

# الحق بالحماية الوظيفية من التحرش الجنسي في الوظيفة العامة

د. ماجد شهاب الرمضان

كلية الإسراء الجامعة، بغداد، العراق

The right to occupational protection from  
sexual harassment in the public service

Dr.Majed Shehab Al-Ramadan

majed@esraa.edu.iq

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الوسائل الإدارية المتعلقة بحماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي في القطاع الحكومي، حيث تشير الإحصائيات إلى أن نسبة ليست بالقليلة من النساء العاملات في القطاع الحكومي يتعرضن للتحرش الجنسي، ومن ثم فإن عدم تسليط الضوء على هذه الظاهرة يؤدي إلى ازديادها. وقد حاول المشرع الفرنسي حماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي من خلال الاعتراف لها بالحقوق في الحماية الوظيفية في مواجهة السلوكيات غير المشروعة التي تتعرض لها.

**الكلمات المفتاحية:** التحرش الجنسي، الحماية الوظيفية، المسؤولية التأديبية، الموظف العام، القضاء الإداري.

### Abstract

This research aims to shed light on the administrative means related to the protection of female employee victims of sexual harassment in the government sector. Statistics indicate that a not small percentage of women working in the government sector are subjected to sexual harassment, and the failure to shed light on this phenomenon is liable to increase it. The French legislator tried to protect the employee by recognizing her the right to job protection in the face of the illegal behavior she is exposed to.

**Key words, sexual harassment, job protection, disciplinary responsibility, public employee, administrative judiciary.**

### المقدمة

شهدت ظاهرة التحرش الجنسي التي تقع على المرأة العاملة في القطاع الحكومي ازدياداً في الآونة الأخيرة، كما أضحت ظاهرة عالمية تعانيتها أغلبية الدول. وقد عرّف القضاء الإداري الفرنسي التحرش 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 بمناسبة 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 تحرشاً جنسياً يستلزم اتخاذ إجراءات أو عقوبات انضباطية)<sup>1</sup>. ويقرر المشرع الفرنسي حظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة وفق المادة السادسة في الفقرة الثالثة من القانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، كما يحظر على السلطة الإدارية اتخاذ أي قرار إداري وبالتحديد القرارات الإدارية الخاصة بالتعيين والتدريب والتأديب والتقييم والترقية ضد الموظف العام الرافض لسلوكيات التحرش الجنسي، وتمتد الحماية لتشمل الشاهد ومن يبلغ عن حدوث أفعال التحرش الجنسي<sup>2</sup>. ويقع على عاتق الإدارة حماية الموظفة ضحية أفعال التحرش الجنسي وتقديم كافة أشكال المساعدة التي تضمن حمايتها من أي مضايقات تتعرض لها.

ويُطلق على واجب حماية الإدارة لموظفيها، اصطلاح (الحق في الحماية الوظيفية)، والذي يعد واجباً مطلقاً يحتم عليها منع وقوع فعل التحرش الجنسي ومساعدة الموظفة ضحية تلك الأفعال في أثناء أداء واجباتها. هذا ويفتقر التشريع العراقي إلى قواعد قانونية تُنظم حظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، وتحدد الوسائل الكفيلة بمواجهته، ما يحتم علينا البحث في القانون الفرنسي عن القواعد القانونية التي تلائم البيئة القانونية في العراق، لكي نستقي منها الحلول المناسبة لمواجهة هذه الظاهرة التي تمثل إخلالاً بالأداب والأخلاق العامة في المجتمع.

### أولاً- أهمية البحث

إن موضوع التحرش الجنسي من الموضوعات الحيوية التي تتعلق بمعاناة المرأة في مكان العمل؛ حيث تشير الإحصائيات إلى نسب ليست بالقليلة من الموظفات في القطاع الحكومي يتعرضن لمختلف صور التحرش الجنسي في أثناء أداء واجبات وظيفتهن، الأمر الذي يقتضي التدخل للتعريف بهذه المشكلة واقتراح الحلول التي تساعد الموظفة على القيام بمهامها في أجواء تسودها روح التعاون، والاحترام المتبادل. وما التحرش الجنسي إلا اعتداء على حق المرأة في العمل، واعتداء على كرامتها الإنسانية.

### ثانياً- إشكالية البحث:

تتعلق إشكالية البحث في الإجابة عن التساؤل الرئيسي للبحث وهو: (ما هو دور الحق في الحماية الوظيفية في توفير الحماية اللازمة للموظفة ضحية التحرش الجنسي؟). كما سنحاول من خلال البحث الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١- ما مفهوم الحق في الحماية الوظيفية؟ وما شروط الإدارة للاعتراف بهذا الحق للموظفة؟

٢- ما الوسائل التي تقررها السلطة الإدارية لحماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي؟

**ثالثاً- منهج البحث** سوف نعتمد في دراسة البحث على المناهج التالية:

١- سنعتمد في دراسة البحث على المنهج الاستنباطي، حيث سنقوم باستنباط الحلول القانونية لما سيتم طرحه من حقائق قانونية مطلوب إثباتها.

٢- سنعتمد على المنهج التحليلي، الذي يعتمد على تحليل جزئيات المشكلة موضوع البحث، ثم ترتيبها بنسق فكري قانوني واحد.

رابعاً- **خطة البحث**: سوف نقسم البحث وفق ما يلي:

**المطلب الأول: مفهوم الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي.**

**المطلب الثاني: نطاق ووسائل الحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش.**

**المطلب الأول مفهوم الحق بالحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي**

إن من واجب الإدارة حماية موظفيها عندما يتعرضون لأي مخاطر في أثناء أداء واجباتهم، أو بمناسبة أدائهم لها. ويُعرّف الحق في الحماية الوظيفية بأنه: (ضمان قانوني تمنحه الإدارة للموظفين في أثناء القيام بأداء واجبات وظيفتهم)<sup>٣</sup>. وقد أقرّ المشرع الفرنسي بحق الموظف العام بالحماية الوظيفية في المادة ١١ في فقرتها الثالثة، ضد ما يتعرض له من سب، أو تشهير، أو مضايقات، أو اعتداءات<sup>٤</sup>.

سوف نقسم هذا المطلب إلى: الفرع الأول: الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية للموظفة من التحرش الجنسي ومبرراته.

الفرع الثاني: شروط الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية ورفضها.

**الفرع الأول الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية للموظفة من التحرش الجنسي ومبرراته**

أولاً- التطور القانوني للحق في الحماية الوظيفية لمواجهة التحرش الجنسي:

من حيث التطور التاريخي، يعود إقرار الحق في الحماية الوظيفية للموظف العام، إلى القانون رقم ١٦ لسنة ١٧٩٠ الصادر في ٢٤ اغسطس ١٧٩٠، إذ نصّ على تقييد السلطات القضائية وحظر عليها اتخاذ أي تصرف من المرجح أن يؤدي إلى تعكير صفو العمل الإداري بأي شكل من الأشكال<sup>٥</sup>، فليس للقضاء وفقاً لأحكام هذا القانون (استدعاء أي موظف عام، والتحقق معه بسبب أعمال وظيفته)<sup>٦</sup>. لكن بعد قيام الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ نجد أن المادة (١٥) من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي اعترفت بالحق في مساءلة الموظف العام عن أعماله ولا يتمتع الموظف العام بأي حصانة، حيث نصّت هذه المادة على أنه: (للمجتمع الحق في أن يحاسب أي موظف عام عن أعماله)<sup>٧</sup>. كما تم إقرار الحق في الحماية الوظيفية من خلال قانون ١٤ سبتمبر ١٩٤١ والمتعلق بالنظام الأساسي العام لموظفي الدولة، والمؤسسات العامة للدولة، والذي يعمم الحق في الحماية الوظيفية لجميع الموظفين<sup>٨</sup>. وقد تم توسيع الحق في الحماية الوظيفية من خلال المادة (١٥) من قانون ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ والذي ينص على امتداد مبدأ الحماية الوظيفية بشكل صريح لتشمل الحماية المادية للموظف العام إلى جانب الحماية المعنوية، ووفقاً لهذا القانون أصبح للموظف العام الحق في التعويض عن الضرر الذي لحق به نتيجة أي هجمات أو تهديدات يتعرض لها نظير ممارسة مهام وظيفته<sup>٩</sup>. إن الاعتراف القانوني اليوم بالحق في الحماية الوظيفية في مواجهة المضايقات الأخلاقية والجنسية لموظفي الخدمة المدنية يجد سنده القانوني في الفقرة الثالثة من المادة (١١) من القانون (٦٣٤ - ٨٣) المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣. واما بخصوص اعتراف القضاء الإداري بالحق في الحماية الوظيفية للموظف العام، كان في عام ١٩٥٩ من خلال حكم (Bernadet)<sup>١٠</sup>، ومن ثمّ توالى أحكام القضاء الإداري فيما يخص الحماية الوظيفية للموظف العام، إذ وسّع القضاء الإداري نطاق الحماية الوظيفية لتشمل الحماية المادية عبر تعويض الموظف العام عما لحقه من أضرار<sup>١١</sup>، كما وسّع من فئة الموظفين المشمولين بالحماية الوظيفية، لتشمل الموظفين غير المثبتين<sup>١٢</sup>، والموظفين العرضيين في الوظيفة العامة<sup>١٣</sup>. ونشير هنا إلى أن القضاء الإداري الفرنسي لم يمنح الحق في الحماية الوظيفية فيما يخص المضايقات التي يتعرض لها الموظف العام، إلا فيما يخص المضايقات التي تعد من قبيل التحرش الجنسي أو الأخلاقي<sup>١٤</sup>.

ثانياً- مبررات الاعتراف بحق ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية:

تتعدد المبررات للاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية، ولعل أبرز هذه المبررات:

أ- التحرش الجنسي يمثل اعتداءً على حقوق الموظفة الضحية:

حظرت المادة ٣ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التحرش الجنسي؛ لكونه يمثل معاملة غير إنسانية ومهينة للضحية<sup>١٥</sup>. والتحرش الجنسي يعد شكلاً من أشكال التمييز ضد المرأة، كما يعد اعتداءً على حق الضحية في الكرامة الإنسانية<sup>١٦</sup>، فهو اعتداء على سلامتها الجسدية، والنفسية<sup>١٧</sup>، ومن ثمّ اعتداء على حق المرأة في العمل، المعترف لها به دستورياً<sup>١٨</sup>.

ب- إقرار الحق في الحماية الوظيفية للحفاظ على سير المرفق العام بانتظام وإطراد:

إن التحرش الجنسي يؤثر في جودة الخدمة العامة التي يقدمها المرفق العام، لأنه يترك لدى الموظفة ضحية التحرش آثاراً نفسية خطيرة تدفع هذه الموظفة للبقاء في حالة من الخوف والعدائية في أثناء سير العمل نظراً إلى ما تعرضت له من سلوكيات<sup>١٩</sup>. كما أن التحرش الجنسي يترتب آثاراً سلبية على مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد، إذ يدفع الموظفة الضحية إلى عدم التواجد في مكان العمل، وقد تضطر الموظفة في بعض الأحيان للاستقالة من الوظيفة العامة<sup>٢٠</sup>.

ج- الحماية الوظيفية واجب على الإدارة تجاه الموظفة ضحية التحرش:

تعد الحماية الوظيفية ضماناً قانونية تمنحها الإدارة للموظفين عند تعرضهم لاعتداءات أو تهديدات أو تشهير أو مضايقات في أثناء ممارسة وظائفهم؛ لذا يجب على الإدارة تقديم كافة أشكال المساعدة للموظف العام الضحية في مواجهة ما يتعرض له<sup>٢١</sup>. ويعد رفض الإدارة الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية في حالة ثبوت فعل التحرش الجنسي خطأً إدارياً يعطي للموظفة الضحية الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري للمطالبة بالتعويض عما أصابها من ضرر جراء ذلك الرفض<sup>٢٢</sup> شريطة أن يثبت الموظف أن قرار الرفض كان السبب الرئيسي لوقوع الضرر عليه<sup>٢٣</sup>. إذن يجب على السلطة الإدارية فعل كل ما هو ممكن لمنع وقوع المضايقات في الوظيفة العامة، وفي حال وقوعها ضد الموظف العام يجب عليها أن تعمل على مواجهتها ووضع حد لها في أقصر وقت ممكن<sup>٢٤</sup>.

د- يقر هذا الحق حمايةً للموظفة من الرئيس الإداري عندما يكون هو الجاني:

لا شك أن من واجب الرئيس الإداري أن يكون قدوةً حسنةً في مكان العمل، وأن تكون قراراته ذات هدف واحد، هو تحقيق المصلحة العامة. وجدنا هنا أن المشرع الفرنسي<sup>٢٥</sup> والقضاء الفرنسي<sup>٢٦</sup> تبنيان موقفاً متشدداً عندما يكون المتهم بارتكاب فعل التحرش الجنسي هو الرئيس الإداري للموظفة الضحية. وقد عدّ القضاء الفرنسي السلوكيات المشكّلة للتحرش الجنسي في الوظيفة العامة، إحدى صور الانحراف بالسلطة عندما ترتكب من قِبَل الرئيس الإداري؛ لأنها بعيدة عن الهدف الأسمى الذي يجب أن يسعى الرئيس الإداري لتحقيقه، وهو المصلحة العامة<sup>٢٧</sup>. كما شدد المشرع الفرنسي في المادة (٢٢٢-٣٣) من قانون العقوبات الفرنسي، من عقوبة جريمة التحرش الجنسي عندما تُرتكب من شخص له سلطة على الضحية، إذ تصبح العقوبة الحبس لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات والغرامة ٤٥ ألف يورو.

### الفرع الثاني شروط الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية ورفضها

حتى تستفيد الموظفة ضحية التحرش الجنسي من الحق في الحماية الوظيفية؛ فإن ذلك يقتضي توافر عدة شروط بتحققها يكون للموظفة الحق في طلب الحماية الوظيفية. كما أن المشرع الفرنسي حدّد حالات عند تحقّقها يتم رفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي.

أولاً- شروط الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية:

١- وقوع سلوك التحرش الجنسي على موظف عام:

وسّع المشرع الفرنسي في قانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ دائرة المشمولين بالحماية الوظيفية بحيث جعلها تنطبق على جميع الموظفين في الجهات العامة. فهي حق لكل موظف عام سواء كان الموظف، تم تعيينه في وظيفة دائمة، أو ما زال في مرحلة التدريب، أو كان موظفاً متعاقدًا يشغل وظيفة دائمة<sup>٢٨</sup>. وسوف نتناول بالتفصيل الشروط الواجب تحقّقها لاكتساب صفة الموظف العام عند البحث في نطاق الحماية الوظيفية في المطالب الثاني من هذا البحث.

٢- أن يقع التحرش الجنسي على الموظفة في أثناء أداء واجبات وظيفتها أو بمناسبة أدائها:

يشترط المشرع الفرنسي<sup>٢٩</sup>، والقضاء الإداري الفرنسي<sup>٣٠</sup> لاستعادة الموظفة من الحق في الحماية الوظيفية أن يقع فعل التحرش الجنسي في أثناء قيامها بأداء واجبات وظيفتها أو بمناسبة أدائها؛ فالتحرش الجنسي خارج أوقات العمل الرسمي يعد مسوغاً لرفض الاعتراف للموظفة بالحق في الحماية الوظيفية. ونرى في سبيل تعزيز الحماية المقررة للمرأة ضد جرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي ضرورة توسيع الإفادة من الحماية الوظيفية للموظفة؛ فالاعتداء قد يقع على الموظفة من موظف آخر خارج أوقات العمل عبر إرسال كلمات ذات دلالة جنسية أو

القيام بأي سلوك ذي دلالة جنسية، فالعبرة ليس بمكان وقوع فعل التحرش بل بحماية كرامة الشخص المعتدى عليه، وكما يؤخذ بالحسبان أساس نشوء العلاقة بين الجاني والضحية، فالوظيفة العامة هي السبب في علاقة الجاني بالموظفة الضحية، ومن ثم لا عبرة بمكان وقوع الفعل غير المشروع.

### ٣- ثبوت وقوع جريمة التحرش الجنسي ضد الموظفة الضحية:

لكي تعترف السلطة الإدارية بحق الموظفة ضحية التحرش الجنسي في الحماية الوظيفية، فإنه يجب أن يتم إثبات وقوع السلوكيات المكونة لجريمة التحرش الجنسي؛ إذ لا يعتد بمجرد الأقوال والشائعات لإقرار الحق في الحماية الوظيفية وإنما يجب أن تكون السلوكيات المشكّلة للتحرش الجنسي ثابتة الوقوع<sup>٣١</sup>. وهنا يجب على الموظفة الضحية تقديم كافة الأدلة التي تثبت أنها وقعت ضحية للتحرش الجنسي<sup>٣٢</sup>. إن عبء الإثبات يقع على الموظفة الضحية، وقد وجدنا المشرّح والقضاء الإداري الفرنسي يعترفان للموظفة بحرية الإثبات، فلها تقديم أي أدلة تساعدها في إثبات وقوعها ضحية للتحرش الجنسي، ويمكنها الاستعانة بشهادة زملائها في العمل، كما يكون لها الاستعانة بالرسائل الورقية، أو الرسائل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو من خلال البريد الإلكتروني<sup>٣٣</sup>.

### ثانيًا- رفض الاعتراف بالحق الحماية الوظيفية:

ترفض السلطة الإدارية الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية في حالات محددة، نرى ضرورة التضييق منها قدر الإمكان. ونورد حالات رفض الإدارة الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية للموظف العام كما يلي:

#### ١- عدم توافر أي شرط من شروط الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية:

لكي تُمنح الموظفة الحق في الحماية الوظيفية عند وقوعها ضحية للتحرش الجنسي، فإن المشرّح حدّد مجموعة من الشروط -ذكرناها سابقًا- . وإن انتفاء أي من هذه الشروط يُفقد الضحية الحق في الحماية الوظيفية، كمن وقع عليها التحرش ولا تتحقق فيها شروط اكتساب صفة الموظف العام، أو أن التحرش لم يقع عند قيام الموظفة بأداء واجباتها أو بمناسبة أدائها، وكذلك في حال عدم ثبوت فعل التحرش الجنسي. ويكون للسلطة الإدارية في هذه الحالات رفض الاعتراف للموظفة بالحق في الحماية الوظيفية دون أن تتحمل أي مسؤولية عن هذا الرفض<sup>٣٤</sup>.

#### ٢- رفض إقرار الحق في الحماية الوظيفية تحقيقًا للمصلحة العامة:

يقوّ للادارة رفض الاعتراف للموظفة بالحق في الحماية الوظيفية، إذا كان المسوغ للرفض هو المصلحة العامة. ويؤكد القضاء الإداري الفرنسي هذا الحق للإدارة في رفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، إلا أن قرار الإدارة في هذه الحالة يكون خاضعًا لرقابة صارمة من القضاء الإداري<sup>٣٥</sup>. وقد انتقد جانب من الفقه<sup>٣٦</sup> هذا المسلك الذي يسوّغ للإدارة رفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية، نظرًا إلى غياب تعريف واضح للمصلحة العامة، الأمر الذي يُوجب على القضاء الإداري التدخل لمعالجة هذا النقص. وقد حاول مفوض الحكومة (Denoix de Saint Marc) معالجة هذا النقص في إيجاد تحديد لما يعد من قبيل المصلحة العامة الذي يسوّغ للإدارة رفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية عندما ذهب بالقول إلى أن المصلحة العامة هي: (الأسباب المقنعة تمامًا المستوحاة من الأداء الجيد للخدمات العامة هي وحدها التي يمكن أن تعفي الإدارة قانونًا من واجب الحماية)<sup>٣٧</sup>. ومع التقدير للموقف السابق للقضاء الإداري الفرنسي؛ فإننا نرى أن رفض الإدارة لواجب الحماية للموظفة ضحية التحرش الجنسي لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة ليس له مسوغ، ذلك أن الإدارة قررت الاعتراف بهذا الحق تحقيقًا للمصلحة العامة، فوجود موظف متحرش في مكان العمل يشكل إضرارًا بالمصلحة العامة، لأن المتحرش يسيء للإدارة التي ينتمي إليها، سواء وقع التحرش ضد موظفة أو مستعملة للخدمة العامة.

كما أن التحرش الجنسي يضر بالمصلحة العامة انطلاقًا من كونه يدفع الموظفة لعدم التواجد في مكان العمل، فتعتمد إلى ترك مكان العمل أو الاستقالة، الأمر الذي يؤثر سلبيًا على سير المرفق العام بانتظام وأطراد.

#### ٣- عدم جدية الأفعال التي تشكل التحرش الجنسي:

إن الأفعال التي تستوجب منح الحق في الحماية الوظيفية يجب أن تكون على درجة عالية من الخطورة<sup>٣٨</sup>، كما يجب أن تتسم تلك الأفعال بالجدية<sup>٣٩</sup>. فالقضاء الإداري يعترف بالحق في الحماية الوظيفية فيما يخص المضايقات ذات الخطورة العالية<sup>٤٠</sup>، أما الوقائع التي لا يمكن أن تُوصف بأنها تحرش جنسي فإن الإدارة غير ملزمة بالاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية<sup>٤١</sup>.

ونجد أن التطبيق لهذا الشرط يكون في حالتين:

**الحالة الأولى:** حالة التعبير عن الحب من قبل مرتكب السلوك تجاه الموظفة التي تدعي وقوعها ضحية للتحرش الجنسي، ويكون في هذه الحالة للمدعى عليه الحرية في إثبات أن ما قام به ليس من قبيل التحرش الجنسي، وإنما هو تعبير عن الحب، ويكون ذلك تحت رقابة القضاء الإداري الذي يحدد ما يعد تحرشاً جنسياً، وما يعد تعبيراً عن الحب<sup>٤٣</sup>. ويُعرّف التعبير عن الحب بأنه: (مجموعة الأفعال التي من الممكن أن تزعم الشخص الذي يتعرض لها أو تجعله غير مرتاح، ولكنها لا تحمل نية خبيثة للحصول على امتيازات جنسية أو إهانة للشخص المقابل)<sup>٤٤</sup>. ونلاحظ في هذا الخصوص موقفين للقضاء الفرنسي، الأول قديم سابق لصدور القانون ٩٥٤ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢، والثاني بعد صدور هذا القانون، والذي عدّ موقفاً متشدداً<sup>٤٥</sup>. نجد أن القضاء قبل صدور هذا القانون، اعتبر لمس الموظف العام ليد الموظفة وإعلان الحب المصحوب بنظرات عديدة والمغازلة واقتراح التقبيل ووضع جملة إباحية على سيارة موظف عام ما هي إلا إشارات تقليدية بسيطة لإظهار نية يمكن أن تكون صادقة للتعبير عن الحب، فلا تعتبر هذه الأفعال تحرشاً جنسياً يستحق المساءلة الجنائية<sup>٤٥</sup>. أما فيما يخص موقف القضاء بعد صدور قانون ٩٥٤ فنجد أن القضاء كان متشدداً، إذ اعتبر إرسال موظف شاب رسائل طويلة مكتوبة بخط اليد، وتقديم مقترحات تتعلق بالرغبة بمقابلة الموظفة بمفردها في مكتبها، وإرساله باقات للزهور كان كافياً لإثبات أن تلك الأفعال تشكل تحرشاً جنسياً<sup>٤٦</sup>. إن تحديد معيار التفرقة بين ما يعد من قبيل التحرش الجنسي، وبين ما يعد تعبيراً عن الحب، خاضع للسلطة التقديرية للقاضي عند نظره بالنزاع المعروض أمامه<sup>٤٧</sup>.

**الحالة الثانية:** في حال كان الفعل الذي قام به الموظف العام تم بصورة خطأ، أو من غير قصد التحرش، كأن يكون لمس الموظف العام للموظفة تم بصورة خطأ في أثناء العمل أو أنه ارتكب تصرفاً ذا دلالة جنسية دون قصد ارتكاب فعل التحرش الجنسي وإنما وقوعه كان نتيجة خطأ<sup>٤٨</sup>.

### ٤- في حال رضاه الموظفة عن المضايقات التي تعرضت لها.

يقرّ القضاء الإداري برفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية، ورفض وصف السلوكيات بأنها تشكل تحرشاً جنسياً، عندما لا تبدي الموظفة أي رفض لتلك السلوكيات، وعند عدم صدور أي ردة فعل تدل على معارضتها للأفعال التي تعرضت لها<sup>٤٩</sup>.

### المطلب الثاني نطاق ووسائل الحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش

نتيجةً للمساعي المشتركة للمشرع والقضاء الإداري الفرنسي في توفير أقصى أشكال الحماية للموظف العام، تم توسيع نطاق الحماية الوظيفية من الناحية الشخصية، ومن ناحية الإجراءات المتخذة من قبل الإدارة لحماية الموظف العام. وسوف نحاول من خلال هذا المطلب أن نبين ما يلي:

**الفرع الأول: نطاق الحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي.**

**الفرع الثاني: وسائل حماية الإدارة للموظفة ضحية التحرش الجنسي.**

### الفرع الأول نطاق الحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي

إن الحق في الحماية الوظيفية لم يعد مقتصرًا فقط على الموظف العام ضحية التحرش الجنسي بل يمتد ليشمل فئات أخرى من الموظفين والأشخاص، وسوف نبحث في نطاق الحماية الوظيفية من الناحية الشخصية من خلال ما يلي:

#### أولاً- الحماية المقررة للموظف العام وأفراد أسرته

وسّع المشرع الفرنسي من نطاق الأشخاص المستفيدين من الحق في الحماية الوظيفية ليشمل إضافةً إلى الموظفة ضحية التحرش الجنسي أفراد أسرته إذا كان هنالك مقتضى لتوسيع نطاق الحماية لتشملهم. ويستفيد من الحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي التي تتحقق فيها الشروط التالية:

#### ١- أن تعمل الموظفة ضحية التحرش في وظيفة دائمة

لاكتساب صفة الموظف العام لضحية التحرش الجنسي يجب أن يكون تعيينها في وظيفة دائمة في الجهة الإدارية، أما الموظفة التي تشغل وظيفة مؤقتة أو موسمية فإنها لا تكتسب صفة الموظف العام، ومن ثم لا تستفيد من الحق في الحماية الوظيفية<sup>٥٠</sup>. ويتم اكتساب صفة الموظف العام لضحية التحرش الجنسي بمجرد شغل الوظيفة الدائمة بصرف النظر عن كيفية شغل الوظيفة سواء من خلال قرار التعيين أو عبر التعاقد معها<sup>٥١</sup>. كما تستفيد الموظفة ضحية التحرش الجنسي من الحق في الحماية الوظيفية في فترة التدريب، أو الاختبار، التي يخضع لها الموظف عند التعيين<sup>٥٢</sup>.

٢- أن تعمل الموظفة ضحية التحرش في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام:

يشترط في ضحية التحرش الجنسي لاكتساب صفة الموظف العام أن تعمل في مرفق عام، يُدار مباشرة من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام<sup>٥٣</sup>. ومن ثم فإن الموظفة في القطاع الخاص لا تستفيد من الحماية الوظيفية المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١١ من قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية رقم (٦٣٤-٨٣)، وكذلك الموظفة في المرافق العامة التي يديرها شخص من أشخاص القانون الخاص كما هو الحال في عقود التزام المرفق العام<sup>٥٤</sup>.

٣- أن يكون قرار تعيين الموظفة ضحية التحرش الجنسي صدر من السلطة المختصة:

يشترط لاكتساب صفة الموظف العام لضحية التحرش الجنسي في القطاع الحكومي أن يكون قرار تعيينها صدر من السلطة صاحبة الاختصاص قانوناً بإصدار قرار التعيين<sup>٥٥</sup>. إذن لاكتساب صفة الموظف العام، يجب أن تكون الشروط السابقة متحققة ومجمعة فيمن وقع عليها فعل التحرش الجنسي، وإن أي اختلال فيها يحرم الضحية من الحق في الحماية الوظيفية المقررة وفق الفقرة الثالثة من المادة ١١ من قانون (٦٣٤-٨٣) المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي. ونحن نرى حمايةً للمرأة من العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة في الوظيفة العامة، والمتمثل في التحرش الجنسي، وكذلك انطلاقاً من كون هذا الاعتداء يمثل اعتداءً على الحق في الكرامة الإنسانية للموظفة، والذي يعد اعتداءً على كرامة الجنس البشري ككل، وفي سبيل الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام وإطراد، وجوب المرونة والتخفيف من شروط الاستقالة من الحق في الحماية الوظيفية عند الادعاء بوقوع التحرش الجنسي، ويكون ذلك عبر التوسع في شمول فئات أخرى لا تنطبق عليها الشروط الواجب تحققها لاكتساب صفة الموظف العام، طالما كان وجودها في المرفق العام للمساهمة في تحقيق الصالح العام.

ثانياً- الفئات الأخرى المشمولة بالحق في الحماية غير الموظفة الضحية

إن المشرع الفرنسي قرّر، تشجيعاً لباقي الموظفين للتصدي لهذه الجريمة وتعزيزاً للحماية المقررة للموظفة الضحية، تمديد الحق في الحماية الوظيفية ليشمل الموظف العام الذي يقوم بالإبلاغ عن وقوع أفعال التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، ويستفيد من هذا الحق الشاهد الذي يشهد على وقوع أفعال التحرش الجنسي<sup>٥٦</sup>. كما يمتد الحق في الحماية الوظيفية ليشمل أصول الموظف العام الذي شهد أو بلغ عن أفعال التحرش كزوجته وأبنائه، إذا وجدت أسباب جديّة لشمولهم بالحق في الحماية<sup>٥٧</sup>.

الفرع الثاني وسائل حماية الإدارة للموظفة ضحية التحرش الجنسي

إن الاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحق في الحماية الوظيفية يُوجب على السلطة الإدارية اتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لحماية الموظفة مما تعرضت له من سلوكيات غير مشروعة، كما يكون لتلك الإجراءات دور وقائي في عدم تكرار مثل هذه الأفعال في مكان العمل<sup>٥٨</sup>. وسوف نتناول هذه الوسائل من خلال ما يلي:

أولاً- المساءلة التأديبية للموظف المتحرش:

إذا كان مرتكب فعل التحرش الجنسي الرئيس الإداري للموظفة، أو موظفًا في الإدارة التي وقع فيها الفعل؛ فإنه يجب على جهة الإدارة البدء في إجراءات المساءلة التأديبية ضده<sup>٥٩</sup>. ونشير إلى تحقق مسؤولية السلطة الإدارية عند امتناعها عن السير في الإجراءات التأديبية ضد الموظف المدعى عليه، عند إبلاغها بوقوع سلوكيات التحرش الجنسي في الوظيفة العامة<sup>٦٠</sup>.

١- التحرش الجنسي يشكل مخالفة تأديبية:

عند البحث عن تعريف محدد للجريمة التأديبية أو المخالفة التأديبية، نجد أن التشريعات لا تضع تعريفًا محددًا لمفهوم المخالفة التأديبية، إنما يُعطى لجهة الإدارة السلطة التقديرية في تحديد المخالفات التأديبية، إذ تقرر فيما إذا كان الفعل أو الامتناع عن القيام بالفعل من قبل الموظف العام يخالف الواجبات الوظيفية المفروض عليه الالتزام بها. عدّ المشرع الفرنسي التحرش الجنسي جريمة تأديبية من خلال النص على ذلك في الفقرة الثالثة من المادة (٦) من قانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ والمتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، وكذلك قانون التحديث الاجتماعي رقم ٧٣ الصادر في ١٧ يناير ٢٠٠٢. كما أن التحرش الجنسي وفقًا للمادة ٢٩ من قانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣: (خطأ تأديبي يرتكبه موظف عام في أثناء قيامه بأداء واجباته أو بمناسبة أدائها)<sup>٦١</sup>، كما نشير إلى أن العديد من أحكام القضاء الإداري أكدت موقف المشرع باعتبار التحرش الجنسي جريمة تأديبية<sup>٦٢</sup>.

٢- التحقيق مع الموظف العام المتحرش

قبل إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف المدعى عليه بارتكاب التحرش الجنسي، يجب على السلطة الإدارية الحفاظ على الضمانات المقررة لصالحه، فلا يجوز توقيع العقوبة على الموظف المدعى عليه، إلا بعد تشكيل مجلس تأديبي يتولى التحقيق مع الموظف العام، ومواجهته بما هو منسوب إليه من ادعاءات بقيامه بارتكاب فعل التحرش الجنسي، وينتهي التحقيق بمجموعة من التوصيات<sup>٦٣</sup>. كما يجب أن تحرص جهة التحقيق على الالتزام بالإجراءات التي تكفل نزاهة التحقيق وأبرزها حياد أعضاء المجلس التأديبي عند مباشرة مهامهم، ويجب أن يكونوا على مسافة واحدة من الموظف المدعى عليه بارتكاب الفعل، ومن الموظفة التي تدعي بأنها ضحية لفعل التحرش الجنسي، من غير التحيز لأي طرف منهما على حساب الآخر<sup>٦٤</sup>، كما يجب تدوين جميع أقوال الموظف العام وما تم في أثناء التحقيق<sup>٦٥</sup>. ويكون للسلطة الإدارية بناء على نتائج التحقيق مع الموظف العام المتهم أن تقرر إيقافه بصورة مؤقتة عن العمل، في حال كان هناك شكوك جدية في سوء السلوك الجسيم للموظف المدعى عليه<sup>٦٦</sup>.

### ٣- العقوبة التأديبية:

نصت المادة (٢٣) من قانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ والمتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، على أن أي خطأ يرتكبه الموظف العام في أثناء ممارسته واجبات وظيفته يعرضه لعقوبة تأديبية، من غير الإخلال -إذا لزم الأمر- بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي<sup>٦٧</sup>. وعند ثبوت وقوع فعل التحرش الجنسي من قبل الموظف العام يتم اتخاذ قرار بمعاقبته نظير ما ارتكبه. إذن الإثبات عنصر حاسم لفرض العقوبة التأديبية على الموظف العام المتحرش ومن غير الجائز معاقبته الموظف العام لمجرد الشائعات أو الادعاءات غير المدعومة بأدلة تؤكد أن الموظفة وقعت ضحية للتحرش<sup>٦٨</sup>. ويخضع قرار العقوبة الصادر بحق الموظف العام المخالف لمجموعة من المبادئ الواجب على الإدارة الالتزام بها، وهي وجوب تسبب القرار الصادر بإيقاع العقوبة، ووجوب أن يتضمن قرار العقوبة سردًا للوقائع التي أدت لفرض العقوبة؛ فلا يكفي النص على أن قرار العقوبة تم إيقافه نظرًا إلى ارتكاب فعل التحرش الجنسي<sup>٦٩</sup>. هذا ويجب على الإدارة الحفاظ على مبدأ تناسب العقوبة ومبدأ شرعية العقوبة، حيث إن الموظف الذي يثبت ارتكابه التحرش الجنسي يجب أن يعاقب بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون (٦٣٤-٨٣) وهي عقوبات المجموعة الرابعة، باعتبارها أقصى أنواع العقوبات التي يتعرض لها الموظف العام المخالف، والتي تصل إلى الإحالة إلى المعاش الإجمالي أو العزل<sup>٧٠</sup>. ولكن التطبيق الفعلي يؤكد أن الإدارة تتعاطف في العديد من الحالات مع الموظف المتحرش ولا تصدر قرارًا بمعاقبته بالعقوبات الشديدة المنصوص عليها في المجموعة الرابعة إلا بشكل استثنائي؛ حيث تُخضع الموظف المتحرش لعقوبات المجموعة الثالثة (الاستبعاد المؤقت من الخدمة لمدة لا تزيد عن ١٥ يومًا، وتنزيل الدرجة)<sup>٧١</sup>. وأن بعض العقوبات التي يتم فرضها على الموظف العام تكون خاصة بالإدارة التي ينتمي إليها الموظف المتحرش كما هو الحال فيما إذا كان المتحرش في الجيش؛ حيث تتم معاقبته بالاعتقال لأيام معدودة. وعند ارتكاب الفعل من موظف متعاقد، فإن العقوبة قد تصل إلى إنهاء العقد من قبل الإدارة<sup>٧٢</sup>. ونشير أخيرًا إلى أنه على الرغم من افتقار التشريع العراقي لقواعد تحظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، فإن هناك إمكانية لإحالة الموظف العام المدعى عليه بارتكاب جريمة التحرش الجنسي للمساءلة التأديبية في القانون العراقي استنادًا إلى مخالفة ذلك الموظف للواجبات التي نصت عليها المادة الرابعة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. وأبرز تلك المخالفات ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الرابعة فيما يخص الرؤساء الإداريين إذ نصت على: (معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم). وما نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة الرابعة: (المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك في أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمي)، كما أن التحرش الجنسي يشكل جريمة وفق المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، أي أن الموظف العام خالف واجب احترام القوانين.

### ثانيًا- الوسائل الأخرى للحماية الوظيفية من التحرش الجنسي:

إضافة إلى ملاحقة مرتكب فعل التحرش الجنسي بالمسؤولية التأديبية، في حال كان مرتكب الفعل موظفًا عامًا، فإن الإدارة يمكن أن توفر للموظف العام ضحية التحرش الجنسي أشكالًا أخرى للحماية، سوف نتناولها فيما يلي:

١- الحماية القضائية: في حال لجوء الموظفة ضحية التحرش الجنسي إلى القضاء الجنائي أو المدني، فإن الإدارة ملزمة بتقديم كافة أشكال الدعم لها.

أ- الاستعانة بمحامٍ: يجب على الإدارة تكليف محامي السلطة الإدارية لتمثيل الموظفة ضحية التحرش الجنسي للسير في إجراءات الدعوى التي تنوي الموظفة إقامتها.

وفي حال قامت الموظفة بتوكيل محامٍ، فإنه يجب على الإدارة أن تتكفل بمصاريف المحامي أو أن تدفع جزءاً من تلك المصاريف.<sup>٧٣</sup>

ب- مساعدة الموظفة ضحية التحرش الجنسي في تقديم شكوى ضد المتحرش: يعد التحرش الجنسي جريمة جنائية وفق ما نصت عليه المادة (٢٢٢ - ٣٣) من قانون العقوبات الفرنسي، وعند ثبوت ارتكاب فعل التحرش الجنسي؛ فإن عقوبة الجاني تكون الحبس سنتين وغرامة ٣٠ ألف يورو، وقد شدد المشرع الفرنسي في ظروف محددة من عقوبة الجريمة لتصل إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة ٤٥ ألف يورو، ومن ذلك ارتكاب فعل التحرش الجنسي من شخص له سلطة على شخص آخر. إضافة إلى العقوبة التي نصت عليها المادة (٢٢٢-٣٣)، فإنه يمكن للقاضي الجنائي فرض عقوبات مكملّة على الجاني، تتمثل في نشر الحكم الصادر في الدعوى<sup>٧٤</sup>. إن الموظفة ضحية التحرش الجنسي تهدف من طلب الحماية رؤية الموظف الذي سبب لها المعاناة النفسية وهو ينال عقابه، ولهذا يمكن للإدارة دعم الموظفة في تقديم شكوى للدعاء العام ضد المتحرش<sup>٧٥</sup>. ونشير أخيراً إلى أنه وفقاً لقانون 954-2012 الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢، فإن جريمة التحرش الجنسي تتحقق عند تعرض الموظفة بصورة فعلية للتحرش الجنسية أو عند الشروع في ارتكاب جريمة التحرش الجنسي ورفض الموظفة لها<sup>٧٦</sup>.

ج- مساعدة الموظفة الضحية عند طلب التعويض:

إن التحرش الجنسي يرتب مسؤولية المتحرش الإدارية والجنائية والمدنية؛ فيمكن للموظفة ضحية التحرش الجنسي أن تعود على الموظف المتحرش بالأضرار التي لحقت بها من جراء فعل التحرش الجنسي<sup>٧٧</sup>. والهدف من الحماية الوظيفية ليس ردع المضايقات التي تقع على الموظفة فحسب، بل جبر الضرر الذي يلحق بالموظفة عبر التعويض أيضاً<sup>٧٨</sup>. هذا ويتم الاعتراف للإدارة بالحق في المطالبة بالتعويض إذا كان فعل المتحرش قد سبب أضراراً لجهة الإدارة منفصلة عن الضرر الذي لحق الموظف العام<sup>٧٩</sup>.

### ٢- إبلاغ الشرطة وطلب حماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي:

في حال رأت الإدارة أن هنالك خطورة على الموظفة، فإنه يمكن للإدارة إبلاغ الشرطة لتوفير الحماية اللازمة للموظفة الضحية، أو للموظفة وأفراد أسرتها إن وجدت مقتضى يستدعي توفير الحماية لأفراد أسرتها<sup>٨٠</sup>.

### ٣- تقديم الدعم المعنوي للموظفة ضحية التحرش الجنسي:

يمكن للإدارة تقديم الدعم المعنوي للموظف العام، كإحدى الوسائل التي تتبعها حماية للموظف الضحية. ويعترف القضاء الإداري الفرنسي للإدارة بالحق في حماية الموظف العام، عبر نشر الأحكام التي تصدر من القاضي لصالح الموظف العام، كما يمكن للإدارة الإدانة العلنية لما تعرض له الموظف العام من مضايقات غير مشروعة<sup>٨١</sup>.

### الخاتمة

بعد أن انتهينا من بحثنا (الحق بالحماية الوظيفية من التحرش الجنسي في الوظيفة العامة) فإننا توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، نستطيع أن نجمل أبرزها:

### أولاً- النتائج

- ١- يفتقر القانون العراقي إلى وجود تشريع يحظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، ويحدد الوسائل التي تستعين بها الإدارة لحماية الموظفة الضحية.
- ٢- كفل المشرع الفرنسي الحق في الحماية الإدارية للموظفة ضحية التحرش الجنسي عبر الاعتراف بحقها في الحماية الوظيفية، والذي نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة (١١) من قانون (٦٣٤-٨٣) الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ والمتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي.
- ٣- وسّع المشرع الفرنسي من فئات الموظفين المشمولين بالحق في الحماية الوظيفية بحيث تشمل جميع فئات الموظفين في القطاع الحكومي سواء كان الموظف في مرحلة التدريب أو كان متعاقداً على وظيفة دائمة، كما تمتد الحماية لتشمل الموظف الذي يقوم بالإبلاغ عن وقوع التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، أو في حال شهادته على وقوعه.
- ٤- يتمتع الموظف الذي يُعيّن في وظيفة دائمة لدى السلطة الإدارية بالحق في الحماية الوظيفية ضد التحرش الجنسي أيًا كانت طريقة شغله للوظيفة الدائمة سواء أكان بواسطة عقد أو استناداً إلى قرار التعيين.
- ٥- إن الموظفين لدى المكلف بإدارة المرفق العام لا يستفيدون من الحق في الحماية الوظيفية.

٦- للإدارة سلطة تقديرية في اختيار وسيلة حماية الموظف العام وذلك بالنظر إلى خطورة الفعل المرتكب من المتحرش، ويجب أن تكون الوسيلة متناسبة مع الاعتداء الذي وقع على الموظفة الضحية.

٧- للإدارة البدء في إجراءات المساءلة التأديبية، في حال كان مرتكب فعل التحرش موظفًا عامًا، حيث إن المشرع الفرنسي وفقًا للمادة ٢٩ من قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، عدّ التحرش الجنسي مخالفة تأديبية.

٨- يجب على الإدارة تقديم جميع أشكال المساعدة القضائية للموظفة ضحية التحرش الجنسي والمتمثلة في:

أ- توكيل محامي الجهة الإدارية ليتولى السير في إجراءات الدعوى المدنية أو الجنائية للموظفة ضحية التحرش الجنسي، ضد مرتكب فعل التحرش الجنسي.

ب- المساهمة في دفع كافة تكاليف المحامي، أو جزء منها، عندما تقرر الموظفة اختيار محامٍ للسير في إجراءات الدعوى المدنية أو الجنائية. (توكيل محامٍ - تقديم الدعم عند التقدم بشكوى).

٩- يقع عبء إثبات التحرش الجنسي على الموظفة الضحية ويعترف القضاء الإداري الفرنسي لها بمبدأ حرية الإثبات.

١٠- إن رفض الإدارة الاعتراف بحق الموظفة ضحية التحرش الجنسي في الحماية الوظيفية يعد خطأ يجيز للموظفة اللجوء إلى القضاء الإداري لمطالبة الإدارة بالتعويض عما أصابها من ضرر جراء ذلك الرفض.

١١- حدّد المشرع الفرنسي مجموعة شروط لاستفادة الموظفة ضحية التحرش الجنسي من الحماية الوظيفية أبرزها:

• أن يقع فعل التحرش الجنسي على الموظفة في أثناء أداء واجبات وظيفتها، أو بمناسبة أدائها.

• إثبات الموظفة الضحية لسلوكيات التي تعرضت لها، وإثبات رفضها لها.

### ثانيًا. التوصيات

١- ندعو المشرع العراقي إلى الاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحق في الحماية الوظيفية، على أن يتم توسيع فئة الموظفين المشمولين بالحماية الوظيفية لتشمل جميع موظفي المرفق العام سواء كان الموظف قد تم تعيينه على وظيفة دائمة أو مؤقتة، طالما أن وجوده في المرفق لتحقيق النفع العام.

٢- ندعو إلى الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية للموظف العام الذي يقوم بالإبلاغ أو الشهادة على وقوع تحرش جنسي في الوظيفة العامة، وأن تمتد الحماية الوظيفية لتشمل أفراد أسرته إذا وُجد مقتضى للاعتراف لهم بالحق في الحماية.

٣- نوصي بضرورة التضييق قدر الإمكان من الحالات التي يعترف فيها بإمكانية رفض الإدارة للحق في الحماية الوظيفية للموظفة ضحية التحرش الجنسي تحقيقًا للمصلحة العامة وأن يخضع قرار الإدارة بالرفض للرقابة المشددة من قبل القضاء الإداري.

٤- ندعو المشرع العراقي لتعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، والنص على أن التحرش الجنسي يعد مخالفة تأديبية تكون عقوبتها العزل من الوظيفة العامة أو تنزيل الدرجة.

٥- ندعو لتجريم فعل التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، مع تقرير عقوبات مغلظة على مرتكب هذا الفعل، بالنظر إلى الآثار السلبية التي يخلفها فعل التحرش في نفس الضحية، وكذلك أثره السلبي تجاه المرفق العام.

٦- ندعو المشرع العراقي إلى سنّ تشريع يحظر جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي في الوظيفة العامة.

### قائمة المراجع

#### أولًا. المراجع باللغة العربية:

١- د. مازن ليلو راضي، أصول القضاء الإداري، دار المسلة، بغداد، ٢٠١٧.

#### ثانيًا- قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

١-Adam P., Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?, AJCT,2014.

٢-Adam P., Harcèlement sexuel : le temps de la reconstruction, AJCT 2013.

٣-Arvis B., Étude sur l'action en réparation des préjudices nés du harcèlement moral auprès du juge administratif, AJFP 2009.

٤-Ayoub E., Protection administrative des fonctionnaires et service public, *Mélanges Charlier*, Emile-Paul, 1981.

<sup>٥</sup>-Beckers M., Chaignot N., « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ? », RDT 2018.

<sup>٦</sup>-Beguin I., Protection des fonctionnaires, J.-Cl. Fonction Publique, 2005.

<sup>٧</sup>-Bourdon J., La protection fonctionnelle de l'agent public, AJFP 1996.

<sup>٨</sup>-Breton J.-M., La protection fonctionnelle des agents de administration, AJDA 1991. P.171.

<sup>٩</sup>-Carrère M., Abbal, Le juge administratif face au harcèlement sexuel, Gaz. cnes 27 oct. 2014.

<sup>١٠</sup>-Denolle A.-S., Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle, RFDA 2015.

<sup>١١</sup>-Desfontaines C., « Violences sexuelles et atteintes aux moeurs », AJ pénal 2018.

<sup>١٢</sup>-Didier J.-P., Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif JCP Adm. 31 mars 2014.

<sup>١٣</sup>-Grabarczyk K., La protection fonctionnelle des agents publics: certitudes et aléas, AJDA 2008.

<sup>١٤</sup>-GUERIN-BARGUES C., «De l'article 75 de la Constitution de l'an VIII à la protection juridique du fonctionnaire», RFDA, 2009.

<sup>١٥</sup>-Jean-Pierre D., La protection des fonctionnaires et agents publics par la collectivité publique, JCP Adm. 2003.

<sup>١٦</sup>-Komly-Nallier M., Lionel Crusoé, La notion de harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJDA 2012.

<sup>١٧</sup>-Ledoux M., El Berry J., De la sécurité physique des travailleurs à la gestion des risques psychosociaux, AJCT 2013.

<sup>١٨</sup>-MARC E., Y.STRUILLOU « Droit du travail et droit de la fonction publique : des influences réciproques à l'émergence d'un « droit de l'activité professionnelle » ? », RFDA, 2010.

<sup>١٩</sup>-Marcovici E., La spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011. P.212.

<sup>٢٠</sup>-Marcovici É., Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011.

<sup>٢١</sup>-Maugüé C., Touvet L., Etendue du devoir de protection de l'administration à l'égard de ses agents, AJDA 1994.

<sup>٢٢</sup>-Plantey M.-C., *La fonction publique*, LexisNexis, 2012, 3<sup>e</sup> éd.

<sup>٢٣</sup>-Revel F.-J., Harcèlement sexuel : Qui ne dit mot... ne consent pas forcément !, AJDA 2018.

<sup>٢٤</sup>-Salon S., La protection des agents de La Poste, *Cah. fonct. pub. et adm.*

<sup>٢٥</sup>-Vital-Durand E., Protection fonctionnelle des agents publics, J.-Cl. Public-Contentieux pénal 2004.

<sup>1</sup> C.E, 15-01-2014, n° 362495, AJDA 2014 p.79.

<sup>2</sup> Art, 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.

<sup>3</sup> E.Vital-Durand, Protection fonctionnelle des agents publics, J.-Cl. Public-Contentieux pénal 2004, fasc. 10.

<sup>4</sup> [Art. ١١-3](#), Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

<sup>5</sup> C.GUERIN-BARGUES, « De l'article 75 de la Constitution de l'an VIII à la protection juridique du fonctionnaire », RFDA, 2009, p. 975.

<sup>6</sup> D. Jean-Pierre, La protection des fonctionnaires et agents publics par la collectivité publique, JCP Adm. 2003. 1408. 564.

<sup>7</sup> K. Grabarczyk, **La protection fonctionnelle des agents publics : certitudes et aléas**, AJDA 2008 p.1472.

<sup>8</sup> J. Bourdon, La protection fonctionnelle de l'agent public, AJFP 1996. P.21.

<sup>9</sup> M.-C. Plantey, *La fonction publique*, LexisNexis, 2012, 3<sup>e</sup> éd., p. 273.

<sup>10</sup> CE 13 févr. 1959, Bernadet, Lebon p.111.

<sup>11</sup> CE ass. 6 nov. 1968, *Benejam*, Lebon p.545.

<sup>12</sup> CE 26 avr. 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, Lebon p.243.

<sup>13</sup> CE 27 oct. 1961, *Caisse primaire de sécurité sociale c/ Kormann*, Lebon 602

<sup>14</sup> A-S Denolle, **Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle**, RFDA 2015 p.983.

- <sup>15</sup> CEDH 2 mai 2017, n° 61030/08, *B.V. c/ Belgique*, AJ pénal 2017. P.295.
- <sup>16</sup> M. Beckers, N. Chaignot, « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ? », RDT 2018. P.12.
- <sup>17</sup> La directive 2002/73/CE du 23 sept. 2002 qui considère le harcèlement comme une atteinte à l'égalité entre les hommes et les femmes.
- <sup>18</sup> E. Marcovici, La spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011. P.212.
- <sup>19</sup> CE, sect., 7 févr. 1936, n° 43321, Jamart, Lebon.
- <sup>20</sup> CAA Marseille, 26 mars 1998, n° 97MA11297.
- <sup>21</sup> J.-M. Breton, La protection fonctionnelle des agents de administration, AJDA 1991. P.171.
- <sup>22</sup> CAA Marseille 9 oct. 2007, Mme Songea X., req. n° 05MA00478.
- <sup>23</sup> TA Orléans 27 nov. 2001, Noddings, AJFP 2002. P.35.
- <sup>24</sup> M.Ledoux et J. El Berry, De la sécurité physique des travailleurs à la gestion des risques psychosociaux, AJCT 2013. P.16.
- <sup>25</sup> P.Adam, Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?, **AJCT,2014 p.545.**
- <sup>26</sup> Crim. 28 mai 2013, n° 12-84.281.
- <sup>27</sup> Crim. 14 nov. 2017, n° 16-85.161, AJ pénal 2018. P.42.
- <sup>28</sup> CE, sect., 8 juin 2011, n° 312700 , Georges A, JCP Adm. n° 25, 20 juin 2011, note J.-G. Sorbara.
- <sup>29</sup> art, 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.
- <sup>30</sup> CAA Lyon 6 mars 2001, Barbisan, AJFP 2001.p. 31.
- <sup>31</sup> TA Toulouse, 9 févr. 2018, n° 1505929. -CE 7 sept. 1945, Morrie.
- <sup>32</sup> J.-P. Didier, Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif JCP Adm. 31 mars 2014. P.2093. -TA Nîmes, 29 mai 2018, n° 1601423.
- <sup>33</sup> CAA Versailles, 22 juin 2010, n° 09VE02662.
- <sup>34</sup> A.-S.Denolle, **op,cit,p.983.**
- <sup>35</sup> CE ass.14 févr. 1975, Teitgen, Lebon ,p.112.
- <sup>36</sup> C.Maugüé et L.Touvet, Etendue du devoir de protection de l'administration à l'égard de ses agents, AJDA 1994. P.374.
- <sup>37</sup> CE ass. 14 févr. 1975, Teitgen, Lebon,p.112.
- <sup>38</sup> CE, 10 févr. 1993, n° 37149, Wagner, Lebon p. 1027.
- <sup>39</sup> CAA , Bordeaux, **22-06-2015, n° 13BX02260.**
- <sup>40</sup> CE, 23 juin 1995, n° 120355.
- <sup>41</sup> CAA Bordeaux 21 juill. 2004, AJFP 2005. P.45.
- <sup>42</sup> F-J.Revel, **Harcèlement sexuel : Qui ne dit mot... ne consent pas forcément !**, AJDA 2018 p.990.
- <sup>43</sup> M.Komly-Nallier, Lionel Crusoe, **La notion de harcèlement sexuel dans la fonction publique**, AJDA 2012 p.1496.
- <sup>44</sup> **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.**
- <sup>45</sup> CA Douai, 10 sept. 1997, JurisData n° 1997-990026.
- <sup>46</sup> Soc. 28 janv. 2014, n° 12-20.497.
- <sup>47</sup> Mes Carrère , Abbal, Le juge administratif face au harcèlement sexuel, Gaz. cnes 27 oct. 2014. P.48.
- <sup>48</sup> A.-S.Denolle, **op,cit, p.983.**
- <sup>49</sup> CAA Versailles 16 mars 2010, req. n° 09VE00930.
- <sup>50</sup> E.MARC , Y.STRUILLLOU, « Droit du travail et droit de la fonction publique : des influences réciproques à l'émergence d'un « droit de l'activité professionnelle » ? », *RFDA*, 2010, pp. 1169 et s.
- <sup>51</sup> loi n° 96-1093, 16 déc. 1996.
- <sup>52</sup> S. Salon, La protection des agents de La Poste, *Cah. fonct. pub. et adm.*, préc., p. 15.
- <sup>53</sup> د. مازن ليلو راضي، أصول القضاء الإداري، دار المسلة، بغداد، ٢٠١٧، ص١٢٨.
- <sup>54</sup> CE 26 juin 1968, *Caisse primaire de sécurité sociale du Calvados*, Lebon p. 403.
- <sup>55</sup> د. مازن ليلو، المرجع السابق، ص١٢٩.
- <sup>56</sup> art, 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
- <sup>57</sup> E. Ayoub, Protection administrative des fonctionnaires et service public, *Mélanges Charlier*, Emile-Paul, 1981, p. 3 et ss.

- <sup>58</sup> M.Beckers, N.Chaignot,op,cit.P.12.
- <sup>59</sup> J.-P. Didier, op,cit.P.2093.
- <sup>60</sup> B. Arvis, Étude sur l'action en réparation des préjudices nés du harcèlement moral auprès du juge administratif, AJFP 2009. P.259.
- <sup>61</sup> Art.29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.
- <sup>62</sup> CE ass., 7 juill. 2004, n° 255136, *Min. int., sécurité intérieure et libertés locales c/ Benkerrou*,AJDA 2004,p.1695,- CAA Douai, 28 mai 2008, n° 07DA00492, AJFP 2008.p. 312.
- <sup>63</sup> Art, 1<sup>er</sup> Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
- <sup>64</sup> CEDH, 19 avr. 2007, n° 63235/00, *Vilho Eskelinen c/ Finlande*, AJDA 2007. P.1360.
- <sup>65</sup> É.Marcovici, **Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011 p.343.**
- <sup>66</sup> Art 67 ,de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.
- <sup>67</sup> Art 23 ,de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires. . Loi dite loi Le Pors.
- <sup>68</sup> TA Toulouse, 9 févr. 2018, n° 1505929 - CE 7 sept. 1945, Morrie.
- <sup>69</sup> CE 13 janv. 2010, n° 317564, *Le Person*, AJDA 2010. P.69.
- <sup>70</sup> C. Desfontaines, « Violences sexuelles et atteintes aux moeurs », AJ pénal 2018. P.168.
- <sup>71</sup> É.Marcovici, **Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique,op,cit, p.343.**
- <sup>72</sup> قضى مجلس الدولة الفرنسي بإنهاء عقد موظف عام نظرًا إلى تحرشه بإحدى الطالبات اللاتي كان يشرف عليهن. CAA Lyon 10 mai 2010, req. n° 08LY01046.
- <sup>73</sup> E.C, 28 juin 1999, *Ménage*, Gaz. Pal. 21-22 sept. 2001,AJFP 2000. P.30-,CAA Paris 10 nov. 1990, *Chavant*, Lebon T. 840.
- <sup>74</sup> la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010.
- <sup>75</sup> I.Beguin, *Protection des fonctionnaires*, J.-Cl. Fonction Publique, 2005, fasc. 160.
- <sup>76</sup> P. Adam, *Harcèlement sexuel : le temps de la reconstruction*, AJCT 2013. 24.
- <sup>77</sup> P.Adam, *Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?*op,cit,p.538.
- <sup>78</sup> CE 22 févr. 2012, n° 343410, *Chambre régionale d'agriculture, Provence-Alpes-Côte d'Azur, M<sup>me</sup> Arnaud-Eraud*,AJDA 2012. P.410.
- <sup>79</sup> K.Grabarczyk, **op,cit, p.1472**
- <sup>80</sup> J. Bourdon,op,cit, P.21.
- <sup>81</sup> TA Dijon 14 oct. 1997, *Segaud c/ Recteur de l'académie de Lyon*, AJFP 1998. P.33.