مركزة على جسد الضحية.

---

[1] CAA Versailles, 16 mars 2012, n° 09VE00930.

[2] F.-J.Revel, op,cit, p.99٠.

[3] V.Tellier-Cayrol, Outrage sexiste : quelle mise en oeuvre dans la fonction publique territoriale ?, AJ Collectivités Territoriales 2019 p.283.

[4] C.E,n° 362495, La Poste SA, AJDA 2014. 79

[5] TA Versailles 6 nov. 2007, req. nos 0608423 et 0612570,- TA Paris 23 juin 2011, Pizzo, req. n° 0901744/5-2, a contrario.

[6] CAA Versailles 15 mars 2011, Société Aquagest, req. n° 09VE03940.

[7] CAA Versailles, 7 avr. 2016, n° 14VE00280 , Commune de Montreuil, AJFP 2016.p. 238.

[8] S.Gonzales, op,cit, p.2061.

[9] M.Komly-Nallier, L.Crusoé, op,cit, p.1496.

[10] V. Tellier-Cayrol, op,cit, p.283.

٢- بحث الجاني بصورة متكررة عن الاختلاط الجسدي، كالإصرار على مصافحة الضحية، أو وضع نفسه في موقع لا يترك للضحية أي منفذ جسدي للمرور.
٣- ملامسة الضحية بحجة تعديل ملابسها، أو تصفيف شعرها.
٤- استعمال أي إشارات ذات دلالة جنسية.
٥- إن عرض الذهاب إلى مطعم أو سينما يمكن اعتباره تحرُّشًا جنسيًّا في سياق معين.

الفرع الثاني: موقف القضاء من السلوكيات المشكلة للتحرش الجنسي في الوظيفة العامة

ان القضاء الإداري الفرنسي[1]، حاول حصر السلوكيات التي تشكل تحرشاً جنسياً في الوظيفة العامة، من خلال ربط تلك السلوكيات بمعايير أخرى بتحققها فإننا نكون امام تحرش جنسي في الوظيفة العامة، إذ قضى بأن التحرش الجنسي، ناتج عن أي قول أو فعل له دلالة جنسية، سواء كانت الدلالة الجنسية مباشرة أو بصورة ايحاء، إذ عرف التحرش بأنه: "الأقوال والأفعال ذات الدلالة أو الإيحاء الجنسي والتي تتصف بالتكرار أو تصل إلى درجة معينة من الجدية حتى في حال عدم تكرارها، وتصدر في أثناء الوظيفة أو بمناسبتها...".

وامام عمومية تعريف القضاء الإداري الفرنسي للتحرش الجنسي في الوظيفة العامة فإن السلوكيات المكونة للجريمة التحرُّش في الوظيفة العامة تنقسم إلى:

النوع الأول: السلوكيات الجنسية المباشرة التي تتم بصورة تقليدية لفعل التحرُّش الجنسي دون استعمال أي من وسائل التكنولوجيا الحديثة، كالحركات والأقوال.

النوع الثاني: جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، المرتكبة عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة.

النوع الثالث: الضغوطات ذات الدلالة الجنسية التي تتم بصورة مستمرة تجاه الموظفة ضحية التحرُّش، والتي تضع الموظفة الضحية في موقف عدائي، وتخويفي، تعد تحرُّشًا جنسيًّا.

وسنورد فيما يلي صوراً للسلوكيات التي اعتبرها القضاء الفرنسي تشكل تحرشاً جنسياً في الوظيفة العامة، أما فيما يخص المعايير التي اعتمدها القضاء في توصيف الفعل، كونه يعد تحرشاً جنسياً أم لا، فسوف نتناولها بصورة مفصلة عند الحديث عن موقف القضاء من اثبات التحرش الجنسي في الفرع الثاني من المطلب الثاني في هذا المبحث.

إذ يتشدد القضاء الفرنسي الإداري والعادي، فيما يخص السلوكيات التي تشكل جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، حيث اعتبرت النكتة البسيطة التي تتضمن ألفاظًا جنسية، تحرُّشًا جنسيًّا[2].

---

[1] **C.E, 15-01-2014, n° 362495,op,cit, p.79.**
[2] **CAA Versailles, 16 mars 2012, n° 09VE00930.**

كذلك الحال من المواقف المتشددة للقضاء الفرنسي، فإنه عدَّ السلوكيات التالية تشكل تحرُّشًا جنسيًا:

١- إرسال الرئيس الإداري رسائل رومانسية لإحدى الموظفات[١].
٢- الدعوة التي وجهها الرئيس الإداري كفعل خير لبعض الموظفين الذين يشتكون من حروق للشمس للإقامة معه في نفس الغرفة في أثناء رحلة كشافة[٢].
٣- من قبيل المواقف المتشددة اعتبر القضاء الفرنسي أن الرئيس الإداري مذنب، ومرتكب لجريمة تحرش جنسي لأنه مارس ضغوطًا شبه بدنية على موظفة من خلال تلميحات ذات دلالة جنسية وايحاءات غير لائقة[٣].

ويرى جانب من الفقه[٤] إن القضاء الفرنسي اتخذ ذلك المسلك المتشدد حمايةً لبيئة العمل، معتبراً تلك التصرفات من السلوكيات المكونة لجريمة التحرش الجنسي التي من شأنها إحداث إرباك في سير المرفق العام بانتظام واطِّراد[٥]، ما ينعكس سلبًا على مصالح المواطنين التي يلبيها المرفق العام.

المطلب الثاني: إثبات التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة

يُعرف الاثبات في نطاق القانون الجنائي[٦] بأنه" كل ما يؤدي إلى اظهار الحقيقة في المسائل الجزائية، والاصل إن الاثبات في الميدان الجنائي يقع على عاتق الادعاء العام وكذلك على المشتكي، كما يلعب القاضي الجنائي دوراً ايجابياً في الوصول إلى الحقيقة وكشف اسرارها وليس على المتهم ان يثبت ابتداء حسن نيته او براءته".

اعترف القضاء الإداري الفرنسي[٧] للموظفة ضحية التحرُّش الجنسي بمبدأ الحرية في تقديم أي دليل يثبت بصورة قاطعة أنها وقعت ضحية أفعال تحرُّش جنسي، أو يجعل من الممكن افتراض وقوعها ضحية أفعال تشكل تحرُّشًا جنسيًّا، ومن ثمَّ، فإن عبء الإثبات في مسائل التحرُّش الجنسي يقع على عاتق الموظفة ضحية التحرُّش الجنسي.

سوف نقسم هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: وسائل إثبات التحرُّش الجنسي.

الفرع الثاني: موقف القضاء الفرنسي فيما يخص اثبات التحرُّش الجنسي.

---

[1] Soc. 12 févr. 2014, n° 12-26.652.

[2] Soc. 17 mai 2017, n° 15-19.300 , D. 2017. P.1129.

[3] Crim. 30 sept. 2009, n° 09-80.971

[4] M.Komly-Nallier, Lionel Crusoé, La notion de harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJDA 2012 p.1496.

[5] للتحرُّش الجنسي آثار خطيرة على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، إذ تضطر الموظفة ضحية التحرُّش إلى الابتعاد وترك مكان العمل؛ خوفًا مما تتعرض له من سلوكيات، الأمر الذي يؤثر على تلبية احتياجات المواطنين التي يسعى المرفق العام إلى إشباعها.

CAA Marseille, 26 mars 1998, n° 97MA11297.

[٦] غسان جميل الوسواسي، القرائن في الإثبات الجنائي، بحث منشور، مجلة القضاء، نقابة المحامين في العراق، العددان (١)(٢)، ٢٠٠١، ص٥٢.

[7] CAA, Marseille, 15-01-2019, n° 17MA00578, AJDA 2019 p.2061.

الفرع الأول: وسائل إثبات التحرُّش الجنسي

يُقصد بالدليل في الاثبات بأنه[١]" كل ما يؤدي إلى كشف الحقيقة ويعمل على إظهارها"، ويُعترف للموظفة ضحية التحرش الجنسي، بمبدأ حرية الاثبات، فلها الاستعانة بأي من الأدلة التي تثبت وقوع فعل التحرش الجنسي.

وسوف نبين فيما يلي الأدلة التي يمكن أن تستعين بها الموظفة لإثبات وقوعها ضحية لأفعال التحرش الجنسي، والتي تقدمها الموظفة لجهة الإدارة، أو لقاضي التحقيق والمحكمة الجنائية عندما تقرر السير في إجراءات الدعوى الجزائية ضد المتحرش.

أولاً-إثبات التحرش الجنسي في القانون الفرنسي.

إن إقرار المشرع والقضاء الإداري الفرنسي، لمبدأ حرية الاثبات في مسائل التحرُّش الجنسي كان نتيجة إحجام العديد من الموظفات ضحايا التحرُّش الجنسي، عن التقدم بشكوى ضد الأفعال التي تقع عليهم[٢]، لصعوبة إثبات الضحايا للوقائع[٣].

ويمكن للموظفة الاستعانة بالعديد من الوسائل التي تساعدها في إثبات وقوع جريمة التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، ونشير إلى أبرز الوسائل التي تستعين بها الموظفة لإثبات المضايقات الجنسية التي تتعرض لها وهي:

أ-الاستعانة بشهادات الموظفين، زملاء الموظفة الضحية في مكان العمل، على أن يتم تقديم الشهادة كتابيًا[٤].

فالشهادة تعد عنصرًا حاسمًا في الإثبات[٥]، وتعترف المادة السادسة في فقرتها الثالثة من قانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، بالحماية للموظفين الذين يقومون بالإبلاغ عن السلوكيات التي تشكل تحرُّشًا جنسيًّا في الوظيفة العامة، كما تمتد الحماية لتشمل الموظفين الذين يشهدون لصالح زملائهم ضحايا التحرُّش في الوظيفة العامة[٦].

كما يكون للموظفة ضحية التحرش الاستعانة بشهادة طبيب الجهة الإدارية أو الطبيب الذي كانت تتردد اليه عند تدهور حالتها الصحية لإثبات العلاقة السببية بين التحرش الجنسي والتدهور في حالتها الجسدية والنفسية، فالهدف هو اثبات وجود سلوكيات تضر بصحتها العقلية والجسدية[٧].

---

[١] غسان جميل الوسواسي، مرجع سابق، ص٥٢.

[2] S.Gonzales,op,cit, p.2061.

[3] É.Marcovici,op,cit,p.338.

[4] CAA Marseille 14 févr. 2006, req. n° 02MA02364.- CAA Nantes 25 mars 2010, req. n° 09NT00433.

[5] É.Marcovici,op,cit, p.338.

[6] Art, 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.

[7] CE 15 janv. 2014, n° 362495, *La Poste SA*, AJDA 2014. P.79.

لكننا نلاحظ أن القضاء الفرنسي، يقضي بمعاقبة الشاهد والمبلغ عند عدم إثبات وقوع التحرُّش الجنسي، وقد يكون مسوغ هذا المسلك للقاضي هو حماية بيئة العمل من الادعاءات الكيدية، التي يكون هدفها تشويه صورة الموظف العام المدعى عليه، أو الانتقام منه لأسباب مختلفة[١].

ب-يكون للموظفة الاستعانة بعدة طرق لإثبات التحرش الجنسي ولعل أبرزها:

١- يمكن للموظفة إثبات التحرُّش الجنسي بالاستعانة بالرسائل ذات الدلالة الجنسية التي أرسلها المتحرِّش، إلى الموظفة سواء أكانت ورقية، أو إلكترونية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، أو البريد الالكترونية[٢].

٢- للموظفة تقديم تسجيل للمحادثات الهاتفية، التي تثبت حدوث التحرُّش الجنسي، ولكن دون انتهاك لشرط السرية في المراسلات[٣].

٣- للموظفة الاستعانة بأي وسيلة تساهم في إثبات الدعوة المتكررة، والملحة من المتحرش، لإقامة علاقة جنسية معها[٤].

٤- للموظفة الاستعانة بالبيئة التي يتم فيها أداء العمل لإثبات وقوع التحرُّش الجنسي، عبر إثبات مباشرة الموظفين عملهم في بيئة يتخللها نكات بذيئة، أو أقوال ذات دلالة جنسية، أو الصور ذات الدلالة الجنسية المعلقة على الجدران، أو التي توضع على شاشة جهاز الكمبيوتر للموظف المتحرش[٥].

ثانياً- إثبات التحرش الجنسي في القانون العراقي

يكون للموظفة ضحية التحرش الجنسي حرية الإثبات، فلها الاستعانة بأي دليل، تقدمه لجهة الإدارة لإثبات وقوعها ضحية لجريمة التحرش الجنسي، أما عندما تقرر الموظفة اللجوء إلى الدعوى الجزائية، فنجد بأن المشرع العراقي يعترف بمبدأ حرية القاضي الجنائي في الاقتناع، فعلى الموظفة أن تقدم جميع الأدلة الكفيلة بأن تولد لدى القاضي قناعة تامة بما تدعيه.

وفيما يخص الأدلة التي يمكن للموظفة أن تقدمها لتستنبط منها جهة الإدارة، والقاضي الجنائي القناعة بما تدعيه تم إيرادها في المادة (٢١٣) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي[٦].

فيمكن للموظفة ضحية التحرش الجنسي أن تلجأ إلى وسائل الاثبات التي نصت عليها المادة ٢١٣ لإثبات وقوعها ضحية لجريمة التحرش الجنسي، وهذه الوسائل هي[١]:

---

[1] Soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092, RDT 2009. P.376.

[2] TA Poitiers, 23 janv. 2018, n° 1501532, AJDA 2018.p. 990.

[3] TA Lyon, ord. réf., 8 févr. 2018, n° 180074.

[4] Crim. 7 mars 2018, n° 17-80.449.

[5] CA Orléans, 7 févr. 2017, n° 15/02516.

[٦] د. حسين عبد الصاحب عبد الكريم، د. تميم طاهر أحمد، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٣، ص٣١٣، ص٣١٤.

١-الإقرار.
٢-شهادة الشهود.
٣-القرائن.
٤-محاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى.
٥-تقارير الخبراء والفنيين.
٦-الأدلة الأخرى المقررة قانوناً.

فيمكن للموظفة عندما تطلب من الإدارة حمايتها مما وقع عليها، أن تقدم للرئيس الإداري أي من الأدلة التي تثبت وقوعها ضحية أفعال التحرش الجنسي، فلها أن تستعين بشهادة أي من الموظفين أو حتى المتعاملين مع المرفق العام، الذين شهدوا ارتكاب فعل التحرش الجنسي، كما يكون لها تقديم أي دليل يساهم في إثبات صحة الوقائع التي تدعي بها.

كما يكون للموظفة عندما تقرر السير في إجراءات الدعوى الجزائية عبر تقدمها بشكوى ضد المتحرش، أن تستعين إضافة لشهادة الشهود بمحاضر التحقيق التي تم تدوينها عند مساءلة الموظف المتحرش تأديبياً، كما يكون لها الاستعانة بأي دليل يمكن أن يولد لدى القاضي الجنائي الاقتناع بصحة الوقائع المنسوبة إلى المدعى عليه بارتكابه فعل التحرش الجنسي.

الفرع الثاني: موقف القضاء الفرنسي فيما يخص اثبات التحرُّش الجنسي

يعترف القضاء الفرنسي للموظفة ضحية التحرُّش الجنسي، بمبدأ حرية إثبات الوقائع التي تفترض وقوعها ضحية لتحرش جنسي[٢]، حيث يعتمد القاضي على مجموعة من الأدلة والقرائن لإثبات حقيقة تعرض الموظفة لجريمة التحرُّش الجنسي من خلال ما تم تقديمه من قبلها[٣]، ما يوجب على الموظفة ضحية التحرُّش الجنسي توسيع الأدلة التي تستعين بها للإثبات[٤].

---

[١] **وهذه الوسائل هي" ١-الإقرار:"يقصد به إقرار المتهم على نفسه بالتهمة المنسوبة إليه. ٢-الشهادة:وهي ادلاء شخص بالمعلومات التي لديه عن الجريمة التي ارتكبها الغير والتي ادركها بإحدى حواسه.٣-محاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى: هي محاضر جمع الأدلة والتحقيق بما تحتويه من كشوف وافادات واعترافات وشهادات ووثائق واراء الخبراء.٤-تقارير الخبراء: أجاز القانون انتداب الخبراء في التحقيق والمحاكمة بناء على طلب أطراف الدعوى أو المحكمة نفسها لتثبيت وجهة نظر فيه.٥-القرائن:يجوز للمحكمة أن تستعين بالقرائن لإثبات واقعة معينة أو دعم شهادة منفردة، فالقرينة هي استنباط امر غير ثابت من امر ثابت.٦-الأدلة الأخرى المقررة قانوناً، أجاز القانون للمحكمة أن تستند في أحكامها وقراراتها على الأدلة التي قررها القانون أو نصت عليها لقواعد العامة في التحقيق الابتدائي او القضائي". د. حسين عبد الصاحب، د. تميم طاهر، مرجع سابق، ص٣١٥ وما بعدها.**

[2] **TA Lyon, 1er févr. 2007, n° 0508311, AJFP 2007. P.176.**

[3] **CAA Paris, 31 janv. 2007, n° 05PA01501- CAA Versailles, 16 mars 2010, n° 09VE00930.**

[4] **É.Marcovici,op,cit,p.338.**

وحمايةً لبيئة العمل، وللموظفات ضد أفعال التحرُّش الجنسي في أثناء أداء واجباتهن، من أي سلوكيات تؤثر على العلاقة المتبادلة بين الموظفين، فإن القضاء الفرنسي يقر مبدأً هامًّا فيما يخص التوسع في أدلة الإثبات؛ حيث قضت الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية في ١٨ نوفمبر ٢٠١٥ بأن مصطلحات الكلمات يجب أن تفهم بمعناها الأوسع سواء أكانت الكلمات مكتوبة، أو شفهية وسواء تم إرسالها بواسطة البريد الإلكتروني، أم بصورة ورقية، وليس بالضرورة أن تحمل هذه الكلمات عبارات جنسية صريحة أو مباشرة، ولا يشترط أن يكون الهدف منها الحصول على علاقة جنسية، بل يكفي قيام الجاني بسلوك له دلالة جنسية وضع الضحية في حالة من الخوف، والعدائية[١].

ويعتمد القاضي لإثبات وقوع التحرُّش الجنسي على نوعين من المعايير:

أولاً- معايير تراكمية إجبارية[٢]:

يستعين القاضي الإداري بمجموعة من المعايير التراكمية والتي يشترط تحققها جميعها لوصف السلوكيات التي تعرضت لها الموظفة بأنها تحرُّش جنسي، وفي حال تخلف أي منها ينتفي ذلك الوصف، وهذه المعايير هي:

١- أن يتم ارتكاب فعل أو مجموعة أفعال، تكون ذات دلالة جنسية، والتي قد تكون بصورة اتصال جسدي، كلمس جسد الضحية، أو بصورة شفهية، كالنكات البذيئة، أو التعليقات ذات الدلالة الجنسية، كما أن هذه الأفعال قد تكون ورقية كالرسائل، أو إلكترونية كرسائل البريد الإلكتروني[٣].

٢- انتفاء رضا الضحية، إذ يجب أن تكون هذه الأفعال غير مرغوب فيها من قبل الضحية، فيقع عليها تقديم دليل على أن أفعال المتحرش تمت دون رضا منها، حيث يقوم القاضي بقياس رد فعل الضحية بدقة في مواجهة سلوك المتحرش، للتأكد من وقوع جريمة التحرُّش الجنسي[٤].

ويكون على الموظفة في هذه الحالة تقديم ما يفيد بانها رفضت لفظيًا وبصورة صريحة، السلوك الصادر من المتحرِّش[٥]، أو تثبت عدم الرضا عبر تقديم ما يثبت أنها طلبت من الإدارة الحق في الحماية الوظيفية[٦]، أو تقدمها بشكوى جنائية ضد المتحرش[٧].

---

[1] **crim.18,nov,2015, n° 14-85.591, Bull.n° 259 D. 2015. P.2444.**

[٢] **إن هذه المعايير تم استخلاصها عبر حكم مجلس الدولة الفرنسي، الذي أشرنا اليه في بداية بحثنا: C.E, 15-01-2014, n° 362495, AJDA 2014 p.79.**

[3] **CAA Versailles, 22 juin 2010, n° 09VE02662.**

[4] **F.-J.Revel, op,cit, p.996.**

[5] **C. Froger, Harcèlement, tentative de suicide et protection fonctionnelle, AJDA 2014.P. 68.**

[٦] **ويُعرَّف الحق في الحماية الوظيفية بأنه: "ضمان قانوني تمنحه الإدارة للموظفين، أثناء القيام بأداء واجبات وظيفتهم"**

E.Vital-Durand, Protection fonctionnelle des agents publics, J.-Cl. Public-Contentieux pénal 2004, fasc. 10.

[7] **rappr., CAA Nantes 11 mars 1999, req. n° 97NT00831. -rappr., CAA Versailles 16 mars 2010, req. n° 09VE00930.**

٣- يجب إثبات أن الافعال التي تم ارتكابها تمت في أثناء تأدية الموظفة لواجباتها الوظيفية، وضمن الوقت المخصص للعمل، أو أنها تعرضت لتلك الأفعال بمناسبة قيامها بأداء واجباتها الوظيفية، فلا تستفيد الموظفة من الحماية الإدارية عند غياب الارتباط بين الأفعال التي تشكل تحرُّشًا وبين الوقت الذي تمت فيه[1].

ثانياً-المعيار البديل:

في بعض الأحيان يعتمد القاضي الفرنسي لإثبات التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة على القصد من الفعل المرتكب؛ حيث يكتفى بإثبات أن الأفعال والتصرفات المرتكبة كانت مقصودة للحصول على علاقة جنسية أو امتيازات ذات طبيعة جنسية، أو أن ارتكاب الأفعال تم لوضع الضحية في حالة التخويف والعدائية[2].

الخاتمة: Conclusion

بعد ان انتهينا من دراسة هذا البحث بعنوان (العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة في الوظيفة العامة، التحرُّش الجنسي أنموذجًا) فإننا توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نستطيع أن نجمل أبرزها:

أولاً-النتائج

١- التحرُّش الجنسي ضد الموظفة يعد أحد اشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتي تقع على الرجال والنساء في أثناء أداء واجبات الوظيفة العامة أو بمناسبة أدائها، كما يعد شكلًا من أشكال التمييز ضد المرأة في مكان العمل.

٢- ضعف الاهتمام من قبل المشرع بجرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة في المجتمع وفي الوظيفة العامة، إذ يفتقد النظام القانوني في العراق لوجود تشريع مستقل يهدف لتعزيز مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في المجتمع العراقي.

٣- ان للتحرش الجنسي آثار خطيرة تعود على الموظفة الضحية، وعلى المصلحة العامة، فالتحرش الجنسي يخل بالآداب والأخلاق العامة في المجتمع، فهو يجافي الاخلاق الإدارية الواجب ان يتحلى بها الموظف اثناء القيام بواجبات وظيفته، كما أن التحرش الجنسي يعد صورة من صور إساءة استعمال السلطة عندما يتم ارتكابه من قبل الرئيس الإداري للموظفة الضحية.

٤- إن المشرع العراقي عالج ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمع العراقي من خلال ما نصت عليه المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، كما أن المشرع حظر هذه الجريمة وعرفها من خلال نصوص قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

---

[1] **Soc. 19 oct. 2011, n° 09-72.672 , D. 2011. P.2661.**

[2] **M.Komly-Nallier, L. Crusoé, op,cit,p.1496.**

٥- تعرض تعريف التحرش الجنسي في القانون الفرنسي للعديد من التطورات منذ إقراره ولغاية يومنا هذا، وعلى عكس المشرِّع الفرنسي، فإن القضاء الإداري الفرنسي عرَّف فعل التحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة إذ حاول القضاء الإداري الفرنسي إيجاد تعريف جامع لذلك المفهوم في الوظيفة العامة.
٦- تتجنب العديد من النساء العاملات في القطاع الحكومي اللجوء للقضاء عند تعرضهن للتحرش الجنسي وذلك نظراً لصعوبة اثبات الوقائع المكونة لتلك الجريمة.
٧- عالج القضاء الفرنسي مسألة التمييز بين ما يعتبر من قبيل التحرش الجنسي، وما يعد تعبير عن الحب، إذ وجدنا بأن القضاء كان له موقف متباين من تعبير الموظف عن مشاعره للموظفة حتى صدور القانون ٩٥٤ لسنة ٢٠١٢ ، إذ إنه اتخذ موقفاً متشدداً بعد صدور هذا القانون بحيث اعتبر التعبير عن الحب هو صورة من صور التحرش الجنسي.
٨- إن المشرع والقضاء الفرنسي، اعترف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بمبدأ حرية الاثبات كما أن القضاء الفرنسي، أرسى مبدأ هام وهو أن مصطلحات الكلمات يجب أن تفهم بمعناها الأوسع سواء أكانت الكلمات مكتوبة، أو شفهية وسواء تم إرسالها بواسطة البريد الإلكتروني، أم بصورة ورقية، وليس بالضرورة أن تحمل هذه الكلمات عبارات جنسية صريحة أو مباشرة، ولا يشترط أن يكون الهدف منها الحصول على علاقة جنسية، بل يكفي قيام الجاني بسلوك له دلالة جنسية وضع الضحية في حالة من الخوف، والعدائية.

ثانيا- التوصيات:

١- ندعو المشرِّع العراقي إلى سن تشريع لحظر ومواجهة التحرُّش الجنسي، وجميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة في الوظيفة العامة، على أن يتضمن التشريع، تعريفًا محددًا للتحرُّش الجنسي في الوظيفة العامة، وبيانًا للوسائل الكفيلة بحماية الموظفة الضحية.
٢- ندعو المشرِّع العراقي إلى ضرورة تغليظ عقوبة التحرش الجنسي المنصوص عليها في المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، بحيث تصبح عقوبة جريمة التحرُّش الجنسي الحبس لمدة لا تزيد عن سنتين وغرامة مالية تحدد بالنظر إلى خطورة الفعل، مع إمكانية تشديد العقوبة لتصبح الحبس لمدة ثلاث سنوات وزيادة مبلغ الغرامة في حال:

أ-ارتكاب فعل التحرُّش الجنسي من شخص له سلطة على شخص اخر.
ب-تكرار ذات الفعل الذي تمت المعاقبة عليه قبل مرور سنة من انقضاء العقوبة السابقة.
ج- في حال وقع فعل التحرُّش الجنسي على قاصر أو شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة.

٣- ندعو المشرع العراقي إلى تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، وذلك بان يتم تضمين القانون نصاً يحظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة ويعترف بالحماية للموظفة المعتدى عليها، بحيث يتضمن النص الجديد منع الإدارة ان تصدر أي قرار إداري في غير صالح الموظف العام وعلى الأخص القرارات المتعلقة في(الترقية-التقييم-التأديب-التدريب والتأهيل-التثبيت للموظف تحت الاختبار)، نظراً لرفضه التحرش الجنسي، كما ندعو لامتداد هذه الحماية لتشمل كل من يقوم بالإبلاغ أو الشهادة على حدوث تحرش جنسي في الوظيفة العامة.

٤- ندعو المشرع العراقي لتعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، وذلك بان يتم اعتبار التحرش الجنسي مخالفة تأديبية عند ارتكابها من قبل موظف عام، لمخالفته واجبات وظيفته، وأن يتم إلزام الإدارة بإحالة الموظف المخالف للمساءلة التأديبية من حيث التحقيق معه ومن ثم معاقبته بعقوبات محددة تتناسب مع خطورة فعل التحرش المرتكب.

٥- ندعو القضاء العراقي للاعتراف للموظفة ضحية التحرُّش الجنسي، بمبدأ حرية الإثبات، وبالحق في الحماية الوظيفية عند التقدم بشكوى ضد المتحرش، وامتداد الحماية لتشمل الموظف الذي يشهد، أو يبلغ، عن أفعال التحرُّش الجنسي.

٦- ندعو إلى ضرورة إخضاع الموظفين في جميع إدارات الدولة لدورات تأهيل وتدريب، لتعريفهم بالسلوكيات المحظورة في الوظيفة العامة، وأهمية ابتعاد الموظف عما يسيء لسمعته، ولكرامة وشرف الوظيفة العامة، وتوعيتهم لما ينتج عن هذه الأفعال من مخاطر تصيب المصلحة العامة، وتؤثر في نفسية الضحايا.

٧- ندعو المشرع في العراق إلى تعديل قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، عبر إضافة فصل جديد بعنوان جرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي كجزء من الجرائم المخلة بالآداب والأخلاق العامة، يتم من خلاله تناول جريمة التحرش الجنسي على ان يتضمن:

أ-تعريف التحرش الجنسي وبيان صوره وعقوبته الأصلية والتكميلية.

ب-تعريف التحرش الجنسي في الوظيفة العامة وفي القطاع الخاص وبيان صوره وعقوبته.

ج-الحالات المشددة للعقوبة.