



قوانين العنف والتحرش في مكان العمل: من منظور المساواة بين الجنسين

التقرير الوطني: الجمهورية اللبنانية

إعداد

القاضية نازك الخطيب

2022

الملخص باللغة العربية

إن الدراسة المعمقة لأحكام القانون ولما تعانيه النساء والفتيات على أرض الواقع من تمييز في مجال العمل أظهر العديد من الثغرات في النصوص وفي الإجراءات العملية التي من الممكن أن يتخذها أصحاب القرار وجمعيات المجتمع المدني، من أجل ضمان حماية أكبر للضحايا ودعمهن على جميع الأصعدة.

فمن جهة أولى، وعلى صعيد التشريع فإن السلطة التشريعية في لبنان مدعوة الى التصديق على إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019، وإلى تعديل القانون رقم 2020/205 بما يتلاءم مع المعايير الدولية المرعية الإجراء، وإلى تعديل أحكام قانون العمل لمنع التحرش الجنسي بصورة واضحة وصريحة في جميع أماكن العمل وتحديد موجبات أصحاب العمل لهذه الناحية.

ومن جهة ثانية، وعلى صعيد الوقاية، فإن الدولة بحاجة الى اعتماد إستراتيجية وطنية للوقاية من التحرش الجنسي يشترك في إنفاذها مؤسسات ووزارات رسمية، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني من أجل زيادة الوعي والوقاية من وقوع مثل هذه الممارسات غير المشروعة والتي تشكل تمييزاً ضد النساء في أماكن العمل.

أما من جهة ثالثة، وعلى صعيد الخدمات المقدمة الى النساء ضحايا التحرش الجنسي، فإن الدولة تفتقد الى مؤسسات أو مراكز رسمية يمكن للضحايا اللجوء إليها من أجل الاستفادة من الخدمات الطبية- الجسدية والنفسية- والخدمات القانونية والاجتماعية لإعادة تأهيلهن وتمكينهن من إستعادة دورهن في المجتمع قبل تعرضهن للتحرش.

إن مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل لا يقع على عاتق جهة رسمية واحدة، ولا تتحمله الدولة لوحدها، بل أنه يتطلب تضافر وتكاتف الجهود بين مختلف المؤسسات الرسمية والوزارات والمؤسسات والشركات الخاصة وهيئات المجتمع المدني. فهي تتطلب إجراءات من جميع الجهات الرسمية والمدنية المعنية الوطنية والعربية والدولية.

الملخص باللغة الإنجليزية

Abstract

A depth examination of the law's provisions and a practical study of the discrimination suffered by women and girls in the field of employment, has revealed many gaps in the texts and in the practical actions that decision-makers and civil society associations can take to ensure greater protection and support for victims at all levels.

On a first hand, and at the legislative level, the legislative authority in Lebanon is called upon to ratify ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work of 2019, to amend Law No. 205/2020 in line with international standards, and to amend the provisions of the Labor Law to prevent sexual harassment clearly and explicitly in all workplaces and to define the obligations of employers in this regard.

On a second hand, and at the level of prevention, the State needs to adopt a national strategy for the prevention of sexual harassment to be implemented jointly by official institutions and ministries, employers, and civil society institutions in order to raise awareness and prevent the occurrence of such illegal practices that constitute discrimination against women in the workplace.

On a third hand, and in terms of services provided to women victims of sexual harassment, the state lacks official institutions or centers that victims can resort to in order to benefit from medical, physical, psychological, legal and social services to rehabilitate them and enable them to regain their role in society before they are subjected to harassment.

In conclusion, combating gender-based violence and sexual harassment in the workplace does not fall on the shoulders of one official body, nor is it the responsibility of the state alone, but rather requires concerted efforts between various official institutions, ministries, institutions, private companies and civil society organizations. It requires action from all concerned national, Arab and international official and civil bodies.

لا تزال المرأة في لبنان تعاني من التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي ضدها.

ففي بلد لا تفارقه الأزمات الاقتصادية والسياسية والأمنية، تصبح التحديات المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان بشكل عام - وحقوق المرأة بشكل خاص - كثيرة ومتشعبة، لا سيما أن هذه الأزمات لا تؤثر على النساء والرجال بالطريقة عينها، وإنما من شأنها أن تؤثر على حقوق المرأة بشكل أعمق وأخطر، وذلك لأسباب إجتماعية وثقافية أهمها التنميط القائم على النوع الاجتماعي.

فمن المعروف أن حالة المرأة تسوء وتصبح أكثر تهميشاً وانتهاكات حقوق النساء والفتيات تزداد خطورة عندما يعاني البلد من عدم الاستقرار على جميع المستويات، لذلك فإن الأزمات التي عانى منها لبنان - والتي لا يزال يعاني منها- أثرت بصورة كبيرة على حقوق النساء اللبنانيات والنساء اللاجئات- من فلسطينيات وسوريات- إضطرن الى الإقامة في لبنان بسبب الإضطهاد القائم في بلدهن الأم.

إلا أنه لا يمكن أن نأخذ بهذا الإستنتاج على إطلاقه، ذلك لأن حماية حقوق المرأة والعمل على القضاء على جميع أشكال التمييز الممارس ضدها ومكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي التي تعاني منه، شهد في السنوات العشرين الماضية، تطورات مهمة- وإن كانت غير كافية من أجل حماية المرأة في لبنان من إنتهاكات حقوقها الإنسانية.

فبعد إنتهاء الحرب الأهلية، بدأ الإهتمام بقضايا المرأة ينعكس على إنشاء هيئات رسمية تعنى بشكل خاص بقضاياها. ففي العام 1998 أصدر مجلس النواب القانون رقم 720 القاضي بتشكيل الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وقد تم إنشاء وحدة إدارية ضمن هيكلية وزارة الشؤون الإجتماعية تعنى بشؤون المرأة وهي "دائرة شؤون المرأة"، كما أنه ومنذ العام 2005 أصبحت الحكومات المتعاقبة تتبنى قضايا المرأة والعمل على الحد من التمييز الممارس ضدها في بياناتها الوزارية.

هذا على الصعيد العام،

أما على صعيد العنف القائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل، ففي العام 2000 تم تعديل أحكام من قانون العمل ليكرس المشرع مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في العمل.

وفي العام 2020 صدر القانون رقم 205 بتاريخ 2020/12/30 الذي نص على تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه.

فالتحرش الجنسي هو من التحديات الأساسية التي تعيق مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي، فهو لا يشكل فقط أحد صور سوء إستعمال السلطة داخل أماكن العمل بل من شأنه أن يحد من قدرة العاملة على التطور والترقي في العمل وعلى الإنتاجية إسوة بزملائها من الرجال. كما أن نتائجه السلبية تخرج عن إطار أماكن العمل وتمتد الى حياة الضحايا الشخصية خارج دوام العمل، في ضوء كونه إعتداءً على كرامتهن الإنسانية مع ما يترتب على ذلك من أضرار هائلة على صحتهن النفسية والجسدية.

مما لا شك فيه أن إصدار القانون الذي يكرس مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في العمل وإصدار قانون يجرم التحرش الجنسي ويرمي الى تأهيل ضحاياه، إنما يشكلان خطوتين تشريعتين مهمتين في لبنان لمحاربة العنف القائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل، إلا أن العبرة تكمن في معرفة ما إذا كانت هذه القوانين تؤمن حماية فعلية للنساء من أية إنتهاكات لحقوقهن في أماكن العمل لا سيما منها التحرش الجنسي وما إذا كانت تؤدي الى معاقبة المرتكبين عقاباً مناسباً ومتلائماً مع خطورة الجرم، وما إذا كانت تطبق من قبل القضاء بصورة تضمن حقوق النساء وتحميهن من الإنتهاكات.

وهذا ما سنحاول الإجابة عليه في هذه الدراسة¹.

نظرة عامة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتاريخ التشريعي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في الدولة

أ- السياق الاجتماعي

لطالما كانت الحركات النسائية في لبنان ناشطة جداً وتلعب دوراً هاماً في التأثير على صانعي القرار في الدولة سواءً على صعيد عمل الوزارات أو مجلس النواب أو القضاء. فمؤسسات المجتمع المدني تلعب دوراً هاماً في المضي قدماً نحو إلغاء التمييز ضد النساء، وذلك من خلال تعاونها مع الجهات الرسمية- من وزارات ومجلس نواب وسلطة قضائية، التي تتجاوب وتتفاعل معها². إلا أنه لا يوجد في لبنان رؤية موحدة أو

¹ على الرغم من أننا عانينا من قلة المراجع المكتوبة في ضوء صدور القانون في لبنان في أواخر العام 2020.
² مثل منظمة كفى (كفى عنف واستغلال)، وأبعاد، والهيئة اللبنانية لمناهضة العنف ضد المرأة، والتجمع النسائي الديمقراطي وغيرها من الجمعيات.

إستراتيجية وطنية تأخذ الدولة من خلالها المبادرة أو تحاول أن تدير عمل منظمات المجتمع المدني، بل - وللأسف - تكتفي بالعمل على عقد شراكات مع هذه الأخيرة دون السعي الى أخذ المبادرات وإدارة النشاطات والخدمات المقدمة على جميع الأصعدة.

وعلى الرغم من أن لبنان شهد تطورات مهمة على صعيد التشريعات الوطنية لجهة مكافحة العنف القائم على النوع الإجتماعي وتكريس مبدأ عدم التمييز ضدها في العمل، إلا أن المرأة اللبنانية لا تزال تعاني من إنعدام المساواة بينها وبين الرجل لجهة التكافؤ في فرص العمل وفي الأجر وفي التدرج والترقي والتدريب والوصول الى مستوى صنع القرار. كما انها تعاني من مشكلة تفضيل المرأة العاذبة على المرأة المتزوجة في العمل والصرف التعسفي في العديد من الحالات وعدم الحصول على التقديرات الإجتماعية.

ولعل مشكلة التحرش الجنسي هي من المشاكل الأساسية التي تعاني منها النساء عند ولوجهن الى سوق العمل، وسواءً أكان ذلك في الإدارات العامة أو في الشركات الخاصة. وتعاني النساء من التحرش الجنسي بغض النظر عن طبيعة عمل كل منهن، وبغض النظر عن المركز أو الصلاحيات التي تتولاها. فالنساء على مختلف أنواع أعمالهن، وحتى عندما تكون في مراكز القرار، يتعرضن للتحرش الجنسي. وقد شهد لبنان زيادة في عدد النساء اللواتي تحدثن عن تعرضهن للتحرش أو المعاملة غير العادلة، وطالبن بحقوقهن وأصبحن يحققن تأثيراً ملموساً على هذا الصعيد، بحيث بدأت المرأة اللبنانية تشعر بالمزيد من القوة والتمكين وتسعى جاهدة من أجل إحداث تغيير حيال هذه المسألة³.

ب- النوع الإجتماعي في العمل

على الرغم من التطور القانوني الحاصل بإتجاه حماية النساء في العمل، لا يزال المشرع اللبناني يخضع، عند إقراره القوانين، لمفاهيم الوصاية الأبوية والأدوار النمطية التقليدية القائمة في المجتمع اللبناني، الأمر الذي ينعكس سلباً في التطبيق.

³ جريمة التحرش الجنسي التي فضحها التلاميذ في ثانوية جاك الصراف في طرابلس بوجه الأستاذ سامر المولوي. جريمة التحرش الجنسي التي كشفها طلاب وطالبات كلية الفنون الجميلة في الجامعة اللبنانية - الفرع الثاني ضد مدير قسم المسرح السابق جان داوود. جريمة التحرش الجنسي التي فضحها العديد من الفتيات ضد مخرج وكاتب مسرحي وهي لا تزال قيد النظر أمام القضاء وغيرها من القضايا.

فمن ناحية أولى، يستثنى قانون العمل من أحكامه بعض الفئات كالعاملين في الخدمة المنزلية والأجراء في المؤسسات الزراعية، هذا مع العلم بأن الأكثرية الساحقة من هذه الفئات هي من النساء اللواتي لا يستفدن من أحكام قانون العمل ولا من تقديمات الضمان الإجتماعي.

كما أن قانون العمل لا يزال يقارب مسألة حقوق النساء وحقوق الأطفال مقارنة موحدة، بإعتبار أنه يخصص فصلاً من أحكامه يدمج فيه الأحكام الخاصة بالنساء مع الأحكام الخاصة بالأحداث⁴.

وعلى الرغم من أن المشرع اللبناني عدّل مدة إجازة الأمومة من سبعة أسابيع الى عشرة أسابيع⁵، إلا أنه لم يحددها كمنحة للمرأة أو كتعويض أمومة، هذا فضلاً عن أن إجهاض المرأة لا يزال يعتبر من قبيل المرض ولا تنطبق عليه أحكام إجازة الأمومة.

ومن ناحية ثانية، أقر المشرع اللبناني القانون رقم 207 الصادر في 2000/5/26 الذي عدل المادة 26 وغيرها من قانون العمل مكرّساً مبدأ المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، بحيث منع صاحب العمل ممارسة أية تفرقة بين العامل والعاملة بسبب الجنس، لا سيما في ما يتعلق بنوع العمل ومقدار الاجر والتوظيف والترقية والترفيه والتأهيل المهني والملبس.

أما من ناحية ثالثة، فإن قانون الضمان الإجتماعي يتضمن بعض الأحكام التمييزية بين الرجل والمرأة العاملة لا سيما لناحية كونه يسمح للزوج المضمون بضمان زوجته من دون شروط، إلا أنه يشترط أن يكون زوج المرأة المضمونة قد تجاوز الستين عاماً أو مصاباً بعاهة كي يستفيد من خدمات الضمان، ولناحية التقديمات العائلية والتعليمية، ولناحية التعويضات العائلية، كون الزوجة العاملة المضمونة لا تستفيد من التعويض العائلي عن زوجها حتى ولو كان الأخير لا يعمل وغير مضمون.

⁴يراجع بهذا الخصوص الفصل الثاني من المواد 21 و 30 من قانون العمل.
⁵بموجب القانون رقم 267 تاريخ 2014/4/15.

ت- التاريخ التشريعي للتصدي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في الدولة المحددة

إن التاريخ التشريعي للتصدي للعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي شهد تطوراً ملحوظاً في لبنان بعد إنتهاء الحرب الأهلية على صعيد إنشاء المؤسسات الرسمية الخاصة المعنية بقضايا النساء من جهة، وعلى صعيد إقرار القوانين الحمائية لهن من جهة أخرى.

فمن ناحية أولى، وعلى الصعيد المؤسساتي، إن إنشاء الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية المرتبطة مباشرة برئاسة مجلس الوزراء⁶ من شأنه أن يعكس مدى إهتمام المشرع بقضايا حقوق المرأة لا سيما وأنه أولى هذه الهيئة الرسمية مهام وصلاحيات واسعة لجهة تطوير وضع المرأة في لبنان والعمل على منع جميع أشكال التمييز ضدها من خلال إيلائها مهام إستشارية لرئاسة الحكومة وسائر الإدارات الرسمية، ومهام تنسيقية بين الجهات الرسمية وهيئات المجتمع المدني والمنظمات العربية والدولية، ومهام تنفيذية تشمل العمل على إعداد مشروع استراتيجية وطنية خاصة بشؤون المرأة اللبنانية ووضع خطط عمل خاصة بشؤون المرأة وغيرها⁷.

وفي العام 2016 أنشئت وزارة الدولة لشؤون المرأة، ولكن للأسف لم تكن وزارة دائمة بل مؤقتة إستمرت حتى إنتهاء عهد الحكومة، ومن ثم، وفي الحكومة اللاحقة، تم تسميتها بوزارة الدولة لشؤون التمكين الإقتصادي للنساء والشباب. إن المشكلة الأساسية في هذا النوع من الوزارات - وزارات الدولة - يكمن في أنها وزارات غير دائمة، يرتبط وجودها أو عدم وجودها بالقرار السياسي في البلد، وبالتالي فإنه لا يمكنها متابعة تنفيذ الخطط والإستراتيجيات التي تضعها على المدى المنظور أو البعيد.

وتعد دائرة شؤون المرأة في وزارة الشؤون الاجتماعية، ولجنة المرأة والطفل في البرلمان اللبناني، من الهيئات الأخرى المسؤولة عن حقوق المرأة. كما أنه تم تعيين منسقين معينين بالنوع الاجتماعي في جميع الوزارات⁸.

⁶ بموجب القانون رقم 720 تاريخ 1998/11/5.

⁷ يراجع المادة 4 من القانون رقم 1998/720.

⁸ كذلك المجلس الأعلى للطفولة هو الإطار الوطني لتكامل القطاعين الرسمي والأهلي لرعاية وإنماء الطفولة بما يتوافق والاتفاقيات الدولية وخصوصا اتفاقية حقوق الطفل. وقد أقر مجلس الوزراء اللبناني بتاريخ 2012 /12/12 الاستراتيجية الوطنية لوقاية وحماية جميع الأطفال من جميع أشكال العنف وسوء المعاملة والإهمال.

وأقر البرلمان القانون رقم 2016/62 الذي أنشأ الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان وأولاها صلاحية مراقبة وضع حقوق الإنسان ومدى التزام المؤسسات الرسمية باحترامها ومنع الانتهاكات ومن بينها الانتهاكات الحاصلة بحق النساء والقائمة على النوع الاجتماعي. وتجدر الإشارة أيضاً الى إنشاء الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين والهيئة الوطنية لرعاية شؤون المسنين، وهما آليتان وطنيتان تعملان على تلبية احتياجات النساء المعوقات والمسنات. وبدورها أنشأت المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي قسماً لحقوق الإنسان وأنشأت وزارة الدفاع مديريةية للقانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان في عام 2009، وكذلك قسم حقوق الإنسان في المديرية العامة لأمن الدولة والمديرية العامة للأمن العام.

أما من ناحية ثانية، وعلى صعيد إقرار القوانين الحمائية للمرأة من العنف القائم على النوع الاجتماعي، فإن المشرع أقر منذ أواخر التسعينات العديد من التشريعات الهامة في هذا المجال، وهي التالية :

1- إلغاء ما يسمى بـ"جريمة الشرف" من خلال تعديل المادة 562 من قانون العقوبات (العذر المخفف) بموجب قانون رقم 7 تاريخ 1999/2/20.

2- القانون رقم 207 الصادر بتاريخ 2000/5/26 والرامي الى تعديل المواد 26 و 28 و 29 و 52 من قانون العمل الصادر في 23 ايلول 1946.

3- القانون رقم 164 الصادر بتاريخ 2011/8/24 والرامي الى مكافحة الإتجار بالأشخاص.

4- بتاريخ 2014/5/7 إقرار قانون حماية النساء وكافة أفراد الأسرة من العنف الأسري في العام 2014 القانون رقم 293 وتعديلاته بموجب القانون رقم 204 بتاريخ 2020/12/30.

5- إلغاء أحكام المادة 522 بموجب القانون رقم 53 تاريخ 2017/9/14 لجهة الإعفاء من العقوبة في حال تزوج المعتصب الضحية، إلا أنه أبقى على عدم تجريم الإغتصاب الزوجي والإعفاء من العقاب من جامع قاصراً ما بين سن الخامسة عشرة والثامنة عشرة إذا تزوج من الضحية.

6- القانون رقم 205 بتاريخ 2020/12/30 الرامي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه.

على الرغم من هذا التطور الحاصل على الصعيد التشريعي، إلا أننا نعاني من مشكلتين أساسيتين في لبنان:

1- **المشكلة الأولى** وتتعلق بعدم مواءمة القوانين التي تم إقرارها مع المعايير الدولية بصورة كاملة وثبوت عدم فعاليتها في ضمان حماية كاملة للنساء.

2- **المشكلة الثانية** وتتعلق بعدم إنصاف النساء في العديد من القوانين لا سيما منها تلك المتعلقة بحقوق المرأة بمنح جنسيتها الى أولادها من زوج أجنبي وقوانين الأحوال الشخصية لناحية إقرار حقوق متساوية في الزواج والطلاق والحضانة والأحكام المتعلقة بمعاقبة الزنا والإجهاض والإغتصاب الزوجي وزواج القاصرات والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

القوانين والسياسات والبيئة التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش

1 - الإطار القانوني الدولي

(ما هي الإتفاقيات الدولية التي وقّعت عليها هذه الدولة ؟)

إن الإتفاقيات الدولية التي تصادق عليها الدولة اللبنانية تعتبر جزءاً لا يتجزأ من المنظومة القانونية اللبنانية، وتتمتع بالتالي بالقوة القانونية التي تسمو على أحكام القوانين الداخلية. إن هذه الخلاصة ليست مجردة من الإثباتات القانونية، بل أنها مستمدة من أحكام الدستور اللبناني ومن إجتهد المجلس الدستوري ومن أحكام القانون الداخلي.

فمن جهة أولى، كرست مقدمة الدستور اللبناني مبدأ إلزام الدولة - بجميع أجهزتها الرسمية - بأحكام المواثيق الصادرة عن جامعة الدول العربية وعن منظمة الأمم المتحدة وتجسيد مبادئها في جميع المجالات والميادين⁹.

أما من جهة ثانية، إعتبر المجلس الدستوري، عند تفسيره لأحكام الفقرة "ب" من مقدمة الدستور، بأن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) والعهدين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية (1966) وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، هي صكوك دولية تتمتع أحكامها بقيمة دستورية موازية لمختلف أحكام الدستور الأخرى وهي تشكل جزءاً من الكتلة الدستورية bloc constitutionnel التي يستند إليها أثناء مراقبة دستورية القوانين¹⁰.

⁹ نصت الفقرة "ب" من مقدمة الدستور على أن " لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم مواثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون إستثناء".

¹⁰ صادر في المجلس الدستوري: انشاؤه، نظامه، قراراته، اراء فقهية 1993-2001 المنشورات الحقوقية صادر.

ومن جهة ثالثة، تبنت المادة 2 من قانون أصول المحاكمات المدنية قاعدة Kelsen لجهة تسلسل القوانين، وإعتبرت أن قواعد الإتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل الدولة اللبنانية تتمتع بقوة قانونية تدنو عن قوة الأحكام الدستورية وإنما تفوق أحكام التشريع العادي (القوانين) وما دونه من أنظمة إدارية. فتتقدم الأحكام الواردة في المواثيق الدولية، التي صادق عليها لبنان، من حيث التطبيق على التشريعات الداخلية إذا كانت هذه الأخيرة غير متلائمة معها أو يعترضها النقص، كما يمكن الإحتكام إلى تلك النصوص الدولية مباشرة أمام المحاكم اللبنانية.

وفي هذا الإطار، صادقت الدولة اللبنانية، في العام 1996، على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)¹¹، ولكنها تحفظت على الإلتزام بأحكام المواد 9 و 16 و 29 منها¹². كما أنها لم تصادق على البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية والذي ينص على آلية قانونية تسمح للمواطنين أو المقيمين على الأراضي اللبنانية بالتقدم بالشكاوى ضد الدولة في حال تم إنتهاك أي حق من الحقوق المنصوص عليها في إتفاقية سيداو، الأمر الذي يستتبع في الحقيقة عدم تمكن المواطنين أو المقيمين في لبنان من الوصول إلى آلية دولية للبت في المنازعات مع الدولة.

وفي هذا السياق، تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المصادق عليها جميعها¹³، أحكاماً قانونية تلزم الدولة اللبنانية بإتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في ممارسة الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي جميع المجالات والميادين، لا سيما منها أحكام المادة 7 فقرة 2 (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تنص على الحق في العمل والتمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل عيشاً كريماً للعاملين وظروف عمل تكفل السلامة والصحة¹⁴، وأحكام المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي تنص

¹¹ بموجب القانون رقم 592 الصادر بتاريخ 1996/7/24.

¹² - تحفظ على تطبيق المادة 9 في فقرتها الثانية لجهة تكريس حقوق متساوية بين المرأة والرجل فيما يتعلق بمنح الجنسية اللبنانية للأطفال من زوج أجنبي.

- تحفظ على تطبيق المادة 16 في فقراتها (1) (ج)، (و)، (د)، و (ز) لجهة تكريس حقوق متساوية بين الرجل والمرأة في الزواج والعلاقات الأسرية.

- تحفظ على تطبيق المادة 29(1) لجهة إدارة الاتفاقية والتحكيم في حالة حدوث نزاع.

¹³ بموجب المرسوم الإشتراعي بالرقم 3855 - صادر في 1972/9/1.

¹⁴ وقد اعتبرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة في التعليق العام رقم 2016/23 أن القائمة المحددة في هذه المادة هي غير حصرية، بحيث أن ثمة عناصر أخرى أساسية تضمن شروط عمل عادلة ومرضية، منها: عدم التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وقد أضافت اللجنة المذكورة أنه ينبغي ألا يتعرض أي عامل للمضايقات البدنية والعقلية، بما في ذلك التحرش الجنسي (على أن

على أنه لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة ومن بينها التحرش الجنسي¹⁵.

فضلاً عما تقدم، صادق لبنان على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور، والاتفاقية رقم 111 المتعلقة بعدم التمييز في العمل. ولكنه لم يصادق على إتفاقية منظمة العمل الدولية بالرقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (عام 2019) والتي تنص على معالجة الحكومات للعنف والتحرش في العمل من خلال "تهج شامل ومتكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين".

وطالما أن لبنان هو عضو في منظمة الأمم المتحدة، فهو ملزم بإحترام جميع مقرراتها ومن بينها الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة لعام 1993 وإعلان ومنهاج عمل بيجين، لعام 1995 الصادر عن مجلس الأمم المتحدة الإقتصادي والإجتماعي. كما أنه ملزم أيضاً بجميع الإستنتاجات المتفق عليها للجنة وضع المرأة في القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنع وقوعها لعام 2013.

وقد اشارت الحكومة في تقريرها الدوري السادس حول تنفيذ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بأنها تحرص على الإسترشاد بمنهاج عمل بيجين وأهداف التنمية المستدامة وجميع الوثائق والتوصيات العامة الصادرة بهذا الشأن.¹⁶

وتجدر الإشارة الى أن الدولة ملزمة أيضاً بالعمل على إنفاذ جميع التوصيات الصادرة عن لجان المعاهدات لا سيما منها لجنة السيداو ولجنة حقوق الإنسان¹⁷ واللجنة المولجة بتطبيق أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، وتوصيات مجلس حقوق الإنسان ضمن إطار آلية الإستعراض الدوري الشامل والتي أوصت جميعها، الحكومة اللبنانية، بإتخاذ الإجراءات التالية من أجل مكافحة العنف القائم على النوع الإجتماعي والتحرش الجنسي وفقاً للتالي :

¹⁵ يُفهم بكلمة "مضايقات" التحرش الجسدي والمعنوي؛ مضيفة أنه يتوجب على أي سياسة وطنية توضع للتطبيق في مكان العمل، في القطاعين العام والخاص، أن تتضمن حكماً: حظر الأفعال التي تُعتبر مضايقة (تحرشاً)، بما فيها التحرش الجنسي.

¹⁶ يُراجع التعليق العام رقم 20 الصادر عن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، الدورة الرابعة والأربعون (1992)، حول المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

¹⁷ يُرجى مراجعة الفقرة 130 من تقرير لبنان الدوري السادس حول إتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تمت الإشارة فيها الى أن الدولة قدمت تقريرها حول تنفيذ منهاج عمل بيجين في حزيران 2019، وأصدرت عام 2018 الإستعراض الوطني الطوعي حول تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وأجندة 2030.

¹⁷ التي تراقب تنفيذ أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

1- إعتبرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بعد مناقشة تقرير الدوري السادس للبنان في شباط 2022، أن إصدار القانون رقم 205 بشأن التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه هو من الجوانب الإيجابية التي قامت بها الدولة ولكنها أوصت الدولة على القيام بما يلي من أجل القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء في المجالين العام والخاص¹⁸ :

- القيام، دون تأخير، بإنشاء محاكم مختصة بالنظر في قضايا العنف الجنساني وصندوق خاص لدعم النساء ضحايا العنف الجنساني.
- تعزيز خدمات الدعم المقدمة للنساء ضحايا العنف الجنساني بما يناسب الطلب، بسبل منها ضمان توفير عدد كاف من الملاجئ وتخصيص التمويل الكافي لضمان استدامتها.
- تعديل القانون رقم 205 لإدراج ضمانات أساسية، والنظر في التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190).
- ضمان أن تحقق تلقائياً سلطة قضائية مستقلة في قضايا الاعتداء والاغتصاب المرتكبة ضد النساء من قبل أعضاء في القوى الأمنية.

2- وقد كان مجلس حقوق الإنسان بعد مناقشة تقرير لبنان الدوري في العام 2021¹⁹ واللجنة المعنية بحقوق الإنسان بعد مناقشة تقرير لبنان الدوري الثالث في العام 2018²⁰ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بعد مناقشة تقرير لبنان الدوري الثاني المقدم في العام 2016²¹، قد أوصوا لبنان، وقبل إصدار القانون رقم 205/2020، بوجوب مكافحة ظاهرة العنف القائم على النوع الاجتماعي وتجريم التحرش الجنسي وإعتماد إستراتيجيات وطنية من اجل الوقاية منه وضمان جبر الضحايا من خلال ضمان وصولهن الى العدالة وإعادة تأهيلهن وتمكينهن من القيام بدورهن في المجتمع.

¹⁸ الفقرتين 25 و 26 من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بعد مناقشة تقرير لبنان الدوري السادس للبنان في شباط/فبراير 2022.

¹⁹ التوصيات رقم 80 و 222 و 223 و 232 و 238 على تقرير لبنان الدوري المناقش في جنيف في العام 2021.

²⁰ التوصيتان 20 و 21 من الملاحظات الختامية للجنة بع مناقشة تقرير لبنان الدوري الثالث.

²¹ التوصيتان 27 و 28 من الملاحظات الختامية للجنة بعد مناقشة تقرير لبنان الدوري الثاني.

2 - الإطار القانوني الوطني

(هل من قوانين محدّدة متعلّقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي عامّة، وفي قوانين العمل أو قوانين المؤسسات الخاصّة)

لم تشر أحكام الدستور- وهو أعلى قاعدة في المنظومة القانونية الوطنية- الى أية أحكام خاصة تتعلق بمنع التمييز ضد المرأة أو مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي بكافة أشكاله، ولم يتضمن أي نص يعرف التمييز على أساس نوع الجنس أو يحظره²².

ولكن قراءة معمقة لأحكام الدستور من شأنها أن تؤدي الى إعتبار أنه كرس مبدأ عدم التمييز ضد المرأة ومكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وذلك من خلال تكريسه للقوة الإلزامية لأحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة اللبنانية²³ من جهة، ومن خلال تكريسه لمبدأ المساواة أمام القانون من دون التفريق بين المرأة والرجل اللبنانيين من حيث التمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات²⁴ من جهة أخرى، الأمر الذي يعني، بصورة ضمنية وغير صريحة، منع أي ممارسة للعنف القائم على النوع الاجتماعي بحق المرأة اللبنانية. ولكن أحكام الدستور لم تأت على ذكر المرأة الأجنبية المقيمة في لبنان وعلى إمكانية ممارستها لحقوقها المدنية والسياسية على قدم المساواة مع الرجل، الأمر الذي يشكل إنتهاكاً للمعايير الدولية المرحية الإجراء.

أما على صعيد القوانين الوطنية، وكما أشرنا سابقاً، فإن المشرع بدأ ومنذ التسعينيات بإصدار قوانين تجرم العنف القائم على النوع الاجتماعي لضمان حماية للنساء منه. وعلى الرغم من أن هذه القوانين لم تؤد الى ضمان حماية كاملة وفعالة للنساء من العنف القائم على النوع الاجتماعي ضدهن إلا أنها شكلت خطوة أولى في مسار إلترام الدولة بضمان هذه الحماية. ومن أهم القوانين الصادرة في هذا المجال القانون رقم 164 الرامي الى مكافحة الإتجار بالأشخاص²⁵ والقانون رقم 293 الرامي الى حماية النساء وكافة أفراد

²² الأمر الذي يتنافى مع مضمون المادة 2 (أ) من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة المصادق عليها من قبل الدولة اللبنانية.

²³ الأمر الذي يستفاد من أحكام الفقرة "ب" من مقدمة الدستور ومن مضمون المادة 2 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتي تجعل من أحكام الاتفاقيات الدولية المصادق عليها جزءاً لا يتجزأ من المنظومة القانونية اللبنانية وتسمو أحكامها، من حيث التطبيق، على أحكام القانون الوطني.

²⁴ يراجع بهذا الخصوص المادة 7 من الدستور التي تنص على أن "كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دونما فرق بينهم".

²⁵ وهو موضوع مراجعة من قبل مجلس النواب لأنه يعتريه العديد من الشوائب وأهمها بأنه لا يؤمن الحماية لضحايا الإتجار بالأشخاص.

الأسرة من العنف الأسري وتعديلاته²⁶ والقانون الذي ألغى ما يسمى "بجريمة الشرف"²⁷ والقانون الذي ألغى الإعفاء من العقوبة في جريمة الإغتصاب عندما يتزوج المغتصب من ضحيته²⁸.

هذا على الصعيد العام،

أما في ما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل، فإنه تقتضي الإشارة من **جهة أولى** الى القانون رقم 207 الصادر بتاريخ 2000/5/26 والرامي الى تعديل المواد 26 و 28 و 29 و 52 من قانون العمل الصادر في 23 ايلول 1946 الذي أدخل مبدأ حظر التمييز بين الرجل والمرأة في العمل وإقرار مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي والإعتراف بالحد الأدنى للأجور دون تفرقة بين الجنسين²⁹. ولكن هذا القانون لم ينص على أية آلية واضحة من أجل مراقبة الالتزام بأحكامه من قبل أصحاب العمل ولم ينص على أية عقوبات في حال إنتهاك هؤلاء الأخيرين للموجبات الملقة على عاتقهم لهذه الناحية : فقد نص على المبدأ ولكنه لم ينص على اية عقوبات على مخالفته، الأمر الذي يجعل من التمييز الممارس بحق النساء في سوق العمل غير معاقب عليه ويجعل من حقوقهن الإقتصادية عرضةً للإنتهاكات.

أما من جهة ثانية، فإن قانون العمل لا يتضمن أية **أحكام صريحة** من شأنها أن تمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل، كما أنه لا يتضمن أية أحكام للوقاية من هذه الأفعال غير المشروعة، ولا يوجد أي نص قانوني يلزم أصحاب المؤسسات الخاصة أو الإدارات الرسمية بإصدار تعليمات داخلية أو تضمين نظامها الداخلي أية أحكام لمنع التحرش في العمل ومعاقبته مسلياً، الأمر الذي يعني في الواقع ترك هذا الموضوع رهن مبادرة المؤسسات الخاصة التي تتمتع بحرية كاملة بوضع إجراءات وسياسات للحد من التحرش الجنسي أثناء العمل، وترك النساء عرضةً للتهميش والتمييز في ضوء غياب العقوبات التأديبية. وفي هذا الإطار، لا بد من الإشارة الى أحكام الفقرتين 2 و 4 من المادة 75 من قانون العمل التي نصت على أنه "يحق للأجير أن يترك عمله قبل إنتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:

²⁶ تم تعديل قانون حماية النساء وكافة أفراد الأسرة من العنف الأسري بموجب القانون رقم 204 بتاريخ 2020/12/30 وذلك بما يضمن حماية أكثر للنساء المعنفات.

²⁷ إلغاء جريمة الشرف من خلال تعديل المادة 562 من قانون العقوبات (العذر المخفف) بموجب قانون رقم 7 تاريخ 1999/2/20.

²⁸ إلغاء أحكام المادة 522 بموجب القانون رقم 53 تاريخ 2017/9/14 لجهة الإعفاء من العقوبة في حال تزوج المغتصب الضحية، إلا أنه أبقى على عدم تجريم الإغتصاب الزوجي والإعفاء من العقاب من جامع قاصراً ما بين سن الخامسة عشرة والثامنة عشرة إذا تزوج من الضحية.

²⁹ أما ما يزيد عن هذا الحد الأدنى فهو يخضع لمبدأ العرض والطلب في القطاع الخاص.

2....- إذا لم يرق رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون.

.... 4- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على إرتكاب أعمال عنف في شخص الأجير"

فالفقرة الرابعة تكرر حق الأجير بالعمل في بيئة خالية من العنف، أما بالنسبة الى الفقرة 2 من المادة 75 فقد ذهب البعض الى تفسيرها تفسيراً واسعاً معتبراً أن عدم قيام رب العمل بموجباته نحو الأجير من شأنه أن يشمل أيضاً الموجب الملقى على عاتقه بتأمين بيئة وشروط عمل سليمة وخالية من التحرش الجنسي³⁰.

بالإضافة الى أحكام قانون العمل، أقر المشرع القانون رقم 2020/205 الرامي إلى "تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه". وقد جاء هذا القانون نتيجة عدة إقتراحات مشاريع قوانين³¹. وقد تم إعتباره خطوة مهمة في إطار مكافحة العنف ضد المرأة القائم على النوع الإجتماعي في أماكن العمل وخطوة مهمة نحو تمكينها الإقتصادي والسماح لها بلعب دورها الكامل في النمو الإقتصادي.

ونقتضي الإشارة الى أنه لم يكن يوجد أية وسيلة قانونية لمعاقبة التحرش الجنسي قبل صدور القانون رقم 2020/205، وأن القضاة والمحامين كانوا يلجأون، من أجل مساءلة مرتكبي جرائم التحرش الجنسي، الى أحكام المادة 532 من قانون العقوبات التي تعاقب على التعرض للأخلاق العامة بالحبس من شهر إلى سنة وبالغرامة من عشرين ألف إلى مائتي ألف ليرة.

إن أهم ما جاء به القانون رقم 2020/205 المتعلق بتجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه ما يلي:

أولاً : تعريف التحرش الجنسي

عرفت المادة الأولى من القانون "التحرش الجنسي" على أنه كل سلوك ذي مدلول جنسي خارج عن المألوف وغير مرغوب به من قبل الضحية يشكل إنتهاكاً لجسدها أو خصوصيتها أو مشاعرها. فيكون

³⁰يراجع بهذا الخصوص "المرافعة النموذجية لمكافحة التحرش في أماكن العمل" منشورة في المفكرة القانونية في العدد | 61 | تموز 2019.
³¹لا سيما منها مشروع القانون الذي تقدمت بها النائبة عناية عز الدين بإعتبارها رئيسة لجنة الطفل والمرأة في المجلس النيابي، ومشروع القانون المقدم من الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية. هذا وقد كان النائب غسان مخيبر ووزير الدولة لشؤون المرأة لعام 2017 قد قدما بإقتراح قانون يتعلق بالتحرش الجنسي أيضاً.

التعريف يشمل بذلك التحرش المعنوي والجسدي، معتمداً على معيار إجتماعي من أجل توصيف السلوك "بأنه خارج عن المؤلف" آخذاً بعين الاعتبار تغير المفاهيم والعادات في المجتمع³².

و يشمل هذا التعريف أيضاً جميع حالات التحرش بغض النظر عن مكان إرتكابها، أي سواء أكانت حاصلة داخل أماكن العمل أو خارجها في أي مكان آخر، ولم يربط مسألة معاقبة التحرش الجنسي بوجود رابطة تبعية بين المتحرش والضحية.

كما إعتبر أن عنصر التكرار هو من عناصر الجريمة مستبعداً الحالات العرضية وهادفاً الى معاقبة السلوك النمطي بهذا الخصوص. ولكنه عاد وإعتبر بأن لا ضرورة لعنصر التكرار في حال توافر أي نوع من أنواع الضغط على الضحية سواء أكان ضغطاً نفسياً أو معنوياً أو مادياً أو عنصرياً، وذلك لأن الضحية في هذه الحالة تكون في وضع لا يمكنها من الدفاع عن نفسها.

ثانياً : معاقبة جريمة التحرش الجنسي

نصت المادة الثانية من القانون على معاقبة جريمة التحرش الجنسي بالحبس من شهر حتى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف وعشرة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين. وشددت العقوبة لتصبح الحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من عشرة أضعاف إلى عشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين:

- 1 - إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل.
- 2 - إذا وقع التحرش في إحدى الإدارات الرسمية أو العسكرية أو المؤسسات العامة أو البلديات أو الجامعات أو المدارس أو الحضانات أو المعاهد أو الأندية أو وسائل النقل.
- 3 - إذا كان المتحرش موظفاً وفقاً للتعريف المنصوص عليه في المادة 350 من قانون العقوبات، وتعسف باستعمال السلطة التي يتمتع بها بحكم المهام المكلف بها، أو بمعرض القيام بالوظيفة أو بسببها.

³² المادة الأولى من القانون تعرف التحرش الجنسي على أنه " أي سلوك سيء متكرر خارج عن المؤلف، غير مرغوب فيه من الضحية، ذي مدلول جنسي يشكل انتهاكاً للجسد أو للخصوصية أو للمشاعر يقع على الضحية في أي مكان وُجدت، عبر أقوال أو أفعال أو إشارات أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية وبأي وسيلة تم التحرش بما في ذلك الوسائل الإلكترونية. يُعتبر أيضاً تحرشاً جنسياً كل فعل أو مسعى ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من الضغط النفسي أو المعنوي أو المادي أو العنصري يهدف فعلياً للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية يستفيد منها الفاعل أو الغير".

كما أن المشرع شدد العقوبة لتصبح الحبس من سنتين إلى أربع سنوات وبغرامة تتراوح من ثلاثين إلى خمسين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور في الحالات التالية:

1 - إذا وقع الجرم على حدث أو على شخص من ذوي الاحتياجات الإضافية أو على من كان لا يستطيع المدافعة عن نفسه بسبب وضعه الصحي الجسدي أو النفسي.

2 - إذا كان الجاني ممن له سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية أو تعليمية على المجني عليه.

3 - إذا ارتكب فعل التحرش شخصان أو أكثر.

4 - إذا استخدم الجاني الضغط الشديد النفسي أو المعنوي أو المادي في ارتكاب الجرم للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.

في حال التكرار أو المعاودة تضاعف العقوبات، ويعتبر التحرش الجنسي جرم شائن.

ثالثاً : ارتباط تحريك دعوى الحق العام في جريمة التحرش الجنسي بشكوى من الضحية

نص القانون في مادته الثالثة على مبدأ عدم جواز تحريك دعوى الحق العام في دعاوى التحرش الجنسي إلا بناءً على شكوى الضحية، وبهذا يكون قد إحترم قرار الضحية وخصوصيتها في التقدم بشكواها بحق المرتكب. إلا أنه ورغبةً منه في ضمان حماية مصالحها، إعتبر أنه يوجد إستثناءات على هذا المبدأ وهي التالية :

1 - إذا كانت الضحية من ذوي الاحتياجات الإضافية أو ممن لا يستطيع المدافعة عن نفسه بسبب وضعه الصحي الجسدي أو النفسي.

2 - إذا وقع الجرم على حدث.

3 - إذا ارتكب الجرم شخصان أو أكثر.

4 - إذا استخدم المتحرش الضغط الشديد المادي أو النفسي أو المعنوي أو العنصري على الضحية للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.

5 - إذا ارتكب الجرم من قبل من لديه سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية، مما يشمل حالات التحرش داخل أماكن العمل التي يرتكبها رب العمل بحق العاملة.

رابعاً : الضمانات المكرسة لحماية ضحايا جريمة التحرش الجنسي

كرس القانون في أحكامه ضمانات هامة من أجل حماية ضحايا التحرش الجنسي وهي التالية :

1- لا تستوجب الملاحقة في جريمة التحرش الجنسي الاستحصال على أي إذن مسبق من أي مرجع، مما يعني أن القانون رفع الحصانات عن أي شخص يرتكب الجريمة مهما علا شأنه ومهما تمتع بحصانات قانونية.

2- نص القانون على وجوب مراعاة حالة الضحية النفسية عند الإستماع الى أقوالها، وأعطى القضاء سلطة اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة من أجل ضمان حمايتها وذلك في جميع مراحل التحقيق الأولي والابتدائي والمحاكمة.

3- منح القانون القضاء سلطة اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة من أجل ضمان حماية الشهود في دعاوى التحرش الجنسي في جميع مراحل التحقيق الأولي والابتدائي والمحاكمة، وذلك من أجل مساعدة الضحية في إثبات دعاوها بحق المتحرش.

4- عاقب القانون على كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرسة قانوناً تتعرض له الضحية التي رفضت الخضوع لأفعال التحرش، سواءً أكان بشكل مباشر أم غير مباشر، لاسيما لجهة الأجر أو الترقية أو النقل أو تجديد عقد عملها أو فرض عقوبات تأديبية بحقها³³.

5- عاقب القانون على كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرسة قانوناً يتعرض له من قام بالتبليغ عن التحرش في الحالات التي تُحرك فيها الدعوى العامة من دون شكوى المتضرر أو من قام بالإدلاء بشهادة في أي حال أو فرض عقوبات تأديبية بحقها، وذلك تسهياً للوصول الضحايا الى القضاء³⁴.

³³ يعاقب كل من يخالف أحكام الرابطة من القانون بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة تتراوح بين خمسة أضعاف وعشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين.

³⁴ يعاقب كل من يخالف أحكام الرابطة من القانون بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة تتراوح بين خمسة أضعاف وعشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين.

6- إعتبر القانون أن الملاحقة الجزائية ليس من شأنها أن تحول دون الملاحقة التأديبية، فالعقوبات الجزائية منفصلة إنفصالًا تامًا عن العقوبات التأديبية التي من الممكن أن تصل الى صرف المتحرش من الخدمة.

7- نص القانون على حق الضحية بالتعويض الذي يشمل الأضرار عن الألم النفسي أو المعنوي أو المادي الذي لحق بها.

خامسًا : تأهيل ضحايا التحرش الجنسي

أنشأ القانون صندوقًا خاصًا، لدى وزارة الشؤون الاجتماعية، يتولى مساعدة ضحايا التحرش الجنسي وضمان الرعاية لهم بما يكفل تأهيلهم واندماجهم في المجتمع، وتوفير السبل الآيلة إلى الحد من هذه الجرائم والوقاية منها وتأهيل مرتكبيها، على أن يحدد نظام الصندوق بموجب قرار تنظيمي يصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية.

3. أبرز السياسات والبرامج ذات الصلة بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل في الدولة المذكورة

لا يوجد في لبنان إستراتيجية وطنية موحدة وخاصة بمكافحة التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل. إنما يوجد إستراتيجيات وسياسات معتمدة من قبل مؤسسات رسمية تهدف الى تعزيز وضع المرأة وحمايتها من العنف بصورة عامة ومن ضمنها مكافحة التحرش في أماكن العمل.

ولعل أول إستراتيجية وطنية خاصة بمناهضة العنف ضد المرأة في لبنان، هي تلك التي أطلقتها وزارة الدولة لشؤون التمكين الإقتصادي للنساء والشباب في 2019/2/8 وهي "الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة (2019 - 2029)"³⁵، حيث تم ربط التمكين الإقتصادي للمرأة بمناهضة كافة أشكال العنف الممارس ضدها ومن بينها التحرش الجنسي.

³⁵ والتي كانت قد أعدتها وزارة شؤون المرأة بالشراكة مع الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا وصندوق الأمم المتحدة للسكان في لبنان.

ونقتضي الإشارة في هذا المجال، بأن وزارة الدولة لشؤون المرأة كانت قد أعدت "الاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين للأعوام 2017-2030" ومن بين أهدافها الإستراتيجية مناهضة كل أشكال العنف التي تظال المرأة في جميع الميادين والمجالات.

وهذا وكانت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية قد قامت أيضًا بإعداد واعتماد "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان 2011-2021"، وهي تتابع حاليًا تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين 2017-2030 وتنفيذ " الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء والفتيات 2019-2029".

كما أن هذه الهيئة أعدت الخطة الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 حول المرأة والأمن والسلام، وقد تم إعتمادها والتصديق عليها من قبل الحكومة اللبنانية. وقد تضمنت هذه الخطة ضمن الهدف الإستراتيجي الخامس - وهو الإطار التشريعي للقضاء على العنف والتمييز الممارس ضد الفتيات والنساء- إتخاذ إجراءات تشريعية لحمايةهن، ومن بينها إقرار قانون التحرش الجنسي وإتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل ضمان الحماية والتعويض عن الضحايا وإعادة تأهيلهن.

وفي الإطار عينه، تقتضي الإشارة الى أن الحكومة إعتمدت الإستراتيجية الوطنية لمنع التطرف العنيف في 27 آذار 2018، وتم تقسيمها الى 9 محاور أساسية تشترك في إنفاذها، مع مؤسسات المجتمع المدني، جميع الوزارات، ومن بينها المحور الخامس المتعلق "بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة".

كما أن الحكومات المتعاقبة كانت تلتزم في بياناتها الوزارية العمل على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030، ومن بينها الهدف الخامس المتعلق بمسألة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات؛ اللواتي ما زلن يتعرضن للتمييز والعنف.

وتقوم وزارة الشؤون الإجتماعية ووزارة الصحة بإنفاد برنامج الصحة الإنجابية (2017-2019)، الذي يشمل عقد دورات تدريبية حول مواضيع الصحة الإنجابية للتوعية على الأمراض الجنسية والحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي في لبنان.

وبدورها إتمدت المديرية العامة لقوى الامن الداخلي خطة استراتيجية خمسية (2018-2022) بعنوان "معاً... نحو مجتمع أكثر أماناً"، ومن بين أهدافها مكافحة العنف ضد المرأة بكافة أشكاله، وإتمدت بالإستناد إليها إستراتيجية عامة لمكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص وجرائم الاعتداء الجنسي وبشكل خاص الجرائم الواقعة على النساء والأطفال وتقديم الدعم لضحاياها. وقد تضمنت المحاور الأربعة التالية: الوقاية والملاحقة وإجراءات التحقيق والمعاينة ومساعدة الضحية وحمايتها والمراقبة والمتابعة المستمرة.

كما أن باقي الأجهزة الأمنية كالمديرية العامة للأمن العام والمديرية العامة لأمن الدولة والجيش قد إتمدوا على مدونة سلوك تتعلق بإحترام معايير حقوق الإنسان وحقوق المرأة أثناء القيام بعملها³⁶.

على صعيد المجلس النيابي، فقد تم إتماد الخطة الوطنية لحقوق الإنسان 2014-2019³⁷ وقد تضمنت قسماً خاصاً يتعلق بـ"حقوق المرأة" من دون الإشارة بصورة خاصة الى وجوب مكافحة العنف القائم على النوع الإجتماعي أو التمييز ضد المرأة بصورة عامة. إلا أنه تقتضي الإشارة في هذا المجال الى إتماد لجنة المرأة والطفل في مجلس النواب خطة لإطلاق سلسلة جلسات استماع عامة حول موضوع "الأمن الاقتصادي للمرأة في ظلّ الأزمات" تهدف إلى تحديد الحاجة إلى أية تشريعات أو إجراءات تنفيذية لتحسين الأوضاع الاقتصادية للمرأة.

وعلى الصعيد العربي الخارجي، شارك لبنان، في إطار منظمة المرأة العربية، في صياغة الاستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011 - 2020، والمستمدة من أحكام الميثاق الدولية والعربية والإسلامية الضامنة للمساواة الجندرية والهادفة إلى العمل على كل ما من شأنه وقاية النساء العربيات من العنف الممارس ضدهن بجميع أشكاله، كما حمايتهن منه ومعالجة تداعياته عليهن بمشاركة الهيئات الصحية والقانونية والأمنية والرعاية الاجتماعية والتربوية والإعلامية- أي بمعالجة شمولية.

³⁶ على سبيل المثال تضمنت مُدونة قواعد السلوك الخاصّة بالمديرية العامّة للأمن العام تعليمات عن كيفية معاملة الفنانين/ات الأجانب الداخلين/ات الى لبنان.

³⁷ لجنة حقوق الإنسان بصدد إعداد الخطة الجديدة بالتشارك مع الوزارات المعنية وهيئات الأمم المتحدة وهيئات المجتمع المدني.

تنفيذ القوانين والسياسات والممارسات لمنع ومعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل

1. تنفيذ القوانين والسياسات (الخاصة بالدولة)

1.1. القوانين والسياسات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي

أولاً : تنفيذ السياسات الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل

كما أشرنا سابقاً بأنه لا يوجد سياسة وطنية موحدة من أجل مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في أماكن العمل، ولكن عدة وزارات ومؤسسات رسمية تتشارك بإتخاذ الإجراءات الآيلة الى مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في عالم العمل.

فمن جهة أولى، تتولى الهيئة الوطنية لشؤون المرأة عملية التنسيق بين مختلف الوزارات والهيئات الرسمية من أجل العمل على تطوير الإجراءات التنفيذية والتعديلات القانونية المتعلقة بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي. وعليه فقد قامت بالتعاون مع وزارة العدل على تنظيم عدة دورات تدريبية للقضاة والمدعين العامين على المعايير الدولية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي وضمان وصول الضحايا الى العدالة. ولكن لا يوجد أية إستراتيجية وطنية علمية معتمدة من أجل تحديد مواضيع التدريب والمواد والنتائج المتوخاة والنتائج المحققة منه.

ومن جهة ثانية، تقوم كل من وزارة الصحة العامة ووزارة الشؤون الاجتماعية بإنفاذ الإستراتيجية الوطنية المتعلقة بالصحة الإنجابية، وتقدم عبر المراكز التابعة لها - أو المتعاقد معها - الدعم القانوني والطبي الجسدي والنفسي والدعم الاجتماعي لأكبر عدد ممكن من ضحايا العنف من النساء والفتيات³⁸. إلا أن قدرة وزارات الدولة محدودة في ضوء تردي الأوضاع الإقتصادية، وهي تعتمد بغالبيتها على الخدمات المقدمة من هيئات المجتمع المدني، الذي لا يمكنها - وعلى الرغم من الجهود المبذولة - ضمان تأمين الخدمات لجميع النساء وضمان إستدامتها³⁹.

وفي الإطار عينه، أنجزت وزارة الشؤون الاجتماعية الإجراءات التشغيلية الوطنية الموحدة الخاصة بالعنف

³⁸ وذلك بالشراكة والتعاون الوثيق مع منظمات المجتمع المدني، ووكالات الأمم المتحدة، وغيرها من الجهات الدوليّة الداعمة.
³⁹ تجدر الإشارة هنا بأنه لا يوجد إحصاءات رسمية حول عدد النساء الناجيات من التحرش الجنسي في العمل واللواتي لجان الى المراكز من أجل الإستفادة من الخدمات الطبية والاجتماعية.

القائم على النوع الاجتماعي التي تشكل الإطار الناظم لوضع معايير الجودة وأدوات العمل وآلياته للتعامل مع الناجيات وإدارة حالاتهن وتوفير الحماية لهن وإحالتهم على الخدمات الاجتماعية والنفسية والصحية والتأهيلية والقانونية المناسبة لحاجاتهن. كما إعتمدت مجموعة من الأدوات الوطنية لرصد وإدارة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي، ضمن سياسة مؤسسة العمل في هذا الملف لجهة توفير الأرضية القانونية والتقنية واللوجستية اللازمة لبناء نظام الإحالة الوطني وضمان إجراءات وطنية موحدة بالتعاون مع الجهات المعنية. وتجدر الإشارة، إلى أن وزارة الشؤون الاجتماعية تُبرم عقوداً سنوية مع دور آمنة تديرها جمعيات أهلية لاستقبال ورعاية وتأهيل النساء والأطفال ضحايا العنف.

أما من جهة ثالثة، أولت المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي قضايا التحرش الجنسي أهمية خاصة، لا سيما في ضوء زيادة عدد حالات التحرش الجنسي الإلكتروني خلال فترة الحجر بسبب جائحة كورونا⁴⁰. فالمديرية العامة لقوى الأمن الداخلي توثق إدعاءات الإعتداء والإغتصاب التي يتم التبليغ عنها لديها، كما تضمن سبل الشكاوى أمام قسم حقوق الإنسان فيها ضد أي عنصر من عناصرها يسيء استعمال السلطة بأي شكلٍ من الأشكال. وجهزت المديرية العامة المفارز القضائية، فضلاً عن مكتب مكافحة الإتجار بالأشخاص وحماية الآداب، وفصيلة رأس بيروت، بغرف معاينة صديقة للنساء ومجهزة بأسرة للفحص الطبي الشرعي لإستقبال النساء المعنفات. كما أنها قامت بتدريب ما يزيد عن 2900 عنصراً من القائمين بالتحقيقات وعناصر غرف العمليات على تلقي ومعالجة شكاوى النساء المعنفات. كما أنها أصدرت بتاريخ 2017/9/25 مذكرة خدمة خاصة بأصول التعاطي والتحقيق في جرائم الإتجار بالأشخاص وجرائم الإعتداء الجنسي وتقديم الدعم لضحاياها (204/339ش4). وتقوم بتنظيم نشاطات توعوية ومؤتمرات حول كيفية استقبال ومعاملة ضحايا جرمي الإعتداء الجنسي والإتجار بالأشخاص وتقديم الدعم للضحايا، وأنتجت فيلمين لتوعية المرأة على حقوقها وحثها على الإبلاغ عن العنف الذي تتعرض له، وأطلقت حملات شعبية أقامت خلالها حواجز توعوية في جميع المناطق. وشجعت الضحايا على التبليغ عن أية حالة تحرش جنسي عبر خدمة "بلغ" الموجودة على الصفحة الخاصة بالمديرية العامة لقوى الأمن الداخلي على شبكات الإنترنت.

⁴⁰ بحسب مصادر المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي، إزدادت، خلال مرحلة تنفيذ قرار التعبئة العامة، شكاوى جرائم الابتزاز والتحرش الجنسي مقارنة بالفترة ما قبل هذه المرحلة، بحيث بلغت:

/122/-شكاوى بين الفترة الممتدة من 2020/2/21 لغاية 2020/4/21.
/43/-شكاوى بين الفترة الممتدة من 2019/12/20 لغاية تاريخ 2020/2/20.
وبالتالي فإن هذه الجرائم قد ارتفعت بنسبة بلغت 184%.

ومن جهة رابعة، يقوم مجلس الخدمة المدنية- وهو المؤسسة العامة المولجة بإدارة الوظيفة العامة في لبنان- بإعداد وتنفيذ دورات تدريبية وتعزيز القدرات القيادية لموظفي الفئتين الثانية والثالثة في الإدارة العامة. وتتضمن هذه الدورات مواضيع تتعلق بمفاهيم الإدارة الحديثة، لاسيما احترام حقوق الإنسان، وتفعيل مشاركة المرأة في اتخاذ القرار وإسناد مهام أساسية لها على نحو يؤمن معاملتها على قدم المساواة في الحقوق والواجبات، والتوعية على التحرش الجنسي في أماكن العمل ومراعاة الجندرة في القطاع العام.

ثانياً : تنفيذ القوانين الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي

1.2. تنفيذ قوانين العمل

كما أشرنا سابقاً فإن الفقرة الرابعة من المادة 75 من قانون العمل اللبناني نصت على حق الأجير في بيئة عمل خالية من العنف. وقد إعتمدت المحاكم اللبنانية المولجة بتطبيق أحكام قانون العمل- مجالس العمل التحكيمية- مفهوماً واسعاً للعنف⁴¹، بحيث لا يشمل فقط حالات العنف الجسدي بل أيضاً حالات العنف المعنوي التي تضم جميع أنواع الشتائم والعبارات النابية والتحقيرية الموجهة من رب العمل الى الأجير، مما يشمل من دون أدنى شك حالات التحرش الجنسي الجسدي والمعنوي⁴².

وفي الإطار عينه، فإن هذه الفقرة نصت على أن صاحب العمل مسؤول أيضاً عن إقدام من يمثله على ارتكاب أعمال عنف بحق الأجراء. وقد فسر الإجتهد الفرنسي المقارن- والذي يستوحي منه الإجتهد اللبناني أحكامه- تفسيراً واسعاً بحيث إرتأى بأنه يشمل الأشخاص الذين يمارسون في الواقع سلطة ما على الأجراء، بمعزل عما إذا كانوا يستمدون هذه السلطة من القانون أم لا، بحيث يُعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن أعمالهم أيضاً. هذا بالإضافة إلى اعتبار صاحب العمل مسؤولاً بصفته صاحب سلطة تأديبية داخل مكان العمل

⁴¹ لا يقتصر تحديد مفهوم العنف على مجالس العمل التحكيمية، بل أن قضاء الأمور المستعجلة لعب دوراً هاماً في إعتداف مفهوم شامل وواسع للعنف في إطار تطبيقه لأحكام قانون حماية النساء وكافة أفراد الأسرة من العنف الأسري- القانون رقم 2014/293 ويراجع بهذا الخصوص : قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، القاضي جاد معلوف، قرار رقم 2014/539، تاريخ 2014/05/26.

⁴² يراجع بهذا الخصوص.

- م.ع.ت.، بيروت، رقم 432 تاريخ 1950/6/27 (الرئيس نجيم) - حاتم ج 8 ص 46

- م.ع.ت. جبل لبنان- قرار رقم 2010/65 تاريخ 2010/3/15:

“وحيث إن العنف المعنوي ينزل منزلة العنف الجسدي ويندرج في مفهوم الشتم والإهانة.”

- تمييز - الغرفة الثامنة - قرار رقم 47/ تاريخ 2001/5/10- صادر في التمييز - عام 2001 - صفحة 636 - صادر ناشرون

وذلك عن أعمال التحرش التي يقوم بها أحد أجراءه، عندما يتقاعس صاحب العمل هذا عن إعمال سلطته التأديبية للتصدي للتحرش داخل مكان العمل⁴³.

وفضلاً عما تقدم، فإن الإجتهد والفقه إعتدما تفسيراً واسعاً أيضاً لمفهوم "موجبات رب العمل" المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 75 من قانون العمل التي تجيز للأجير ترك العمل إذا لم يلتزم رب العمل بموجباته تجاهه، بحيث أن موجبات صاحب العمل لا تشمل فقط الموجبات المتعلقة بتسديد الأجر وتحديد ساعات العمل وساعات الراحة والتدرج والعطل وغيرها، بل أنه يشمل أيضاً الموجب الملقى على عاتقه بضمان الحقوق والحريات المعترف بها للأجراء بموجب المعايير الدولية ومنها تلك المتعلقة بتأمين بيئة وشروط عمل سليمة وخالية من التحرش وخالية من الأعمال التمييزية والعنيفة والتخويفية، تحفظ صحة الأجير الجسدية والنفسية وتحفظ له خصوصيته وكرامته وتالياً كيانه⁴⁴.

1.3. تنفيذ القانون رقم 205/2020 المتعلق بتجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه

بتاريخ 2020/12/30 صدر قانون تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه في لبنان. وهو ليس مخصصاً لمكافحة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل، بل يشمل معاقبة جميع حالات التحرش الجنسي بغض النظر عن مكان ارتكابها - في إطار العمل أو خارجه - وبغض النظر عن علاقة القوة والسلطة بين الجاني والضحية. هذا مع الإشارة الى أن القانون شدد العقوبات في الحالات التي تكون فيها الضحية بوضع جسدي أو نفسي أو مادي لا يخولها الدفاع عن حقوقها.

لم يمر سنتين على صدور هذا القانون. وقد رافق صدوره مرور الدولة اللبنانية بأزمات سياسية وأمنية وإقتصادية حادة، بدأت بإندلاع تحركات 17 تشرين الشعبية وإنهيار قيمة الليرة اللبنانية وإنتشار وباء الكورونا وإعلان حالة التعبئة العامة إستجابة للحالة الصحية مع ما ترافق من منع للتجول وعدم إمكانية وصول الضحايا الى العدالة بسبب عدم تمكن القضاة من الإنتقال الى مكاتبهم والعمل بصورة طبيعية.

هذا فضلاً عن تعطيل عمل المحاكم بسبب إعلان القضاة إعتكافهم عن العمل بسبب الأزمات المادية والمعنوية التي تطل الجسم القضائي، مما إنعكس سلباً على تطبيق القانون.

⁴³ كريم نمور، المرافعة النموذجية لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل، منشور في العدد | 61 | تموز 2019، من مجلة المفكرة القانونية.

⁴⁴ - كريم نمور، المرافعة النموذجية لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل، منشور في العدد | 61 | تموز 2019، من مجلة المفكرة القانونية. - الأستاذ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، 2014

وقد تم اللجوء الى تطبيق أحكام القانون من قبل النيابة العامة في العديد من الحالات ولكنه لم يصدر حتى تاريخه أي حكم قضائي بالأساس يحاكم رب عمل بجريمة التحرش الجنسي المرتكب بحق أي من أجراءه⁴⁵.

2. الممارسات والمبادرات

منعاً للتكرار، فإننا وفي إطار شرح الممارسات والمبادرات الحكومية والمؤسسية، نود أن نشير الى إجراءات المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي في مجال مكافحة التحرش الجنسي بصورة عامة وليس فقط في إطار العمل، والى الدورات التدريبية التي يقوم بها مجلس الخدمة المدنية لتوعية الموظفين العموميين على قضايا التحرش الجنسي⁴⁶.

أما بالنسبة للمبادرات العمالية، فإن معظم المؤسسات الخاصة في لبنان لم تشر الى التحرش الجنسي في نظامها الداخلي. وقد يتبين من الدراسة الإحصائية التي أجرتها المؤسسة العربية للحريات والمساواة عام 2018 بعنوان: "نحو مكان عمل أكثر أماناً، لمحة عامة عن سياسات التحرش الجنسي في القطاعات العامة والخاصة في لبنان" أن "هناك 14 مؤسسة فقط من أصل 42 شملتها الدراسة وضعت بنوداً في نظامها الداخلي يمكن اللجوء إليها للحماية من التحرش والتخويف والاستغلال والتمتر (33%). وست مؤسسات أنشأت سياسة للتحرش الجنسي خصوصاً (15%)، اثنتان منها بطلب من الجهات المانحة الدولية⁴⁷.

الثغرات الرئيسية في الوقاية والتعامل مع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

(نقص في التعريفات القانونية، الحماية، غياب سياسات عدم التمييز، غياب الحوار، النقص في السياسات في أماكن العمل، محدودية التوعية)

⁴⁵ إن الحكم الوحيد الموثق هو الحكم الصادر عن حضرة القاضي المنفرد الجزائي في طرابلس بقضية التحرش الجنسي في ثانوية الصراف في طرابلس، وهي قضية لا تتعلق بالتحرش الجنسي في عالم العمل.

⁴⁶ يراجع القسم المتعلق بتنفيذ الإستراتيجيات والسياسات الوطنية.

⁴⁷ تراجع الدراسة الإحصائية المعدة من قبل المؤسسة العربية للحريات والمساواة عام 2018 بعنوان: "نحو مكان عمل أكثر أماناً، لمحة عامة عن سياسات التحرش الجنسي في القطاعات العامة والخاصة في لبنان"

من اللافت أن القانون رقم 2020/205 لم يقتصر على مفهوم التجريم بل أدخل في عنوانه، وللمرة الأولى في تاريخ التشريع اللبناني مبدأ تأهيل الضحايا، الأمر الذي يعكس إتفاقيات المؤسسات الرسمية اللبنانية الى أهمية تأهيل ضحايا جرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي⁴⁸.

ولئن كان هذا القانون يشكل خطوة إيجابية في إطار القضاء على أحد أشكال التمييز القائم ضد المرأة في لبنان - ألا وهو التحرش الجنسي في أماكن العمل - إلا أنه لم يأت متوائماً مع المعايير الدولية لا سيما منها إتفاقية منظمة العمل الدولية بالرقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (لعام 2019) والتي لم يصادق عليها لبنان أصلاً حتى تاريخه، وتوصيات لجان المعاهدات المصادق عليها من قبل الدولة. إن دراسة أحكام القانون - إن تمت دراستها بالمقارنة مع المعايير الدولية - من شأنها أن تظهر وجود العديد من الثغرات لجهة ضمان الحماية الكاملة والفعالة للنساء في أماكن العمل، وذلك للنواحي التالية⁴⁹ : في تعريف التحرش الجنسي وفي حماية الضحايا وفي معاقبة المرتكبين وفي الوقاية من الجريمة.

أولاً : الثغرات في تعريف التحرش الجنسي

يتبين من التعريف المعتمد من قبل المشرع اللبناني بأنه قارب موضوع التحرش الجنسي مقارنة أخلاقية أكثر من ما هي حمائية واعتمد مقارنة غير شمولية.

1- مقارنة المشرع مقارنة أخلاقية أكثر من ما هي حمائية للنساء والفتيات

إن مفاهيم "التمييز ضد المرأة" و"العنف القائم على النوع الاجتماعي" في أماكن العمل غائبة تماماً عن التعريف المعتمد في القانون رقم 2020/205. فهو لم يعرف التحرش الجنسي على أنه شكل من أشكال التمييز القائم ضد المرأة في أماكن العمل أو على أنه شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي⁵⁰، بل إكتفى بإعتماد معيار اجتماعي أخلاقي متغير مع تغير العادات والتقاليد في المجتمع، بإعتباره "سلوك سيئ متكرر خارج عن المألوف". فإستعمال القانون لعبارتي "سيء" و"خارج عن المألوف" من شأنه أن يعكس ماهية مقارنته للتحرش الجنسي التي يطغى عليها الطابع الأخلاقي، فيُستفاد منه أن التحرش الجنسي

⁴⁸ إن هذا القانون هو القانون الأول الذي يشير في عنوانه الى مسألة تأهيل الضحايا، وقد صدر في العام 2014 قانون حماية المرأة وكافة أفراد الأسرة من العنف الأسري، وقد أشار ضمن أحكامه الى مسألة التأهيل ولكنه لم يشر إليها في العنوان.

⁴⁹ يراجع بهذا الخصوص ملاحظات المحامي كريم نمور على مشروع القانون - قبل صدوره - المنشورة في المفكرة القانونية.

⁵⁰ الأمر المخالف لأحكام إتفاقية السيداو ولتوصيات اللجنة المعنية بمراقبة تنفيذ أحكامها.

يشكل إنتهاكاً للأخلاق العامة وللعادات والتقاليد الإجتماعية، بدلا من أن يكون إنتهاكاً للمرأة في حقوقها الطبيعية وتمييزاً ممارساً ضدها في الحياة العامة والخاصة.

2- مقارنة التحرش مقارنة غير شمولية

عرف قانون التحرش الجنسي بصورة عامة، سواءاً أتم في أماكن العمل أو خارج إطاره. وشدد العقوبة إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل، مما يعني أنه لم يميز بين الأجير وصاحب العمل، ذلك لأنه شدد العقوبة، ليس فقط في إطار التبعية، بل أيضاً في إطار علاقة العمل.

لم يول القانون في التعريف أو في المواد الأخرى منه أي أهمية خاصة لعلاقات السلطة داخل إطار العمل أي عندما يستغل صاحب العمل أو الرئيس سلطته المهنية على الأجير، فيقوم بإستغلاله والتحرش به جنسياً. فهو عاقب على التحرش الجنسي بصورة عامة وساوى بين العقوبة المحددة للجريمة سواءاً أتم هذا التصرف من قبل الأجير تجاه صاحب العمل أو من قبل صاحب العمل تجاه الأجير، مما يفتح المجال أمام أصحاب العمل لإستغلال هذا النص ضد العاملين لديهم.

ثانياً : الثغرات في حماية ضحايا التحرش الجنسي

إن قراءة معمقة لنصوص القانون تظهر أنه يوجد ثغرات في ضمان الحماية لضحايا التحرش الجنسي للنواحي الثلاث التالية : أمام القضاء وفي أماكن العمل ولناحية الخدمات الإجتماعية.

1- الثغرات في الحماية أمام القضاء

أغفل القانون ثلاث مسائل أساسية تتعلق بحماية الضحايا عندما يتقدمن بشكواهن أمام القضاء.

فمن جهة أولى، ولئن كرس في المادة الثالثة منه مبدأ حماية الضحايا والشهود عند ملاحقة جرائم التحرش الجنسي، إلا أنه لم يحدد آليات الحماية أو ماهية الإجراءات التي من الممكن أن يتخذها القاضي من أجل حماية الضحايا وتشجيع الشهود على فضح مثل هذه الممارسات غير المشروعة بحق النساء والفتيات.

أما من جهة ثانية، نص القانون على حالات يمكن للنياية العامة أن تتحرك فيها عفواً من دون الحاجة الى شكوى من قبل الضحية لا سيما عندما يستخدم الفاعل الضغط الشديد المادي أو النفسي أو المعنوي أو العنصري على الضحية أو إذا ارتكب الفعل من قبل من لديه سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية. ولعل المشرع إعتبر في هذه الحالات أن الضحية بحاجة الى مساعدة من أجل ضمان حمايتها وأن النياية العامة لا تحتاج الى شكواها من أجل المباشرة في التحقيق وملاحقة المرتكب. ولكن هذا الأمر، وإن كان يهدف الى حمايتها، إلا أنه لم يترك لها مجالاً للتقرير في هذا المجال. فالقانون لم يأخذ بعين الإعتبار إرادة الضحية في هذه الحالة وما إذا كانت ترغب في التقدم بالشكوى وملاحقة الجاني، مما يعكس مقاربة القانون الأخلاقية لموضوع التحرش الجنسي بدلاً من المقاربة التي تهدف الى حماية الضحايا منه⁵¹.

ومن جهة ثالثة، لم ينص القانون على أية إجراءات من شأنها أن تخفف عبء الإثبات على الضحايا، ولم ينص على أن عبء الإثبات في هذه الحالات يقع على عاتق النياية العامة مثلاً - المولجة بمتابعة دعوى الحق العام - فالقانون لم يخرج على المبدأ العام المعمول به بأن "عبء الإثبات يقع على من يدعي"، الأمر الذي من شأنه أن يردع الضحايا باللجوء الى القضاء لا سيما وأن أفعال التحرش الجنسي غالباً ما تحصل في السر وبعيداً عن الأنظار.

2- الثغرات في الحماية في أماكن العمل

نص القانون على معاقبة صاحب العمل - بعقوبات جزائية - عندما يتعرض للضحية أو الشهود في جرائم التحرش الجنسي، أي عندما يرتكب أي تمييز أو أي مساس بالحقوق المكرسة قانوناً لا سيما لجهة الأجر أو الترقية أو النقل أو تجديد عقد العمل أو فرض عقوبات تأديبية. إلا أنه أغفل تماماً الإشارة الى موجب صاحب العمل بضمان بيئة عمل خالية من التمييز ضد النساء لا سيما منها التحرش الجنسي، ولم ينص على أية عقوبة مناسبة في حال لم يضمن هذا الموجب تجاه العاملين لديه.

3- الثغرات في الحماية الإجتماعية

نصت المادة السادسة من القانون على إنشاء صندوق خاص، لدى وزارة الشؤون الاجتماعية، يتولى مساعدة ضحايا التحرش الجنسي وضمان الرعاية لهم بما يكفل تأهيلهم واندماجهم في المجتمع.

⁵¹يراجع بهذا الخصوص، كريم نمور، الملاحظات على مشروع قانون تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه- منشور في المفكرة القانونية.

إن تجربة الصناديق الإجتماعية الداعمة لبعض الفئات الإجتماعية المهمشة أثبتت فشلها في لبنان. والتجارب عديدة في هذا المجال. ولعل أكثر مثال يعبر عن الفشل في هذا المجال هو الصندوق الذي أنشأه القانون رقم 2014/293 لدعم ضحايا العنف الأسري والذي لم ينشأ حتى تاريخه.

إن عدم إنشاء هذه الصناديق بالفعل جعل من النساء- ضحايا العنف القائم على النوع الإجتماعي- غير محميات من الناحية الإجتماعية، فلا يوجد أي مؤسسات رسمية تؤمن الدعم الطبي- الجسدي أو النفسي- أو اية خدمات قانونية أو إجتماعية أخرى للنساء الضحايا. وأن مؤسسات الدولة تعتمد بشكل تام على الخدمات التي تقدمها منظمات المجتمع المدني في هذا الإطار من خلال التعاقد معها أو حتى في بعض الأحيان من دون أية عقود موقعة رسمياً.

ثالثاً : الثغرات في معاقبة مرتكبي جريمة التحرش الجنسي

يعتري التناقض بعض أحكام القانون المتعلقة بمعاقبة مرتكبي جريمة التحرش الجنسي، ويسود على أحكامه منطقة العقاب من دون الأخذ بعين الاعتبار لدور الوسائل القضائية المدنية أو البديلة لحل النزاعات، هذا فضلاً على أن بعض العقوبات المنصوص عليها تشكل عقوبات غير رادعة أو زاجرة.

فمن جهة أولى، يوجد تناقض في أحكام القانون لجهة العقوبات المفروضة. ففي حين تعاقب الفقرة "ب" من المادة 2 منه 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"، تعود الفقرة "ج" من المادة عينها لتعاقب بالحبس من سنتين إلى أربع سنوات وبغرامة تتراوح من ثلاثين إلى خمسين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور " إذا كان الجاني ممن له سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية أو تعليمية على المجني عليه" أو "إذا استخدم الجاني الضغط الشديد النفسي أو المعنوي أو المادي في ارتكاب الجرم للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية"، وهذه الحاليتين تتوافرين بصورة نمطية في معظم حالات التحرش الحاصلة في أماكن العمل.

وفي السياق عينه، **ومن جهة ثانية،** فإن اعتماد معيار الحد الأدنى للأجور من أجل تحديد العقوبة إنما يؤدي في الحقيقة الى تطبيق عقوبة غير رادعة بحق مرتكبي الجرم، لا سيما في ضوء الأزمات

الإقتصادية والمالية التي يعاني منها لبنان وتدهور قيمة الليرة اللبنانية وقيمة الحد الأدنى للأجور الذي لم يعدل منذ العام 2012.

أما من جهة ثالثة، فإن قراءة أحكام القانون تبين أن المشرع إعتد سياسة عقابية للتحرش الجنسي، وقد أغفل تمامًا تكريس حق الضحايا بعدم اللجوء الى القضاء الجزائي واللجوء الى القضاء المدني- مجالس العمل التحكيمية- أو الوسائل البديلة لحل النزاعات ومن بينها التحكيم أو الوساطة، والتي هي طرق قانونية بعيدة عن العلانية والعقوبات الجزرية كالتوقيف وغيره، الأمر الذي يشكل مقارنة إجتماعية مختلفة عن المقاربة الجزائية. فاللجوء الى الوسائل البديلة من شأنه أن يحمي الضحية من تصرفات صاحب العمل، ولكنه في الوقت عينه من شأنه أن يؤدي الى حلول حبية بينها وبين صاحب العمل ومن بينها ترك العمل أو حتى الإستمرار بالقيام به ولكن بشروط ضمان بيئة عمل سليمة خالية من التحرش.

رابعًا : الثغرات في الوقاية من جريمة التحرش الجنسي

لم يخصص القانون أية أحكام تتعلق بالوقاية من جريمة التحرش الجنسي سوى الإشارة في المادة السادسة منه على أن الصندوق الخاص- الذي لم ينشأ حتى تاريخه لدى وزارة الشؤون الإجتماعية- يتولى توفير السبل الآيلة إلى الحد من هذه الجرائم والوقاية منها وتأهيل مرتكبيها. فهو لم يخصص أية أحكام وقائية ملزمة سواءً لوسائل الإعلام الرسمي أو الخاص، أو للمؤسسات العامة التربوية والمؤسسات الخاصة التربوية، أو تلك الملزمة للشركات الخاصة أو المؤسسات العامة. ولم يشر في أحكامه الى ضرورة التدريب المستمر لجميع العاملين في القطاع العام المولجين بملاحقة ومعاينة مرتكبي جرائم التحرش الجنسي أو التأهيل الضحايا وحمايتهم.

- الحاجات والتوصيات

إن قانون التحرش الجنسي صدر حديثاً في لبنان، ولم يأخذ حقه من حيث التطبيق بسبب الأزمات الصحية والأمنية والسياسية والقضائية التي يعاني منها البلد، الأمر الذي يجعل مسألة إستخلاص الحاجات الوطنية في هذا المجال مسألة تعترئها بعض الصعوبات، إلا أنه من الممكن تقسيمها الى ثلاثة أقسام : على صعيد التشريع وعلى صعيد الوقاية وعلى صعيد دعم الضحايا وتأهيلهن.

فمن جهة أولى، وعلى صعيد التشريع، فإن لبنان بحاجة الى القيام بالإجراءات التالية :

1- التصديق على إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019.

2- تعديل القانون رقم 205/2020 بما يتلاءم مع المعايير الدولية المنصوص عليها في إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وتلك التي أوصت بها لجان المعاهدات المولجة بمراقبة تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وإتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوصيات مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة في إطار الإستعراض الدوري الشامل.

3- اعتماد الحكومة اللبنانية استراتيجية وطنية شاملة وخاصة بمكافحة العنف القائم على النوع الإجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل.

4- تعديل أحكام قانون العمل لمنع التحرش الجنسي بصورة واضحة وصريحة في جميع أماكن العمل وتحديد موجبات أصحاب العمل لهذه الناحية.

ومن جهة ثانية، وعلى صعيد الوقاية، فإن الدولة بحاجة الى اعتماد إستراتيجية وطنية للوقاية من التحرش الجنسي يشترك في إنفاذها مؤسسات ووزارات رسمية، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني من أجل زيادة الوعي والوقاية من وقوع مثل هذه الممارسات غير المشروعة والتي تشكل تمييزاً ضد النساء في أماكن العمل.

أما من جهة ثالثة، وعلى صعيد الخدمات المقدمة الى النساء ضحايا التحرش الجنسي، فإن الدولة تفتقد الى مؤسسات أو مراكز رسمية يمكن للضحايا اللجوء إليها من أجل الاستفادة من الخدمات الطبية- الجسدية والنفسية- والخدمات القانونية والإجتماعية لإعادة تأهيلهن وتمكينهن من إستعادة دورهن في المجتمع قبل تعرضهن للتحرش.

-الإقتراحات والحلول

إن مكافحة العنف القائم على النوع الإجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل لا يقع على عاتق جهة رسمية واحدة، ولا تتحمله الدولة لوحدها، بل أنه يتطلب تضافر وتكاتف الجهود بين مختلف المؤسسات الرسمية والوزارات والمؤسسات والشركات الخاصة وهيئات المجتمع المدني. فهي تتطلب إجراءات من جميع الجهات الرسمية⁵² والمدنية المعنية.

وسوف نقسم الحلول المقترحة بحسب ميادين الحاجة.

أولاً: الحلول المقترحة على الصعيد التشريعي

فمن جهة أولى، إن الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية- وهي الجهاز الرسمي المولج بحسب قانون إنشائها بالقيام بمهام تنفيذية تشمل العمل على إعداد مشروع استراتيجية وطنية خاصة بشؤون المرأة اللبنانية وتطوير كل استراتيجية قائمة عند الاقتضاء- مدعوة الى إيلاء أهمية خاصة لموضوع مكافحة العنف القائم على النوع الإجتماعي والتحرش في أماكن العمل، وإعداد إستراتيجية خاصة تشمل التجريم وملاحقة المرتكبين وتأهيل وحماية الضحايا والوقاية وعرضها على مجلس الوزراء من أجل إعتمادها وإلزام جميع الوزارات المعنية بإنفاذها.

ومن جهة ثانية، فإن المجلس النيابي مدعو للقيام بالإجراءات التالية :

⁵² وأهمها: مجلس النواب ووزارة العدل والقضاء ووزارة الداخلية والبلديات ووزارة الدفاع الوطني ووزارة العمل ووزارة الشؤون الإجتماعية ووزارة التربية والتعليم والعالي ووزارة الإعلام ووزارة الثقافة والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية.

1- إقرار قانون للتصديق على إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019، من أجل إلزام لبنان بجميع الموجبات المنصوص عليها فيها.

2- إقرار قانون يرمي الى تعديل القانون رقم 205/2020 المتعلق بتجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه من أجل سد جميع الثغرات التي أشرنا إليها سابقاً إن لجهة تعريف التحرش الجنسي أو لجهة حماية ضحاياه أمام القضاء وفي أماكن العمل وفي المجتمع، أو لجهة معاقبة مرتكبيه أو الوقاية من حصول الجريمة.

3- تعديل أحكام قانون العمل ليشمل حظر التحرش الجنسي في أماكن العمل بصورة واضحة وصريحة والنص على الموجب الملقى على عاتق صاحب العمل بإتخاذ جميع الإجراءات الآيلة الى ضمان بيئة عمل خالية من التحرش في أماكن العمل، وضمان الحماية للعاملة أو الأجير في حقها في العمل في حال قامت بالتبليغ عن حالة تحرش جنسي مرتكبة بحقها، والنص على آليات لحل المنازعات المتعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل، وآليات الإبلاغ، وإجراءات الشكاوى، والتحقيقات، والتدابير التأديبية المتناسبة، والنص على إلزام المؤسسات الخاصة والشركات العاملة في لبنان إدراج منع التحرش الجنسي في أنظمتها الداخلية، على أن تستفيد من جميع أحكامه العاملات في الخدمة المنزلية والأجراء الموسميين والعاملين في مجال الزراعة. وتقتضي الإشارة في هذا المجال أن **لوزارتي العمل والعدل** دور تشريعي أساسي في هذا المجال، ومن الممكن أن تأخذ أي منهما المبادرة والتقدم بإقتراح لتعديل القوانين المشار إليها أعلاه.

أما من جهة ثالثة، وإنطلاقاً من صلاحياتها التي تعنى بجميع قضايا العمل وتتولى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمالي والنقابي والاجتماعي، فإن **وزارة العمل** مدعوة لإتخاذ الإجراءات التنفيذية الآيلة الى ضمان حماية العاملات في أماكن العمل لا سيما لناحية إيجاد آليات لحل المنازعات المتعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل، وتحديد آليات الإبلاغ المتاحة للضحايا وإجراءات الشكاوى والتحقيقات والتدابير التأديبية المتناسبة. كما أن الوزارة مدعوة الى إصدار تعاميم إدارية من أجل إلزام المؤسسات الخاصة والشركات العاملة في لبنان إدراج منع التحرش الجنسي في أنظمتها الداخلية.

فضلاً عما تقدم، ومن جهة رابعة، فإن للقضاء دور هام في سد الثغرات التشريعية وذلك للنواحي التالية:

1- فمن أجل ضمان حقوق الضحايا بالوصول الى الإنصاف والعدالة، يمكن لنائب العام التمييزي ولمجلس القضاء الأعلى إصدار تعاميم موجهة الى كل من قضاة النيابة العامة وقضاة التحقيق وقضاة الحكم (قضاة منفردين وقضاة محاكم الجنايات) يطلب منهم الإلتزام بضمان حسن سير التحقيقات في جرائم التحرش الجنسي، لا سيما لجهة ضمان فتح التحقيق في جميع حالات وادعاءات التحرش الجنسي في أماكن العمل وعدم إغفال أو الإستخفاف بإدعاءات الضحايا، وضمان أن يكون التحقيق سريعاً وفعالاً ونزيهاً وضمان توقيف المشتبه به عن العمل فوراً إلى حين انتهاء التحقيق، لا سيما إذا كان استبقائه في العمل قد يتسبب في تكرار الفعل المزعوم أو الانتقام من الضحية المزعوم أو عرقلة التحقيق.

2- ومن أجل ضمان حماية ضحايا التحرش الجنسي، فإنه يمكن الإستعاضة عن الفراغ التشريعي لجهة ضمان الضحايا والشهود، بقيام النيابة العامة التمييزية ومجلس القضاء الأعلى بإصدار تعاميم موجهة الى قضاة النيابة العامة وقضاة التحقيق والحكم من أجل إحترام القواعد والمعايير الدولية عندما يقومون بالإستماع الى إفادة الضحية وضمان منع الجاني من الإلتصال بها، لا سيما وأن الآثار النفسية التي تتركها جريمة التحرش الجنسي بنفسها خطيرة وقابلة للتعقيد والتفاقم في المستقبل.

أخيراً ومن جهة خامسة، فإنه يتوجب على الوزارات والمسؤولين عن مؤسسات عناصر إنفاذ القانون إصدار الأوامر بوجوب الإلتزام المطلق من قبل العناصر بمنع أي صورة من صور التحرش الجنسي في أماكن العمل وذلك بصورة مطلقة، ومعاقبة مرتكبي التحرش الجنسي في أماكن العمل من العناصر عقوبات تأديبية صارمة⁵³.

ثانياً : الحلول المقترحة على صعيد تفعيل الوقاية من التحرش الجنسي

⁵³ وهنا تقتضي الإشارة الى أن سلطات وزارة الداخلية والبلديات تشمل المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي والمديرية العامة للأمن العام، في حين أن سلطات وزارة الدفاع الوطني تشمل الجيش اللبناني.

إن الوقاية من التحرش الجنسي يشمل تدريب جميع الجهات المسؤولة عن مكافحة الجريمة والتوعية في المجتمع.

فمن جهة أولى وعلى صعيد التدريب لجميع المعنيين بمكافحة الجريمة، فإنه يقع على عاتق وزارة العدل⁵⁴ ووزارة الصحة العامة إتخاذ الإجراءات الآيلة الى تدريب الأطباء الشرعيين على توثيق حالات التحرش الجنسي الجسدي والنفسي، نظرًا لأهمية دليل الطب الشرعي في مساعدة الضحايا في إثبات شكاوهم أمام القضاء.

كما أنه يتوجب على وزارة العدل وعلى النيابة العامة التمييزية ومجلس القضاء الأعلى تنظيم دورات تدريبية للقضاة- الأصليين والمتدرجين- وبالأخص للقضاة العاملين في المجال الجزائي حول المعايير الدولية المعتمدة لتجريم التحرش الجنسي والوقاية منه. ويتوجب عليهم إعتداد إستراتيجية أو تخطيط أو برنامج واضح ومحدد البنود والأهداف يتم إتباعه من قبل السلطة القضائية حول تدريب القضاة وتقييم فعاليته لا سيما لجهة التأكد مما إذا كان جميع القضاة يتلقون تدريبًا يمكنهم من القيام بواجباتهم لمنع التحرش ومعاقبة مرتكبيه وحماية الضحايا.

فضلاً عما تقدم، فإنه يتوجب أيضاً على كل من وزارة الداخلية والبلديات ووزارة الدفاع الوطني أن تلعب دورها في الوقاية وذلك في إطار ممارسة صلاحياتها المتعلقة بتدريب عناصر إنفاذ القانون حول قضايا التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل.

أما من جهة ثانية، وعلى صعيد نشر الوعي في المجتمع، فإنه يقع على عاتق وزارة التربية والتعليم العالي أن تتخذ قراراً بإدراج مواد تتعلق بمكافحة التمييز ضد المرأة ومكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي كمادة إجبارية في المدارس والجامعات الرسمية والخاصة وفي جميع الإختصاصات. كما أنه من الضروري إلزام المسؤولين عن المدارس والجامعات الخاصة والرسمية أن يقوموا بدورات تدريبية للطواقم الإداري والتعليمي لديهم حول خطورة العنف القائم على النوع الاجتماعي والإجراءات والعقوبات المسلكية التي من الممكن للإدارة أن تتخذها بحق أي شخص يرتكب مثل هذه الجريمة.

⁵⁴ باعتبار أن مصلحة الطب الشرعي تعتبر وحدة من الوحدات الإدارية التابعة لوزارة العدل.

فضلاً عما تقدم، فإن لكل من وزارة الإعلام ووزارة الثقافة دور هام في القيام بالحملات الإعلامية والتوعوية لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل. كما أن لهيئات المجتمع المدني دور محوري في هذا المجال في تقديم خدمات التوعية والرصد والمتابعة.

ثالثاً : الحلول المقترحة على صعيد دعم الضحايا وتأهيلهن.

إنطلاقاً من كون وزارة الشؤون الإجتماعية هي الوزارة التي يخضع لها الصندوق خاص الذي يتولى مساعدة ضحايا التحرش الجنسي وضمان الرعاية لهم بما يكفل تأهيلهم وإعادة إدماجهم في المجتمع، فإن أول إقتراح موجه إليها يتمثل بإنشاء هذا الصندوق فعلياً وتفعيله ودعمه من أجل بدء بممارسة عمله وإنشاء نظم لتقييم فعالية تنفيذ برامج وخدمات إعادة التأهيل التي سوف يقدمها.

أما في ما يتعلق بالخدمات الإجتماعية والقانونية والصحية التي سوف يقدمها هذا الصندوق الخاص من أجل ضمان "إعادة تأهيل" ضحايا جريمة التحرش الجنسي، فإننا نقترح عند العمل على تأمين هذه الخدمات أن تتوفر فيها المعايير التالية : أن تكون خدمة "إعادة التأهيل" شاملة أي أن تغطي الرعاية الصحية والنفسية فضلاً عن الخدمات القانونية والاجتماعية، وأن تشمل استعادة وظيفة أو اكتساب مهارات جديدة باتت ضرورية بسبب تغير ظروف الضحية بعد الجريمة⁵⁵، وأن تكون متاحة ومناسبة بمعنى ان تضمن الوزارة الوصول الى الخدمات المتخصصة لضحايا التحرش الجنسي بسهولة، وأن تقدم للضحايا في أسرع وقت ممكن بعد تقييم يجريه أخصائون طبيون مستقلون ومؤهلون، ومن دون أي تمييز وبصرف النظر عن هوية الضحايا أو وضعهم داخل مجموعة مهمشة أو ضعيفة.

هذا مع العلم بأنه يتوجب على الوزارة أن تأخذ بعين الاعتبار مخاوف الضحايا لجهة تعرضهن للتحرش الجنسي من جديد فتقوم بإيلاء أولوية قصوى لضرورة تهيئة جو من الثقة والأمان يمكن تقديم المساعدة فيه، وآلا تربط الاستفادة من برامج إعادة التأهيل بسلوك الضحية طريق الانتصاف القضائية، وأن تضمن الوزارة مشاركة الضحية في اختيار الجهة المقدمة للخدمة. كما أنه يتوجب عليها أن تضمن إتاحة خدمات إعادة التأهيل باللغات المناسبة لا سيما للضحايا من الأجانب وإحترام السرية لضحايا التحرش الجنسي كلما كان ذلك ضرورياً أو لازماً.

⁵⁵ أي ما يسمى بخدمات إعادة الإدماج الاجتماعي والتدريب المهني والتعليم وغير ذلك.

الخاتمة

في الخاتمة، إن إصدار المشرع للقانون رقم 2020/205 الرامي الى "تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه" يشكل، وعلى الرغم من الثغرات التي تعتريه، خطوة أولية هامة في ضمان حماية النساء والفتيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل. إلا أنه من المعروف أن النصوص لا تكفٍ بحد ذاتها من أجل ضمان الحماية، بل أن العبرة تكمن في تطبيقها على أرض الواقع.

وهذا هو التحدي الأكبر في لبنان.

فالتطبيق الفعلي لأحكام القانون سوف يحمل لنا الإجابات على التساؤلات التالية :

كيف سيطبق القضاء أحكام القانون الجديد؟ وهل سوف يؤدي دوره بضمن حماية حقوق المرأة في

هذا المجال ومنع التمييز ضدها؟

هل ستقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بإنشاء الصندوق الخاص بدعم الضحايا؟ وهل ستكون الخدمات

المقدمة من قبله على قدر إحتياجات النساء الطبية والقانونية والاجتماعية؟ وهل ستقوم الدولة بضمن

إستدامتها وضمن شموليتها لجميع الضحايا من النساء والفتيات على الأراضي اللبنانية؟

هل تتخذ الهيئة الوطنية المبادرة بإعداد الإستراتيجية الوطنية الخاصة بمكافحة العنف القائم على

النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي في أماكن العمل -تشمل معاقبة مرتكبي الجرائم والوقاية منها وجبر

وتعويض الضحايا-، وعرضها على الحكومة من أجل إلزام جميع الوزارات المعنية بإنفاذها؟

وهل سوف تقوم بدورها التنفيذي- المحدد بموجب قانون إنشائها- بالتنسيق بين مختلف الوزارات والجهات

الرسمية والمدنية المعنية الوطنية والعربية والدولية من أجل ضمان حماية جميع النساء في لبنان من إنتهاكات

حقوقهن لهذه الناحية؟

إن الأيام المقبلة سوف تؤدي الى إيضاح المشهد اللبناني لهذه النواحي.

المراجع

الكتب :

- الدكتور عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الأولى، 1998/1/1.
- الأستاذ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، 2014.
- الدكتور عبد السلام شعيب، قانون العمل وتحولات النظام العام الإجتماعي، الطبعة الأولى 2021.

الدوريات العلمية والصحف الإلكترونية

1- المحامي كريم نمور، "المرافعة النموذجية لمكافحة التحرش في أماكن العمل" منشورة في المفكرة

القانونية في العدد | 61 | تموز 2019. <https://legal->

agenda.com/%d8%a5%d8%ab%d9%86%d8%aa%d8%a7-

agenda.com/%d8%b9%d8%b4%d8%b1%d8%a9-

agenda.com/%d9%85%d9%84%d8%a7%d8%ad%d8%b8%d8%a9-

agenda.com/%d8%b9%d9%84%d9%89-

agenda.com/%d9%85%d9%82%d8%aa%d8%b1%d8%ad-

agenda.com/%d8%aa%d8%ac%d8%b1%d9%8a%d9%85-

agenda.com/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%91

2- الدراسة الإحصائية المعدة من قبل المؤسسة العربية للحريات والمساواة عام 2018 بعنوان: "نحو

مكان عمل أكثر أماناً، لمحة عامة عن سياسات التحرش الجنسي في القطاعات العامة والخاصة

في لبنان"

3- منظمة هيومن رايتس واتش، "لبنان: قانون تجريم التحرش الجنسي تنقصه تدابير حماية رئيسية،

غياب التدابير الوقائية، وإصلاحات قانون العمل، والرصد"، آذار 2021،

<https://www.hrw.org/ar/news/2021/03/05/378078>

[%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D9%84%D9%89](#)
8- رصيف 22، لبنان يُجرّم التحرش الجنسي... ثغرات وعوائق أكبر من القانون "الهدية" المُنتظر،

<https://raseef22.net/article/1080893>، 2020/12/21
[%D9%84%D8%A8%D9%86%D8%A7%D9%86-%D9%8A%D8%AC%D8%B1%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A-%D8%AB%D8%BA%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B9%D9%88%D8%A7%D8%A6%D9%82-%D8%A3%D9%83%D8%A8%D8%B1-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%AA%D8%B8%D8%B1](#)

9- إيمان سبع أعين، جرائم التحرش الجنسي في لبنان، 2022/2/27،
<https://lebanonlawreview.org/%d8%ac%d8%b1%d8%a7%d8%a6%d9%85-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%ad%d8%b1%d8%b4-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d9%86%d8%b3%d9%8a>

10- كارلا البيطار، انتقادات حول قانون التحرش الجنسي في لبنان، 2021/3/6،
<https://asiannews1b.com/?page=article&id=97304>

11- زينب حمود، التحرش الجنسي في مكان العمل: نحو سياسات داخلية للمكافحة،
<https://www.imlebanon.org/newspaper/sexual-harassment-2>

- 1- الدستور اللبناني.
- 2- قانون العقوبات اللبناني الصادر بتاريخ 1943/3/1.
- 3- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 1946/9/23.
- 4- المرسوم الإشتراعي بالرقم 3855 الصادر في 1972/9/1 الرامي الى التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1966.
- 5- القانون رقم 572 الصادر في 1996/7/24 والرامي الى الاجازة للحكومة بانضمام لبنان الى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- 6- القانون رقم 720 تاريخ 1998/11/5 الرامي الى إنشاء الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية.
- 7- القانون رقم رقم 7 الصادر بتاريخ 1999/2/20 الرامي الى إلغاء جريمة الشرف من خلال تعديل المادة 562 من قانون العقوبات.
- 8- القانون رقم 207 الصادر في 2000/5/26 الرامي الى تعديل المواد 26 و 28 و 29 و 52 من قانون العمل.
- 9- القانون رقم 164 الصادر بتاريخ 2011/8/4 الرامي الى معاقبة جريمة الإتجار بالأشخاص.
- 10- القانون رقم 267 تاريخ 2014/4/15 الرامي الى تعديل المادتين 28 و 29 من قانون العمل الصادر في 23 أيلول 1946 وتعديلاته.
- 11- القانون رقم 293 الصادر بتاريخ 2014/5/7 الرامي الى حماية النساء وكافة أفراد الأسرة من العنف الأسري وتعديلاته بموجب القانون رقم 204 بتاريخ 2020/12/30.
- 12- القانون رقم 62 الصادر بتاريخ 2016/10/27 الرامي الى إنشاء الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان المتضمنة لجنة الوقاية من التعذيب.
- 13- إلغاء أحكام المادة 522 بموجب القانون رقم 53 تاريخ 2017/9/14 لجهة الإعفاء من العقوبة في حال تزوج المغتصب الضحية، إلا أنه أبقى على عدم تجريم الإغتصاب الزوجي والإعفاء من العقاب من جامع قاصراً ما بين سن الخامسة عشرة والثامنة عشرة إذا تزوج من الضحية.

14- القانون رقم 205 بتاريخ 2020/12/30 الرامي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه.

إجتهادات المحاكم اللبنانية

- 1- قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، القاضي جاد معلوف، قرار رقم 2014/539، تاريخ 2014/05/26.
- 2- م.ع.ت.، بيروت، رقم 432 تاريخ 1950/6/27 (الرئيس نجيم) - حاتم ج 8 ص 46.
- 3- م.ع.ت. جبل لبنان - قرار رقم 2010/65 تاريخ 2010/3/15.
- 4- تمييز - الغرفة الثامنة - قرار رقم 47/ تاريخ 2001/5/10 - صادر في التمييز - عام 2001 - صفحة 636 - صادر ناشرون.

الاستراتيجيات والخطط الرسمية

- 1- الخطة الوطنية لحقوق الإنسان 2014-2019 ومسودة خطة الجديدة المعدة من قبل مجلس النواب.
- 2- الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان للأعوام 2011-2021.
- 3- الاستراتيجية الوطنية لوقاية وحماية جميع الأطفال من جميع أشكال العنف وسوء المعاملة والإهمال بتاريخ 2012/12/12.
- 4- الإستراتيجية الوطنية لمنع التطرف العنيف في 2018 /3/27.
- 5- الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة والفتاة للأعوام 2019-2029.
- 6- الاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين للأعوام 2017-2030.
- 7- برنامج الصحة الإنجابية للأعوام 2017-2019.
- 8- الخطة الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 حول المرأة والأمن والسلام.
- 9- الخطية الإستراتيجية للمديرية العامة لقوى الامن الداخلي خطة استراتيجية للأعوام 2018-2022 بعنوان "معاً... نحو مجتمع أكثر أماناً".

التقارير الرسمية المقدمة الى آليات منظمة الأمم المتحدة الحامية لحقوق الإنسان

- 1- تقرير الدولة اللبنانية الدوري السادس حول تنفيذ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بأن الحكومة اللبنانية والملاحظات الختامية للجنة عليه بعد مناقشته في شهر شباط 2022.
- 2- تقرير الدولة اللبنانية الرسمي المقدم الى مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة في إطار آلية الإستعراض الدوري الشامل في العام 2021 والملاحظات والتوصيات الصادرة بشأنه.
- 3- تقرير الدولة اللبنانية الدوري الثالث في العام 2018 حول تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والملاحظات الختامية للجنة المعنية بحقوق الإنسان.
- 4- تقرير الدولة اللبنانية الدوري الثاني في العام 2016 حول تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والملاحظات الختامية للجنة المعنية.

الإتفاقيات الدولية

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 و التعليق العام رقم 20 الصادر عن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، الدورة الرابعة والأربعون (1992)، حول المادة 7 منه.
- 3- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1966.
- 4- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعتمدة من الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1979/12/18 والتوصيات العامة الصادرة عن اللجنة.
- 5- الإعلان بشأن القضاء على العنف ضدّ المرأة لعام 1993.
- 6- إعلان ومنهاج عمل بيجين، لعام 1995 الصادر عن مجلس الأمم المتحدة الإقتصادي والإجتماعي.
- 7- إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور، وإتفاقية رقم 111 المتعلقة بعدم التمييز في العمل.

8- إتفاقية منظمة العمل الدولية بالرقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (لعام 2019).

9- أهداف التنمية المستدامة 2030.

10- الاستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011 - 2020