



مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

٢٠١٩م

إيهاب عودة

٢٠٢١/١١/٢٨

نبذة عامة:

أصبحت جريمة التحرش ظاهرة عالمية واجب على أي شخص مهما كان اختصاصه أن يواجهها، ويقع على عاتق أصحاب الفكر المتقدم والمتنور مواجهة رجال القانون الذين هم السبب الرئيسي في عدم مواكبة القانون للتقدم والتطور العالمي فيما يتعلق بالمحافظة على حقوق المرأة، فالقانون هو الرادع الأساسي لأي إنسان فقد الشعور بإنسانيته، حاول أن يتعرض لأي امرأة أو قام بمحاولة التحرش بها، فهنا لا بد من وجود قانون رادع لا يدع أي مجال للجاني أن يتنصل من فعلته.

وبالرجوع إلى الإحصائيات المتعلقة بجريمة التحرش نستطيع أن نرى أن انتشارها كبير في مجتمعنا العربي، ومما لا شك فيه أن هذه الجريمة لها عدة أنواع من حيث مكان وقوعها، وما يهمنها هو التحرش الذي يقع في أماكن العمل، حيث إن الاهتمام العالمي في هذا النوع من التحرش هو الأحدث نسبياً ما بين جميع الأنواع الأخرى، وتأتي أحدث هذه الاهتمامات في عام ٢٠١٩ عندما تم إعلان منظمة العمل الدولية لاتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

وقبل التطرق إلى موضوع الاتفاقية يجب أن نحدد مفاهيم بعض المصطلحات التي تتعلق بشكل كبير في نصوص هذه الاتفاقية، وهي ما يأتي:

- العنف: "هو استخدام القوة أو السلطة بشكل متعمد أو التهديد باستعمالها ضد الذات أو ضد شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص أو مجتمع، من شأنه أن يلحق إصابة، أو موتاً، أو أذى معنويًا، أو عاهة في النمو أو عجزاً".
- التمييز ضد المرأة: "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه إهانة أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إهانة أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".
- العنف الجنسي: "هو فعل إجرامي يتم من خلاله استخدام السلوك الجنسي لتنفيذ الاعتداء الجنسي بالقوة رغم إرادة الطرف الآخر، وهو انتهاك لحقوق الإنسان ويمارس العنف الجنسي عن طريق: التحرش الجنسي، الاغتصاب، عرض أفلام إباحية، التقاط صور فاضحة، إجبار المرأة على العمل في الزنى، هتك العرض، وأحياناً تستخدم أساليب مؤذية وعنيفة، ويستخدم هذا النوع من العنف بهدف استغلال

الضحية واستخدام القوة والسيطرة على الضحية، والتي تتمثل غالباً بالمرأة من قبل المعتدي الرجل، ويحدث لعدم وجود قوانين صارمة وإجراءات تتخذ بحق المعتدين".

● العنف النفسي واللفظي : "يُشير العنف النفسي إلى أيّ سلوك يؤدي إلى إحداث ضرر عاطفي للنساء، أو إعاقة النمو الصحي لهنّ أو لأحد أفراد أسرتهنّ، أو يؤدي إلى التقليل من احترامهنّ لذاتهنّ، ويشمل هذا النوع من العنف العديد من السلوكيات؛ كالتشكيك في سلوك المرأة، ومراقبتها باستمرار، كما يشمل التقليل من قيمة المرأة الشخصية، والاستهزاء بها، أو استغلالها والتلاعب بها، أو حرمانها من الوصول إلى الموارد الاقتصادية، ويُسبب العنف النفسي واللفظي للمرأة آثاراً نفسيةً قصيرة وطويلة الأمد بنفس خطورة الآثار النفسية الناتجة عن تعرّض المرأة للعنف الجسدي، سواء كان العنف ناتجاً عن الإهانات، أو السب، أو الشتم، أو محاولات إخافة المرأة، أو عزلها، أو التحكّم بها، وقد يتبع العنف النفسي واللفظي في أغلب الأحيان عنفٌ جسديٌّ".

● العنف القائم على النوع الاجتماعي: تم تعريف العنف وفقاً لاتفاقية إسطنبول لعام ٢٠١١ بأنه " على أنه انتهاك لحقوق الإنسان، وشكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وأنه يعني كافة أعمال العنف القائمة على النوع، والتي تسبب، أو التي من شأنها أن تسبب، للمرأة أضراراً أو آلاماً بدنية أو جنسية أو نفسية أو اقتصادية، بما فيه التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أكان ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"، أما تعريف النوع الاجتماعي جاء كما يلي " الأدوار والتصرفات والأنشطة والاختصاصات المبنية اجتماعياً والتي يعتبرها مجتمع معين مناسبة للنساء والرجال".

مفهوم جريمة التحرش والبنيان القانوني لها

لم يتم الاتفاق على تعريف محدد لفعل التحرش وما زالت دائرة التعريفات لهذه الجريمة غير مغلقة وذلك بسبب اختلاف الفعل المادي للتحرش من مجتمع إلى آخر، وينتج عن ذلك مطالب كثيرة بإضافة الكثير من الأفعال المخلة بالحياة العام إلى تعريف التحرش، وبدورنا قد اخترنا تعريف لفعل التحرش كما يلي:

- التحرش " هو سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بالجنس يهدف، أو يؤدي إلى الإضرار بكرامة الشخص، وخلق بيئة ترهيبية، أو عدائية، أو عدوانية مزعجة، أو إحدائها"، هذا التعريف تم ذكره في مشروع قانون العمل الجديد لحماية العاملين من التحرش في أوروبا والذي أقره الإتحاد الأوروبي، وتم التصديق عليه عام ٢٠٠٤م.
- البنيان القانوني لجريمة التحرش:

لا تقوم هذه الجريمة إلا بقيام هذه الأركان الثلاثة بالإضافة إلى الركن الخاص في حال تم النص القانوني على ذلك.

- ١- الركن القانوني: لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، ويعني ذلك أن الدولة التي لم تجرم فعل التحرش لا تستطيع أن تعاقب المتحرش، ويختلف هذا الركن من دولة إلى أخرى، فهناك بعض الدول التي لم تشرع قانون يجرم فعل التحرش وهناك دول أخرى قد نصت على تجريم فعل التحرش في قانون العقوبات فقط وهناك من عاقب في قانون العقوبات وقانون العمل معاً.
- ٢- الركن المادي: هو الواقعة التي تظهر الجريمة إلى حيز الوجود، أي لا يوجد عقاب على النوايا الداخلية، ويعد هذا الركن هو متعدد الأشكال في جريمة التحرش، فقد يكون جسدي أو شفهي أو عن طريق استخدام الإشارة.
- ٣- الركن المعنوي: هو يمثل الإرادة التي تصدر عن الفاعل في القيام بجريمة التحرش، ويتطلب قيام هذا الركن أن يتجه قصد الفاعل إلى فعل التحرش ويسمى القصد العام في الجريمة، ولكن في المقابل هناك بعض القوانين التي تشترط قصد خاص إلى جانب القصد العام لقيام الركن المعنوي لجريمة التحرش، ومثال ذلك ما اتجه إليه المشرع المصري الذي اشترط أن يكون هدف الجاني في جريمة التحرش ذو طابع جنسي أو بهدف الحصول على منفعة جنسية.
- ٤- أركان خاصة: تتطلب بعض الصور لجريمة التحرش صفة معينة في الجاني أو المجني عليه إلى جانب الأركان التي ذكرناها سابقاً، ومثال ذلك أن يكون الجاني له سلطة على المجني عليه مثل أن يكون الأب أو الأخ، أو أن يكون الجاني رب العمل والمجني عليه عامل، أو أن يكون الجاني موظف عام وكذلك

المجني عليه، وللتوضيح بشكل أكبر فيما يتعلق بالتحرش داخل أماكن العمل سنذهب للاطلاع على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل ٢٠١٩م.

• مضمون الاتفاقية:

١- المادة الأولى: جاءت هذه المادة بتعريف للعنف والتحرش في العمل وهو مجموعة من 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.

وجاءت بتعريف لمصطلح التحرش على أساس نوع الجنس كالآتي " العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي".

٢- المادة الثانية: جاءت هذه المادة بتحديد الأشخاص التي تنطبق عليهم هذه الاتفاقية، وهم العمال مهما اختلفت درجاتهم سواء كانوا رسميين أو متدربين أو مستخدمين في مكان العمل، وتطبق هذه الاتفاقية على أماكن العمل الخاصة وأماكن العمل الحكومية.

٣- المادة الثالثة: جاءت هذه المادة بتحديد الحالات التي يعتبر فيها الشخص قائم على رأس عمله أي أن هذه الاتفاقية تحمي العامل في أثناء القيام بعمله ضمن محددات، ويكون الشخص قائم على عمله وفقاً لهذه المادة عندما يكون متواجداً في المكان الجغرافي للعمل، سواء كان في المكان الذي يأكل فيه أو يأخذ قسطاً من الراحة أو يستخدم المرافق الصحية، أو في أي مكان يكون فيه بسبب العمل مثل أن يكون في رحلة عمل.

وتم التوسع في قيام حالة العمل بأنه تم تحديد الاتصال الذي يكون بسبب العمل خاضع لهذه الاتفاقية مثل أن يتصل المدير على سكرتيرة هاتفياً للتحرش بها لفظياً، أو أن في أوقات التوجه للعمل أو العودة منه أو في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.

٤- المادة الرابعة: تحث هذه المادة الدول الأعضاء التي ستصدق على هذه الاتفاقية على اعتماد نهج شامل لمنع ظاهرة العنف والتحرش في أماكن العمل، على أن يشمل هذا النهج بعض النقاط الأساسية وهي

مادة قانونية تجرم التحرش في أماكن العمل، واتخاذ تدابير تمنع التحرش، وتطوير اليات الرصد لهذه الظاهرة مثل التفتيش على أماكن العمل.

٥- المادة الخامسة والسادسة: نصت المادة الخامسة من هذه الاتفاقية على الزامية قيام الدول الأعضاء على تحقيق وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأهمها الحرية النقابية والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، أما المادة السادسة ألزمت الدول الأعضاء وضع قوانين وسياسات لحماية العمال الذين ينتمون إلى مجموعات مستضعفة ومثأثرة من أفعال العنف والتحرش في أماكن العمل.

٦- المادة السابعة والثامنة والتاسعة: تأتي هذه المواد من الاتفاقية تحت عنوان الحماية والوقاية، ويتبين ذلك في المادة السابعة والتي قامت بحث الدول الأعضاء بتبني قوانين ولوائح تجرم فعل التحرش في أماكن العمل وذلك للوقاية والتقليل من هذه الأفعال، ومن ثم أنت المادة الثامنة لنقل هذه الوقاية إلى أرض الواقع وذلك من خلال اتخاذ الدول الأعضاء خطوات تهدف لتقوية السلطات المسؤولة عن مراقبة أحوال العمل والعمال، ومن تحديد المهن التي يكون العاملين فيها أكثر عرضة للتحرش وذلك من خلال الاتفاق مع منظمات العمل المحلية، وجاء بعد ذلك في المادة التاسعة حث الدول على اتخاذ سياسات للتقليل من حالات التحرش في أماكن العمل وذلك من خلال تقوية التشاور ما بين الدولة والعمال وذلك للسمع منهم أين يكمن الخلل لظهور هذا النوع من الأفعال داخل أماكن العمل، وإعطاء آرائهم من حيث كيفية التعامل مع العامل الذي تعرض للتحرش من الجانب النفسي والاجتماعي، وتدريب العمال أنفسهم لمواجهة هذه الظاهرة وذلك من خلال إعطائهم كيفية مواجهة هذه الظاهرة ومكافحتها والتبليغ عنها أينما وجدت.

٧- المادة العاشرة: الإنفاذ وسبل الانتصاف

تنص هذه المادة على إنفاذ الدولة المواد المذكورة سابقاً وتتعلق هذه المادة بالقوانين الإجرائية وليست الموضوعية، وقد نصت هذه المادة على بعض التوصيات أهمها: إنفاذ القوانين المجرمة للتحرش داخل العمل وضمان وصول الضحية إلى التبليغ بأمان وسرعة وسهولة وذلك من خلال تسهيل إجراءات الشكوى عن التحرش داخل العمل وتطوير المحاكم والهيئات النيابية، وتوفير الحماية للضحية المتقدم بشكوى والشاهد، ومن ثم توفير المساعدة القانونية والاجتماعية للضحية.

الحفاظ على السرية بما لا يتعارض مع حق الضحية بالشكوى، وإعطاء الحق للعمال أن يتقدموا بطلب بالانسحاب من مكان عملهم إذا ما كانوا يشعرون أنه يشكل خطر أو تهديد لحياتهم أو نفسيتهم بسبب تعرضهم للعنف الجنسي والتحرش، وبالإضافة إلى توصية هذه المادة الدول بأن يقدموا الدعم اللازم للهيئات المسؤولة عن ملاحقة أفعال التحرش داخل أماكن العمل وذلك من خلال سرعة الإجراءات والزاميتها.

٨- المواد (١٣ - ٢٠): الأحكام الختامية

جاءت مجمل هذه المواد بأحكام خاصة بالتصديق على الاتفاقية، والتي اشترطت تصديق الدول عليها لتصبح ملزمة لها، وحددت سنة ميلادية بعد التصديق لنفاذ الاتفاقية بحقها، وحددت حقوق الدول التي صدقت على الاتفاقية بالنقض واشترطت مرور عشرة أعوام لنفاذها و ثم يحق للدول نقض أي مادة بالاتفاقية، وتبقى الدول التي صادقت على الاتفاقية ملزمين بتقديم تقارير حول أدائهم بما يخص موضوع الاتفاقية من حيث السياسات التي تم اتخاذها لمواجهة العنف والتحرش في أماكن العمل.

• التوصية رقم ٢٠٦: توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

تم اتخاذ هذه التوصية بتاريخ ١٢/٦/٢٠١٩ من قبل منظمة العمل الدولية في دورته الثامنة المنعقدة في جنيف، وقد تم إصدار قرار ينص على اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وقد تم القرار على أن يتم اتخاذ هذه المقترحات شكل توصية تحت رقم ٢٠٦، وتأتي هذه التوصية استكمالاً لأحكام اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام ٢٠١٩ الصادر عن منظمة العمل الدولية، وسنقوم بدراسة أهم ما جاء في هذه التوصية والتركيز على الأحكام التي تتعلق بفعل التحرش داخل أماكن العمل.

١- جاء في المادة الرابعة من التوصية رقم ٢٠٦ على أنه يقع على عاتق الدولة اتخاذ التدابير اللازمة للحد من العنف والتحرش داخل أماكن العمل وأهم هذه التدابير هي تعزيز الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها، وقدر الإمكان، معالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل، دعم مثل هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

كانت هذه المادة صريحة ومباشرة في حث الدول على اتخاذ التغيير على أحكامها الداخلية وقوانينها المتعلقة بظروف العمل وخاصة تلك الأحكام المتعلقة بالعنف والتحرش داخل أماكن العمل، والتي أغلب الدول لم تقم بتشريع مواد خاصة لها.

الموقف القانوني للدول العربية من جريمة التحرش في أماكن العمل

يعد التحرش في أماكن العمل من إحدى أنواع استغلال السلطة الوظيفية ومن الممكن أن يكون في إطار ممارسة وظيفة عمومية، في مؤسسة تابعة للقطاع العام، أو إدارة، أو مصلحة، أو مرفق عمومي، كما قد يمارس التحرش الجنسي في المؤسسات أو المرافق التابعة للقطاع الخاص من طرف أرباب العمل والمسؤولين داخل هذه المؤسسات بشرط أن تتوفر علاقة سلطوية بين المتحرش والمتحرش به.

ومن الممكن أن يتم اعتبار هذا النوع من التحرش ذات أثر كبير على نفسية العامل الذي يتعرض للتحرش، ويعود ذلك أن الضحية لا يستطيع أن يفعل شيء لرد فعل التحرش الواقع عليه بسبب الخوف من الطرد من العمل وخاصة إذا ما كان يعتمد بشكل كلي على راتب هذا العمل أو لا يوجد فرص عمل بديلة.

يغلب على الدول العربية عدم التعامل اللازم والمطلوب مع جريمة التحرش بشكل عام وجريمة التحرش في أماكن العمل بشكل خاص، وتتباين مواقف الحكومات العربية في تحديد التكيف المناسب لجريمة التحرش في أماكن العمل، وهناك دول لم تجرم فعل التحرش بشكل كامل وعلى العكس هناك دول قد حاولت تجريم فعل التحرش في أماكن العمل، وكانت مواقف التشريعات العربية كالاتي:

١- دولة فلسطين:

في التشريعات الفلسطينية ليس هناك نص قانوني لعقاب الجاني في قضايا التحرش، لا سيما في قانون العقوبات الأردني لعام ١٩٦٠ الساري الأراضي الفلسطينية، وكذلك الحال في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية.

بالبداية لم يتم تجريم التحرش في أماكن العمل وذلك تبين لنا من خلال عدم نص المشرع الفلسطيني في قانون العمل الحديث مقارنة بقانون العقوبات النافذ في فلسطين، أن المشرع لا توجد لديه النية في تجريم التحرش بكافة أنواعه ويتبين ذلك من خلال عدم تجريمه في قانون العقوبات أو في قانون العمل، ولهذا وجب على المشرع الفلسطيني أن يدخل مفهوم التحرش الجنسي في قانون العمل بحيث أن ينص عليها كما يلي “حظر

العنف والتحرش الجنسي

أ. يُحظر العنف بكافة أنواعه بما فيه التحرش الجنسي في بيئة العمل.

ب. تلتزم كل منشأة بوضع إجراءات للحماية من العنف والتحرش ونظام للعقوبات على العنف والتحرش الواردة في أحكام الفقرة أعلاه بما فيها نظام الشكاوى والمتابعة والتحويل للمؤسسات ذات العلاقة.

- ت. على مفتشي العمل الرقابة والتفتيش على تطبيق أنظمة الحماية من العنف في أماكن وبيئة العمل بما فيها نظام الشكاوى والمتابعة والتحويل للمؤسسات ذات العلاقة.
- ث. يقوم مفتش العمل باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة في حال وجود عنف في بيئة العمل أو أي انتهاك لإجراءات الحماية من العنف داخل المنشأة أو خارجها.
- ج. يلتزم مفتش العمل بإحالة قضايا العنف إلى النيابة المختصة".

بالإضافة إلى ضرورة وضع تعريف للتحرش الجنسي في قانون العمل، ويمكن الاستعانة بالتعريف الذي ورد في مشروع قانون العمل الجديد لحماية العاملين من التحرش في أوروبا الذي أقره الاتحاد الأوروبي وتم التصديق عليه في عام (٢٠٠٤) وأصبح نافذاً في عام (٢٠٠٥) وجاء التعريف كما يلي " سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بالجنس يهدف، أو يؤدي إلى الإضرار بكرامة الشخص، وخلق بيئة ترهيبية، أو عدائية، أو عدوانية مزعجة، أو إحداها.

٢- المملكة الأردنية:

ينص قانون العمل الأردني الحالي في الفقرة (٦/أ) من المادة رقم ٢٩ على ما يلي: " يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول"، فيما نصت الفقرة (ب) من نفس المادة على أنه " إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول."

وبدورها تخصص وزارة العمل الأردنية بريدًا إلكترونيًا للمرأة، لاستقبال أي شكاوى متعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، مع الحفاظ على السرية والخصوصية.

٣- جمهورية العراق

تنص المادة رقم ١٠ من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على ما يلي:

" أولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة.

ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة".

٤ - جمهورية مصر

لا يوجد في قانون العمل المصري أي مادة قانونية تمنع التحرش الجنسي داخل أماكن العمل رغم المطالبات الكبيرة بضرورة خلق هذه المادة وذلك بخصوص انتشار هذه الظاهرة في سوق العمل المصري، ولهذا سنذهب إلى قانون العقوبات المصري وهو الذي قد تعامل مع جريمة التحرش كما يلي:

ينص قانون العقوبات المصري فيما يتعلق بجريمة التحرش كما يلي:

- "المادة ٣٠٦ مكرر (ب): "يعد تحرشاً جنسياً إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة ٣٠٦ مكرر (أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، ويعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

فإذا كان الجاني ممن نص عليهم في الفقرة الثانية من المادة رقم ٢٦٧ من هذا القانون " اذا الفاعل من أصول المجني عليها أو من المتولين تربيتها أو ملاحظتها أو ممن لهم سلطة عليها أو كان خادماً بالأجر عندها أو عند من تقدم ذكرهم، أو تعدد الفاعلون للجريمة"، أو كانت له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم على الأقل يحمل سلاحاً تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين والغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه".

- يمكننا الملاحظة أنه من الممكن استخدام هذه الفقرة (ب/٣٠٦) من قانون العقوبات المصري في حالة قيام صاحب العمل بالتحرش بالعامل وذلك بسبب وجود سلطة فعلية لصاحب العمل على العامل وذلك يندرج ضمن الفقرة السابقة، ولكن تبقى ثغرة قانونية مستغربة في قانون العمل المصري أو يمكن تسميته قصور تشريعي جسيم لعدم تجريم التحرش في قانون العمل وخاصة أن القانون المصري هو المرجعية الأكبر لأغلبية القوانين العربية.

٥- جمهورية تونس:

ينص قانون القضاء على العنف ضد المرأة التونسي والذي تم تعديله في عام ٢٠١٧، على تجريم فعل التحرش الجنسي بشكل عام كما يلي " يعاقب بالسجن مدة عامين وبخطية قدرها خمسة آلاف دينار مرتكب التحرش الجنسي، ويعتبر تحرشا جنسيا كل اعتداء على الغير بالأفعال أو الإشارات أو الأقوال تتضمن إهانة جنسية تنال من كرامته أو تخدش حيائه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغبات المعتدي أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغط خطير عليه من شأنها إضعاف قدرته على التصدي لتلك الضغوط.

O ويكون العقاب مضاعفا: - إذا كانت الضحية طفلا، أو إذا كان الفاعل من أصول أو فروع الضحية من أي طبقة، أو إذا كانت للفاعل سلطة على الضحية أو استغل نفوذ وظيفته، أو إذا سهل ارتكاب الجريمة حالة استضعاف الضحية الظاهرة أو المعلومة من الفاعل .

O وتجري آجال انقضاء الدعوى العمومية بخصوص جريمة التحرش الجنسي المرتكبة ضد طفل بداية من بلوغه سن الرشد".

٦- جمهورية لبنان

أقرت الهيئة العامة لمجلس النواب "قانون تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه"، بعد دمج عدد من الاقتراحات، خصوصا بعد اقتراح الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية.

وفي أواخر عام ٢٠٢٠ أقر مجلس النواب بعد سنوات عديدة من المطالبة المجتمعية والمدنية قانوناً ينص على كيفية التعامل مع جريمة التحرش ذلك من خلال تشريع بعض المواد التي تحاصر فاعل جريمة التحرش من جميع الجوانب، وذلك كما يلي:

في المادة رقم (١) من القانون الجديد تم إعطاء تعريف لفعل التحرش و تم تحديد العقوبة لهذا النوع من الجرائم في المادة رقم (٢) وذلك كما يلي:

أ- يعاقب كل من أقدم على ارتكاب جريمة التحرش الجنسي بالحبس من شهر حتى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف وعشرة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ب - يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من عشرة أضعاف إلى عشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين:

- إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل.
- إذا وقع التحرش في إحدى الإدارات الرسمية أو العسكرية أو المؤسسات العامة أو البلديات.

ويضاف قانون العمل اللبناني إلى باقي القوانين التي لم تتعامل مع قضية التحرش داخل أماكن العمل وذلك ما يحتم على الواقع القضائي اللجوء دائماً إلى القوانين الجنائية حتى وإن كان التحرش داخل أماكن العمل.

واحد عقد عمله دون إشعار خطي مسبق لصاحب العمل إذا كان صاحب العمل أو من ينوب عنه قد

٧- الجمهورية العربية اليمنية:

لا يتضمن قانون العمل اليمني أي مادة تجرم التحرش الجنسي في مكان العمل، وفي المقابل هناك حظر عام على مضايقات النساء في قانون العقوبات تحت مسمى جريمة "العمل الفاضح مع أنثى".

ولكن نص قانون العمل في اليمن أنه يجوز لأي عامل أن ينهي من جانب ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب أو اعتدى عليه.

وهناك العديد من المقترحات التي توصي في تشريع بعض التعديلات بشأن جريمة التحرش في قانون أماكن العمل وذلك بناء على اقتراحات اللجنة الوطنية للمرأة المقدمة للمجلس الوزراء.

٨- الجمهورية العربية السورية

لا يختلف الحال في سوريا عن الكثير من الدول العربية التي لم تنص مادة خاصة بجريمة التحرش في قانون العمل، وفي جميع الحالات يلجأ العامل إلى المواد القانونية في قانون العمل التي تعطي العامل حق إنهاء عقد العمل من دون إخطار صاحب العمل إذا ما ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب العامة نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، وتبقى الثغرة في حال تعرض العامل للتحرش من قبل زميل له.

وتتولى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ومديرياتها في المحافظات مسؤولية رصد حالات التحرش في العمل والإبلاغ عنها، ويتم ذلك إما عن طريق الجولات التفتيشية على المنشآت والمعامل أو من خلال الشكاوى التي تقدم إلى الوزارة.

ولكن يبقى هناك بعض الثغرات في حماية المرأة، وتتلخص الثغرات في حماية المرأة في أماكن العمل فيما يلي :

- ضعف كفاءة مفتشي العمل في الكشف عن حالات التحرش ضد المرأة في أماكن العمل التي تتنافى مع قانون العمل.

- عدم وعي ومعرفة العديد من العاملات بحقوقهن في بيئة العمل.

في الفصل ٢٢ من الدستور المغربي تم تأكيد عدم جواز المس بالسلامة الجسدية لأي شخص في أي ظرف ومن قبل أي جهة كانت خاصة أو عامة، بالإضافة إلى أن قانون (١٠٣,١٣) الذي جاء لتكريس هذا المبدأ الدستوري، الذي عالج موضوع العنف ضد المرأة في جميع مواده، خاصة المادة ٥ (الفصل ١-١-١-٥٠٣)، والتي تنص على عقوبة فعل التحرش الجنسي بالحبس أو الغرامة، وقد تم مضاعفة العقوبة إذا ما صدرت عن زميل في العمل.

أما على صعيد مدونة الشغل لم يتم التطرق بشكل مباشر للعنف الموجه للمرأة العاملة، وبذلك تتشابه مع قوانين العمل العربية في حالة النص على تجريم التحرش في أماكن العمل.

١٠- المملكة العربية السعودية

في عام ٢٠١٨ تم تشريع نظام مكافحة جريمة التحرش في السعودية وقد أتى النظام بهدف وضع تعريف واضح لفعل التحرش وذلك لتميزه عما يشابهها عن باقي الجرائم الجنسية، وذلك في المادة الأولى وأما في المادة السادسة من النظام قد تم تحديد العقوبة لفعل التحرش وهي السجن لمدة لا تزيد عن سنتين، وتضاعف في بعض الحالات ومثال ذلك وقوع التحرش في مكان عمل أو رعاية.

حلول قانونية من خلال مواعنة قانون العمل وفقاً لاتفاقية القضاء على العنف والتحرش داخل أماكن العمل، وذلك من خلال تسليط الضوء على أهم الفقرات والأفكار التي يجب أن يشملها قانون العمل

إذا ما أردنا أن نتوصل إلى قانون يحمي العامل من التعرض للتحرش، يقع على عاتقنا تشريع قوانين تتواءم مع اتفاقية منظمة العمل للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وذلك من خلال التطبيق العملي كما يلي:

١- التوسع في تحديد نطاق مكان العمل: تستند الاتفاقية إلى مفهوم واسع لـ "عالم العمل"، بما في ذلك حقيقة أن العمل في الوقت الحاضر لا ينحصر دائماً في إطار مكاني أو مادي محدد، على سبيل المثال: تغطي الاتفاقية العنف والتحرش أثناء السفر المتصل بالعمل، عند الانتقال من وإلى العمل، في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، أو من خلال الاتصالات المتعلقة بالعمل، بما فيها ما تتيحه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٩٠).

٢- التوسع في تحديد الأفراد الخاضعين لقانون العمل: تحمي الاتفاقية رقم ١٩٠ جميع الأفراد في عالم العمل تبني اتفاقية رقم ١٩٠ على مفهوم أنه لا ينبغي أن يتعرض أحد للعنف والتحرش في عالم العمل، وتحمي الاتفاقية العمال/العاملات والأشخاص الآخرين في عالم العمل، ويشمل ذلك العاملين وهم الذين يعملون بصفة عامة بغض النظر عن أوضاعهم التعاقدية، والأشخاص تحت التدريب في العمل والمتطوعين/المتطوعات، والباحثين/الباحثات عن عمل، والمتقدمين/المتقدمات إلى وظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة، وواجبات، أو مسؤوليات صاحب العمل. (المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٩٠).

٣- المساعدة في مواجهة العنف والتحرش المنزلي: تقر الاتفاقية رقم ١٩٠ بالصلة بين العنف المنزلي وعالم العمل، وتدعو الاتفاقية الدول الأعضاء إلى الاعتراف بآثار العنف المنزلي، وتخفيف وطأتها في عالم العمل، وتستكمل التوصية رقم ٢٠٦ الاتفاقية رقم ١٩٠ بتحديد تدابير يمكن اتخاذها، بما في ذلك إجازات للضحايا، وترتيبات العمل المرنة، الحماية المؤقتة من الفصل، وزيادة برامج التوعية (المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٩٠ والفقرة ١٨ من التوصية رقم ٢٠٦).

٤- وضع السياسات والنهج المناسب: تدعو الاتفاقية رقم ١٩٠ إلى اعتماد سياسات ضد العنف والتحرش في مكان العمل، وتقييم جميع العوامل المرتبطة كجزء من نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، إضافة إلى تقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، تقدم الاتفاقية مع التوصية رقم ٢٠٦ إرشادات واضحة يمكن أن تساعد أصحاب العمل على تحديد وتقييم مخاطر العنف والتحرش، واتخاذ تدابير فعالة لحماية سلامة جميع العمال، (المادة ٩ من الاتفاقية رقم ١٩٠ والفقرة ٨ و ١٨ من التوصية رقم ٢٠٦).

٥- نشر الإحصائيات: تقرر التوصية رقم ٢٠٦ بأهمية البيانات وعلى الدول الأعضاء بذل جهود من أجل جمع ونشر إحصاءات مصنفة بحسب الجنس أنواع العنف والتحرش، وخصائص الفئات المستضعفة التي تتعرض للعنف، بهدف تدعيم ورصد ومراقبة السياسات واستجاباتها لمنع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل (الفقرة ٢٢ من التوصية رقم ٢٠٦).

٦- التعويض: تدعو الاتفاقية رقم ١٩٠ إلى الإنصاف والتعويض عن جريمة التحرش داخل العمل، والمساعدة كمكون رئيسي لأي جهود لانتهاء العنف والتحرش، ويشمل ذلك آليات تسوية نزاعات مكان العمل الداخلية والخارجية، المحاكم والهيئات القضائية، والوصول إلى الدعم، بما في ذلك لضحايا العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي (المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٩٠ والفقرات ١٤-٢٢ من التوصية رقم ٢٠٦).