

قواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015

Rules for Sustainable Development to Protect Working Women in Iraqi Labor Law No. 37 of 2015

أستاذ مساعد دكتورة

صبا نعمان رشيد

جامعة بغداد – كلية القانون

dr.saba@colaw.uobaghdad.edu.iq

طالبة – ماجستير

دموع حاتم محمود

جامعة بغداد – كلية القانون

Domoa.hatem1202a@colaw.uobaghdad.edu.iq

الملخص

ان بحثنا هذا تطرق الى موضوع التنمية المستدامة وهو مرتبط بالقواعد القانونية لقانون العمل النافذ لتحقيق الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة، فقانون العمل العراقي النافذ وضع عده قواعد مستوحاة من نصوص الاتفاقيات الدولية لحماية المرأة العاملة في العمل، وتلخصت هذه القواعد في بحثنا الى قواعد الحماية من التحرش الجنسي في العمل، وقاعدة الحصول على عمل لائق بالمرأة في العمل، فالعراق كان من الدول المنظمة لاتفاقية (سيداو) التي ناهضة التحرش الجنسي والتمييز بين الجنسين، والتي دعت الى اهمية وجود المرأة في تطوير المجتمع وتحقيق الاهداف العالمية للتنمية المستدامة فلا يمكن تحقيق التنمية دون اشتراك النساء على قدم المساواة مع الذكور، او كان هنالك اجحاف و تمييز بين الجنسين في العمل، فالمجتمعات التي تحترم المرأة وتمهد لها الطريق وتضع لها الحماية اللازمة لصقل مهاراتها وتلميع افكارها تكون مجتمعات اكثر تطور وتقدم من باقي المجتمعات التي ترى المرأة مجرد شخص يأتي بعد الرجل و مكانها ومهمتها خدمة الرجل وتأمين راحته.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، المرأة العاملة، قانون العمل العراقي، التحرش الجنسي، العمل اللائق، التمييز بين الجنسين.

Summary

Our research dealt with the issue of sustainable development related to the legal rules of the labor law in force to achieve the necessary protection for the rights of working women. The Iraqi labor law in force set several rules inspired by the texts of international conventions to protect working women at work. These rules were summarized in our research to the rules of protection from sexual harassment. At work, and the basis for obtaining decent work for women at work, Iraq was one of the countries organizing the Convention (CEDAW) that combats sexual harassment and gender discrimination, and which called for the importance of the presence of women in developing society and achieving the global goals of sustainable development. Development cannot be achieved without the participation of women On an equal footing with males, or if there is prejudice and discrimination between the sexes at work, the societies that respect women, pave the way for them, and provide them with the necessary protection to hone their skills and polish their ideas, are societies that are more developed and advanced than the rest of the societies that see women as just a person who comes after men and in their place Its mission is to serve the man and ensure his comfort.

Keywords: Sustainable Development, Working Women, Iraqi Labor Law, Sexual Harassment, Decent Work, Gender Discrimination.

المقدمة

أولاً: موضوع البحث وأهميته

لقد أصبح مصطلح التنمية المستدامة من المصطلحات الشائعة في الوقت الحاضر لما له من الأهمية للعيش المستدام مع تقدم الزمن وتطور المجتمعات، فكلما تطور وتقدم الإنسان في التكنولوجيا وأكثر من الصناعات كلما أدى هذا إلى تدهور وتراجع في التركيب الطبيعي لكوكب الأرض، ولهذا أصبحت هنالك مشاكل عالمية تستوجب مشاركة من دول العالم جميعاً من أجل الحد من أثارها، وأكبر ما يواجهه العالم الآن هو مشكلة الاحتباس الحراري، ومن أجل وضع حد لكل هذه الأخطار وضعت الأمم المتحدة العديد من الأهداف والقواعد والخطط للسير عليها من الدول المشاركة، واتبعتها منظمة العمل الدولية وضع قواعد وإصدار توصيات للدول بالنص على الأهداف العالمية ضمن تشريعاتها الداخلية، لهذا نرى بأن معظم قواعد قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ مستوحاة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية لمنظمة العمل الدولية، وما يهمنا في بحثنا هنا ما نصت عليه من قواعد لحماية المرأة العاملة في العمل لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحد من الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة في العمل من تحرش وعدم المساواة وتمييز في الأجر وفرص العمل مقابل ما يحصل عليه العامل الرجل باعتبار ان المرأة هي الطرف الأضعف في العمل، لذا تتعرض الى مختلف الأنواع من الاستغلال والتهميش سواء كان من صاحب العمل او المجتمع الذي تعيش فيه.

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث الى ربط اهداف التنمية المستدامة مع الدور الكبير للمرأة العاملة الى مساهمة في تحقيق معظم هذه الاهداف، لان عند توفير عمل لائق للمرأة العاملة يتناسب مع امكانياتها وقدرتها الذهنية والجسدية ومع التعليم والمهارات التي لديها يخلق زيادة في النمو الاقتصادي والتطور في الانتاج ورفع مستوى الجانب المعيشي للأسرة بصورة خاصة وتقليل نسبة الفقر في المجتمع بصورة عامة، كما ان القضاء على التحرش الجنسي في العمل يجعل المرأة تثق بإمكانيتها وقدرتها في التطور والابداع في العمل.

ثالثاً: اشكالية البحث

تبرز اشكالية البحث في مدى جدية الدولة والمجتمع في المساهمة لحل المشاكل والأخطار التي تواجه كوكب الأرض من تلوث ونقص في الموارد الطبيعية وارتفاع بدرجات الحرارة ومدى مساهمة الدولة في توعية الجماهير لجدية وأهمية موضوع التنمية المستدامة والعيش المستدام لنا جميعاً وإلى الأجيال القادمة. وايضا تكمن

الإشكالية في عدم وضع حد بصورة كاملة للتحديات التي تواجه المرأة العاملة في العمل من تحرش من قبل اصحاب العمل والخوف من المجتمع للبوح والتبليغ عن التحرش الذي يحصل لها في العمل فهي تبقى بين خيارين اما ترك العمل، وهذا ما يزيد في نسبة البطالة وارتفاع خط الفقر والجوع، او تبقى في العمل مع الضغوطات التي تتعرض لها من قبل اصحاب العمل.

اما الإشكالية الاخرى هي عدم حصول المرأة العاملة على عمل لائق في مجالات العمل مساوي مع ما يحصل عليه الرجل العامل او يكون العمل غير مساوي في الاجر مع أجر العامل الرجل وهذا ما يزيد من ارتفاع نسبة البطالة بين النساء أكثر من الذكور.

وللمكانة الخاصة للمرأة في الأسرة ولأهمية وجودها جانب اطفالها ولطبيعة بناءها الجسمي وضعت عدة قواعد دولية لحضر عملها خلال اوقات معينة وحضر عملها في عدة اعمال خاصة وخلال بحثنا هذا يمكن معرفة مدى التزام قانون العمل العراقي بالنص على هذه القواعد والحد من تجاوز اصحاب العمل عليها ومخالفتها.

رابعاً: خطة البحث

سنتطرق خلال البحث هذا الى عدة مواضيع مهمة خاصة بالتنمية المستدامة وما نص عليه قانون العمل العراقي النافذ على قواعد تنموية لحماية المرأة العاملة والحفاظ على حقوقها، لذا سنوضح في المطلب الاول ماهية التنمية المستدامة من خلال التطرق الى تعاريفها وخصائصها بفرعين مستقلين، اما في المطلب الثاني سنوضح قاعدتين لقواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في العمل لقانون العمل العراقي النافذ هي قاعدة الحماية من التحرش الجنسي في العمل في الفرع الاول والقاعدة الخاصة بالعمل اللائق في الفرع الثاني.

المطلب الأول

The First Requirement

ماهية التنمية المستدامة

What is Sustainable Development

ان مصطلح التنمية المستدامة من المصطلحات الحديثة التي شابها الغموض في اول ظهوره، ويرجع الفضل في انتشاره لأول مرة من خلال مؤتمر القمة العلمي ستوكهولم لعام ١٩٧٢ ، ومن خلاله تم رفع المعيار العلمي لتحقيق التقدم الاجتماعي ورغم العمالة الكاملة وتحقيق الازدهار الاقتصادي لتوفير العمل اللائق والنمو الاقتصادي قامت اللجنة العالمية للتنمية والبيئة في استخدام هذا المفهوم بشكل رسمي لأول مرة

في عام ١٩٧٨ وامتداد لعقد عدد من المؤتمرات تم عقد مؤتمر التنمية المستدامة الذي عقد برعاية الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام ١٩٩٢ .

يعتبر مفهوم التنمية المستدامة مفهوم شامل فهو يضم تحت طياته جوانب اقتصادية واجتماعية وبيئية وحتى سياسية، والذي يتطلب جهد مشترك عالمي من اجل تحقيق مستوى معيشي أفضل وخاصة في البلدان النامية، من خلال القضاء على الفقر وتوفير مشاريع تنموية تنهض بالواقع المعيشي لهذه البلدان، الذي لا يمكن ان يتحقق الا من خلال تعاون دولي على مستوى واسع، لذا ومن خلال ما تقدم سنقوم بتقسيم بحثنا هذا الى مطلبين نتطرق في الفرع الاول الى تعريف التنمية المستدامة، اما في الفرع الثاني سنوضح خصائص التنمية المستدامة.

الفرع الأول

First Branch

تعريف التنمية المستدامة

Definition of Sustainable Development

ستركز الدراسة في تعريف التنمية المستدامة من خلال عدة جوانب منها بيان التعريف اللغوي للتنمية المستدامة ومن ثم تسليط الضوء على تعريفها من خلال الباحثين والمفكرين و للوصول الى تعريف دقيق للتنمية المستدامة سنبين ما اخذت به القوانين الدولية والتقارير والمؤتمرات والقمة الدولية.

أولاً: التعريف اللغوي للتنمية المستدامة

يعود مصطلح المستدامة في اللغة اللاتينية القديمة الى كلمة *sustenerere* التي تعني ((الحفاظ والاحتفاظ بالشيء وصيانته استخدامه للأبقاء عليه))، يعود اصلها الى القرنين الثامن عشر والتاسع عشر واستخدمت لأول مرة في الغابات الالمانية وكان سبب استخدامها من قبل الالمان هو المنظور طويل الأجل نسبيا في ادارة الغابات⁽¹⁾. اما معنى التنمية في اللغة العربية فهي: الزيادة والنماء والكثرة والوفرة والمضاعفة اما تعريف ومعنى كلمة مستدامة في اللغة العربية هي استمرار الشيء ودوامه فيقال استدام الخير ويقال ايضا مازالت السماء دوما دوما اي دائمة المطر⁽²⁾ . وهذا المصطلح يعتبر من المصطلحات البيئية يوضع للمحافظة على الحياة والانظمة الحيوية لأطول فترة من الوقت من خلال الاستخدام الامثل للموارد وقد اصبح يستخدم في الأونة الاخيرة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

كما استخدم مصطلح التنمية المستدامة في كثير من الابحاث والدراسات بشكل مترادف كما يطلق عليها بعض الباحثين بمصطلح التنمية المستديمة والبعض الاخر يطلق عليها التنمية المستدامة ، اما من حيث الصح من الناحية اللغوية فان مصطلح

التنمية المستدامة هي أكثر صحة من مصطلح التنمية المستدامة ، وذلك لان المصطلح الاخير يعكس فقط استمرارية عملية التنمية اما مصطلح التنمية المستدامة فهو يشمل الاستمرارية، ويشير الى قوة الدفع الذاتي اي الجهود الانسانية والاعتماد على الذات في كل جانب من جوانب عملية التنمية (3).

ثانياً: التعريف الشامل للتنمية المستدامة

لقد وردت تعاريف عديدة للتنمية المستدامة ومتنوعة، فقد عرف البعض التنمية المستدامة بتعاريف حسب الجانب المتخصص به، فقد تطرق علماء الاقتصاد بتعاريف للتنمية المستدامة من الناحية الاقتصادية وسبل خدمة النمو الاقتصادي، اما المختصون في البيئة فقد تطرقوا الى تعاريف خاصة في المحافظة على النظام البيئي، وهكذا استخدم تعاريف من قبل علماء الاجتماع والسياسة ونحن بدورنا سنتطرق لعدد من هذه التعاريف الخاصة بكل جانب وايضا ما عرف من قبل الامم المتحدة والقواعد الدولية.

فعلى سبيل المثال عرف علماء الاقتصاد التنمية على انها الزيادة السريعة في مستوى الانتاج والدخل القومي والاسري، اما علماء الاجتماع يعرفونها على انها تغيير اجتماعي مقصود ومخطط يستهدف تغيير السلوكيات والثقافات حتى تصل الي صورتها الإيجابية ومنفتحة ومرنة ومنتجة، اما علماء البيئة فيركزون على البعد البيئي والمحافظة عليها من كافة انواع التلوث وهكذا الامر بالنسبة للسياسيين من العلماء يرون انها عملية اقامة المؤسسات السياسية والتزامها بالنهج الديمقراطي واتاحة مشاركة المواطنين في قراراتها (4).

من الناحية الاقتصادية حازت التنمية المستدامة اهتمام المفكرين الاقتصاديين وعلى الافكار المتعلقة بها، واهمها المحافظة على الخدمات البيئية الأساسية وراس المال الطبيعي ومن ثم الإدارة المثلى للموارد الطبيعية، فقد عرفها العالم الاقتصادي روبرت بولو الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد لعام 1989 ((بانها عدم الاضرار بالطاقة الانتاجية للأجيال المقبلة وتركها في الحالة التي ورثها عليها الجيل الحالي))، وكد على التركيز على نوع البيئة التي تخلقها للمستقبل تلك البيئة التي تشمل الطاقة الانتاجية للأجيال (5). وجدير بالذكر ان معظم الفقهاء كانوا لا يفرقون بين النمو والتنمية، ومنهم الفقيه روستو حيث عرف التنمية وربطها بالنمو ولكن مع تطور الافكار الاقتصادية بدأ الاقتصاديون يميزون بينهما حيث اصبح معظمهم يرى ان مفهوم التنمية الاقتصادية يختلف عن النمو الاقتصادي فالتنمية اوسع من النمو الاقتصادي (6).

في حين تنظر الدول الصناعية الى التنمية المستدامة على انها تخفيض في الاستهلاك من الطاقة والموارد الطبيعية، واحداث تطور في الانماط الحياتية وتمتع هذه الدول من تصدير تجربتها التنموية الصناعية ، ام في الدول النامية فالتنمية بالنسبة لها التوظيف في الموارد من اجل رفع المستوى المعيشي للسكان(7).

اما علماء الاجتماع فأن تعريفهم للتنمية المستدامة ربطوا بين البشر والطبيعة والنهوض في الواقع المعيش للأفراد، وتأمين رفاهيتهم وأمنهم وتحسين الخدمات الصحية والتعليمية مع الاخذ بعين الاعتبار احترام حقوق الانسان. أي أنه يستخدم التنمية في الجانب الاجتماعي بشكل اوسع حيث تستخدم على انها مفهوم مادي اقتصادي له علاقة في كل ما يتعلق بالرفاهية الاجتماعية والفردية التي من المهم الحفاظ عليها وتطورها (8).

كما من الضروري ايضا ان نذكر ما اخذ بيه الجانب البيئي من تعريف لمفهوم التنمية المستدامة لما اصبحنا عليه من المشاكل البيئية التي باتت تمس حياه الناس من ظواهر بيئية متدهورة وتلوث في كل الجوانب البيئية سواء كان على المستوى الارضي او المائي او الهواء .

ومما لا شك فيه فان المشاكل البيئية يصعب حلها بعكس ما ساد خلال العمليات التنموية في كل من الجانب الاقتصادي والاجتماعي ومن هنا عرف الجانب البيئي التنمية المستدامة على : ((انها استخدام الموارد الطبيعية المتجددة بطريقة لا تؤدي الى فنائها وتدهورها او تناقص قدرتها بالنسبة للأجيال المقبلة مع الحفاظ على رصيد ثابت غير متناقص من الموارد الطبيعية)) (9).

اما الهيئة العالمية للبيئة والتنمية فقد عرفت التنمية المستدامة على : ((انها عملية او صيرورة تغيير يتم فيها جعل عمليات استغلال الموارد وتوجيه الاستثمارات ونزوع التطور التقني والتغيير المؤسساتي متوافقة و منسجمة مع حاجات المستقبل جنبا الى جنب مع حاجات الحاضر)) (10). وعلى الرغم من كثرة التعاريف التي وردت في مفهوم التنمية المستدامة ولكن يعتبر تعريف برونتلاند المذكور في كتاب ((مستقبلنا المشترك))، هو التعريف الاكثر قبولا والاسع نطاقا وعرف التنمية المستدامة على ((انها التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها)) (11).

اما تقرير التنمية البشرية لعام 1990 فيعرفها على ((انها عملية توسيع خيارات الناس))، في حين ذهب تقريرها لعام 1993 يعرفها على ((انها تنمية الناس من اجل الناس بواسطة الناس)). وتنمية الناس يعني الاستثمار في قدرات البشر ومن اجل

الناس اي كفالة توزيع ثمار النمو الاقتصادي و بواسطة الناس يعني اعطاء الفرصة لكل شخص للمشاركة فيها (12).

واتفقت دول العالم في مؤتمر الارض عام 1992 على تعريف التنمية المستدامة على ((انها ضرورة أنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساوي الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر والمستقبل)) ، وأقر هذا التعريف من قبل مؤتمر البيئة والتنمية في ريو دي جانيرو البرازيل عام 1992 (13).

وذهب تعريف اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا الإسكوا التنمية المستدامة على ((انها عبارة عن تعزيز التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على الموارد الطبيعية وضمان مواصلة التنمية الاجتماعية والبيئية والسياسية والاقتصادية والمؤسسية على اساس المساواة)) (14). وعرفة التنمية أيضا على انها عملية مستمرة يشارك فيها افراد المجتمع للعمل على نقل مجتمعاتهم من الحالة السلبية الى الحالة الايجابية عن طريق احداث بعض التغييرات الايجابية في قطاعات العمل المختلفة والتي تؤدي الى زيادة وتحسين في مستوى معيشة الافراد (15).

من خلال التعاريف التي تطرقنا اليها في عدة جوانب وحيثيات نلاحظ انه لا يوجد تعريف محدد اعتمد عليه من قبل جميع الاطراف لان كل طرف اخذ تعريف التنمية المستدامة من وجهة النظر الذي تخدم جانب اختصاصه لذا توسعت تعاريف التنمية المستدامة في جميع الاختصاصات مع ملاحظة تداخل بعض التعاريف في المصطلحات مع الجوانب القريبة منه مثل تداخل بعض التعاريف الاقتصادية والاجتماعية والتعاريف الاقتصادية والبيئية وهكذا.

لكن من وجهة نظر الباحث ان اغلب هذه التعاريف جاءت في شيء مشترك و نتيجة مشترك هي تحقيق اكبر منفعة ممكنة وتطور للمجتمع مع التقليل من الخسارة والاضرار بأقل ما أمكن اي تحقيق المنفعة لجميع الاجيال.

ومن الملاحظ ايضا ان دور المرأة في عملية التنمية يكاد يكون معدوما ومهمش، ويمكن رؤية ذلك بوضوح من خلال الاطلاع على المؤتمرات والقواعد الدولية الخاصة بعملية التنمية المستدامة، فلا يمكن انكار الدور الكبير الذي تقدمه المرأة في هذا المجال من خلال صنع جيل واعى ومثقف ومهتم بالمحافظة على النمو الاقتصادي وبيئة سليمة وهذه الدور له اهمية لا يمكن انكارها في تمكين عملية التنمية من الوصول الى لمقاصدها.

لذا سنعرف التنمية حسب موضوع بحثنا هذا مع الاخذ بنظر الاعتبار لذكر الجوانب التنموية الاخرى لذا سنعرف التنمية المستدامة على: (انها تلك العملية التي تحقق فرص عمل للمرأة متساوية لتحقيق اكبر نمو اقتصادي و مستوى اجتماعي متطور

وكفوء للحفاظ على بيئة صحية وسليمة من اجل استمرارية المنفعة لجميع الاجيال).
أيضا نرى انها (العملية التي تسعى الى انقاذ ما افسده البشر على مر الزمان).

الفرع الثاني

Second Branch

خصائص التنمية المستدامة

Characteristics of Sustainable Development

من خلال التعاريف التي تطرقنا اليها في الفرع السابق يمكن استخلاص عدة خصائص للتنمية المستدامة واهمها وهي كالآتي:

أولا- تلبي احتياجات جميع الاجيال فهي لا توضع لمدة محددة من الزمن بل تتصف بطول الأمد للمحافظة على حقوق الاجيال وحمايتها.

ثانيا- يجب لتحقيقها ان يكون هنالك اجماعا دوليا وتكثيف الجهود الدولية من خلال عقد المؤتمرات والقمة الدولية وتطبيق القواعد التي توضع من خلال هذه الجهود على ارض الواقع.

ثالثا- تصب التنمية المستدامة اول اهتماماتها للرفع من مستوى الدول الفقيرة والنامية و تخفيض معدلات الفقر حول العالم ففي الأونة الاخيرة لوحظ ارتفاع في المستوى العالمي للفقر وخاصة بعد الوباء الذي حصل حول العالم⁽¹⁶⁾ .

رابعا- تدخل التنمية المستدامة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية و البيئية و حتى السياسية فهي لا تعتمد على جانب واحد لتحقيقها فتعتبر عملية واسعة وشاملة.

خامسا – تسعى التنمية المستدامة دائما الى التطوير المستمر سواء كان في مستوى الانتاج او النمو الاقتصادي او الصحي او الدخل القومي .

سادسا- تعتمد على فكرة العدالة بين الأجيال وبين الشعوب مع عدم التمييز بين الجنسين وإعطاء الطفل والمرأة حقوقهم لرفع المستوى الاجتماعي والمعيشي للنهوض في واقع التنمية⁽¹⁷⁾.

المطلب الثاني

The Second Requirement

القواعد الخاصة بالتنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في العمل

Rules for Sustainable Development to Protect Working Women at Work

نصت الاتفاقيات الدولية على العديد من القواعد من اجل حماية المرأة العاملة في العمل لخلق فرص للمضي بتحقيق تنمية مستدامة أوسع في اكثر عدد من المجالات، والذي يخص بحثنا هنا مجال العمل، لذا سنتطرق الى قاعدتين مهمتين لحماية المرأة العاملة والتي اكد عليها قانون العمل العراقي لالتزامه بالنص على ما ورد في بنود الاتفاقيات التي وافق عليها، وهي الحماية من التحرش الجنسي أولاً، وقاعدة توفير عمل لائق بالمرأة العاملة.

الفرع الأول

First Branch

الحماية من التحرش الجنسي

Protection from Sexual Harassment

يعد التحرش الجنسي من اهم التحديات التي تواجه المرأة في العمل و يعتبر شكل من اشكال التمييز ضد المرأة وحرمانها من حق العمل، وايضا هو شكل من اشكال العنف ضد المرأة ، بالرغم من التطور الذي يحصل في العالم من حصول المرأة على حيز مناصف للرجل في جميع المجالات الى انه ما يزال اغلب المجتمع يرى ان مكان المرأة في البيت وليس خارجه لذا تتعرض لمختلف اشكال التمييز في البيت او الشارع ومكان العمل، وبسبب هذه النظرة الخاطئة للمجتمع اغلب النساء عند تعرضها للتحرش تلتزم الصمت ولا تقوم بالتبليغ عن المتحرش خوفاً من المجتمع وللحفاظ على الوظيفة في اغلب الاحيان ، ولهذا لا توجد احصاءات دقيقة لمعرفة نسبة التحرش وخاصة في مكان العمل وهذه المشكلة هي مشكلة عالمية تواجهها جميع بلدان العالم بسبب الانفتاح والتطور وتراجع القيم الأخلاق و الاجتماعية وتفشي الفساد الخلقي والابتعاد عن الدين ، لذا اتجهت دول العالم لمحاولة حل هذه المشكلة من خلال وضع اتفاقيات دولية خاصة بالتمييز والتحرش الجنسي واهمها اتفاقية (سيداو) سابقة الذكر، التي ذكرت في الديباجة الخاصة بها على أهمية وجود المرأة في المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة في كل صورها ، (إيماناً منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد ورفاهية العالم وقضية السلم تتطلب جميعاً مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين) (18) . كما سعت هذه الدول الى وضع

تشريعات داخلية لمعاقبة المتحرش او النص على حرمة التحرش لكيلا يتوقف النصف الهام من المجتمع لان المرأة اذا توقفت عن العمل سيؤدي ذلك الى ضعف في الانتاج والنمو الاقتصادي، كما ان تعرض المرأة للتحرش سوف يخلق لها مشاكل نفسية تجعلها تنتظر للمجتمع نظرة عدائية، كما ان هذا الامر يؤثر على تربيتها للجيل القادم نتيجة العقد النفسية التي تكون واحدة من اخطر نتائج هذا التحرش. لذا قبل التطرق الى قواعد التحرش الجنسي في التشريعات سنبين ما المقصود بالتحرش الجنسي.

أولاً: ماهية التحرش الجنسي

ان التحرش الجنسي من المصطلحات الأجنبية الحديثة فهو دخيل على الثقافات العربية كجزء من اجزاء العنف ضد المرأة على اعتبار ان المجتمع العربي الذي نعيش فيه ذكوريا يعطي افضلية للرجال على النساء فيعتقد الرجل ان له الامر والنهي ويرجع ذلك الى التربية واسلوبها في التمييز ما بين الذكر والانثى في التعامل ، كما ان تعدد الزوجات والزواج المبكر والطلاق التعسفي و ضرب الزوجة و القتل من اجل الشرف يعتبر من انواع العنف المقبول اجتماعيا ، و هنالك عنف غير مباشر يمارس ضد المرأة يتمثل في الاعراف الاجتماعية والثقافية والتشريعات التي تميز بين الرجل والمرأة⁽¹⁹⁾. وكما سبق ان ذكرنا ان للعنف اشكال عديدة ومنها التحرش الجنسي الذي يهنا في بحثنا هذا لذا سنبينه في دراستنا هذه.

1- تعريف التحرش الجنسي

يوجد اكثر من تعريف للتحرش الجنسي سواء كان على الصعيد الفقهي او على صعيد المنظمات الدولية والتشريعات الداخلية⁽²⁰⁾.

أ- التعريف الفقهي للتحرش

يعرف التحرش من قبل الفقيه بيكو على انه : (سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية و يكون مرتبطا بالخوف الذي يستمد اساسه من النفوذ وعلاقته بالسلطة ويحس الشخص الذي وقع عليه التحرش بالعجز امام المتحرش)، ويربط الفقيه بيكو التحرش الجنسي في السلطة والنفوذ في مقابل الضعف الذي تكون فيه المرأة اتجاه المسؤول او الرئيس⁽²¹⁾. ثم يعرفه الاستاذ عبد الرحمن العيسوي على انه ذلك (السلوك الذي يقع عندما تخضع او تتعرض الموظفة العاملة او الطالبة لسلوك ذو طبيعة جنسية لا ترحب به ولا ترغب فيه)⁽²²⁾.

ب- التعريف التشريعي للتحرش

لقد تم تعريفه في قانون العمل العراقي النافذ التحرش الجنسي في المادة العاشرة الفقرة ثالثا على انه: (السلوك الجسدي او الشفهي ذو الطبيعة الجنسية او اي سلوك اخر يستند الى الجنس و يمس كرامة الرجل او المرأة و يكون غير مرغوب فيه و

غير معقول ومهينا لمن يتلقاه ويفرض من اي شخص ولا يخضع له صراحة او ضمنا لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته) . وجدير بالذكر انه في القانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ لم يرد فيه تعريف حول التحرش الجنسي ولم يتطرق له. كما يعرفه المركز المصري لحقوق المرأة على انه (كل سلوك غير لائق له صيغة جنسية يضايق المرأة ويعطيها احساس بعدم الامان) . و تعرفه منظمة العمل الدولية على انه (سلوك جنسي غير مرغوب فيه ويكون على اشكال مختلفة تبدأ باللمس وتنتهي الى الاعتداء الجنسي) . كما يعرفه مركز مساعدة ضحايا الاعتداءات الجنسية على انه : (كل فعل له طبيعة جنسية مباشرة وغير مباشرة يصدر بحق انسان ، انثى او ذكر ويكون بصورة شفوية او جسدية يصدر من اشخاص لا يشعرون بالاستقرار والامان) (23).

وجدير بالذكر ان التشريعات العراقية لم يرد فيها تعريف للتحرش الجنسي، مثلا قانون العقوبات العراقي عده من ضمن الجرائم المخلة بالأداب العامة والاخلاق العامة. ان الاعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة اعتبر ان الاعتداء الجنسي على المرأة في مكان العمل يعتبر شكلا من اشكال العنف ضد المرأة وهو يشمل على سبيل المثال لا الحصر العنف البدني والنفسي والجنسي الذي يحدث في المجتمع بصورة عامة(24).

ومن كل ما تقدم نجد ان التحرش الجنسي له مفهوم واسع ولم يتم الاتفاق على تعريف محدد له سواء على صعيد الفقه او القانون لأنه مثل ما يقع على المرأة يقع على الرجل او حتى على الاطفال. لذا يمكن تعريف التحرش من وجهة نظرنا على انه سلوك غير اخلاقي يصدر من الرجل لشعوره بانه الطرف الاقوى اتجاه المرأة بسبب انعدام الردع والعقاب للمتحرش سواء من قبل القانون او المجتمع .

2- انواع التحرش الجنسي واسبابه

ان معرفة نوع التحرش واسبابه يعتبر اول خطوة من اجل معالجته ويختلف نوع التحرش الجنسي واسبابه من شخص الى اخر لذا سنتعرف على انواعه ومن ثم اسبابه.

أ- انواع التحرش الجنسي

1- التحرش اللفظي : وهو بمعنى لفظة الكلام اي تكلمت به ، وهو يعني اي كلام له معنى جنسي وعبارات توحى دلالاتها بطريقة سواء كانت صريحة او ضمنية الى خدش الحياء ، وله اشكال متعددة فقد يكون على شكل تعليق او فكاهة او دعاية جنسية بصورة بذئية و تصدر من شخص عديم الخلق بسبب اذى ومضايقات للطرف الاخر ويعتبر شكلا من اشكال العنف ضد الضحية (25).

2- التحرش غير اللفظي : هي الاشارات والحركات التي توحى الى الجنس و تصدر عن طريق اليد او الفم او الراس، ويجب ان تكون الإشارة او الحركة التي يقوم بها المتحرش مخالفة للأخلاق والدين وتصدر منه بصورة متعمدة ، فبعض الافعال والاشارات تختلف من بلد الى بلد اخر فقد تكون مقبولة في بلد ومجتمع وتكون خادشة للحياء في بلد ومجتمع اخر حسب الاعراف والعادات ، لكن بعض الاشارات تكون في جميع البلدان والمجتمعات ذات طابع جنسي و مخلة بالحياء⁽²⁶⁾.

3- التحرش الجسدي : و هذه الصورة من صور التحرش من اخطر صور التحرش التي تتعرض لها المرأة العاملة لما يتركه هذا النوع من التحرش الى اثار نفسية للضحية وعدم الرغبة في العمل والابتعاد عن المجتمع وتصدر بصورة متعمدة من قبل المتحرش ، ويعتبر من اكثر انواع التحرش انتشارا وخاصة في اماكن العمل المغلقة والمختلطة بين الجنسين والمزدحمة ، وهو يتعدى التحرش اللفظي وغير اللفظي لأنه يقع على الضحية بصورة مباشرة بالمس باليد لجسم الضحية او التعدي بالأيدي والاحتكاك بها بغير داعي وسلوكيات اخرى مشينة للمرأة ولحيائها⁽²⁷⁾.
وتجدر الملاحظة ان جميع انواع التحرش التي تحدث يجب ان لا تلاقي قبول من قبل الطرف الاخر لأنه في حالة قبول الطرف الاخر سنكون امام علاقة بين الطرفين لا تندرج تحت مفهوم التحرش الجنسي⁽²⁸⁾.

كما يوجد نوع جديد للتحرش ظهر في العصر الحديث وهو (التحرش الافتراضي)، الذي يحدث عن طريق الانترنت سواء عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي او البريد الالكتروني واصبح وسيلة من الوسائل التي يلجأ اليها المتحرش للهروب من القيود الاجتماعية والقانونية التي قد تسبب له الملاحقة القانونية ونذ المجتمع ، فاصبح العالم الافتراضي مكان يهرب اليه العديد من المجرمين و المتحرشين لممارسة جرائمهم بعيدا عن المراقبة والمحاسبة واكثر حرية⁽²⁹⁾.

ب- اسباب التحرش الجنسي

ترجع انتشار ظاهرة التحرش الجنسي الى عديد من الاسباب حسب رأي علماء الاجتماع، وحتى يتم القضاء عليها يجب ان يتم البحث عن اسبابها وعند البحث يرى علماء الاجتماع انها تختلف وتتنوع حسب المجتمع والمجال البيئي الذي يعيش فيه الطرفان فهو مختلف حسب مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والدينية والثقافية والسياسية والقانونية لكل مجتمع.

1- اسباب خاصة بالرجل، كنظرة الرجل الى المرأة بسبب التربية الخاطئة للرجل فحسب نظرهم انها مصدر للمتعة و مكانها في البيت ، وسوء فهم المتحرش للضحية

بسبب طريقتها في اللبس او التحدث مع المتحرش في اغلب الاوقات والسلام عليه هذا من جانبه ، ومن جانب الضحية ترى انه يستغل نفوذه ضدها (30).

2- اسباب اقتصادية، كتدهور المستوى المعيشي والاقتصادي وزيادة السكان والازدحام في الشوارع والمواصلات والخدمات العامة، فالمشكلة الاقتصادية لها اثارها في نمو التحرش لان الفقر يمنع في اغلب الاحوال المتحرش من الزواج لذا يلجأ الى وسائل اخرى لإشباع غريزته الجنسية(31).

3- اسباب خاصة بالمرأة، ان المرأة في اغلب الاحيان تكون هي السبب في تعرضها للتحرش سواء كان عن طريق كلامها او لبسها و تبرجها وعدم التزامها بزي العمل ، فيعتقد الرجل انها راضية بالتحرش وهي التي تدفعه لهذا الفعل ، وكما ان لسكوت المرأة وعدم اعترافها بالتحرش يزيد من فرص المتحرشين وتماديهم بسبب حساسية المجتمع الذي تعيش فيه(32).

4- ضعف و غياب التشريعات الحكومية، ان غياب التشريع في مثل هكذا مسائل مهمة او هنالك تشريعات و لكن لا يتم تطبيقها على ارض الواقع ، و اذا طبق فان تطبيقه ضعيف وعقوباته غير رادعة ، لذا يستهان المتحرش بالعقاب ويتمادى في فعله ويؤدي الى ازدياد هذه الظاهرة بشكل ملفت للنظر(33). وبسبب الضعف في هذه التشريعات لا تلجأ اغلب النساء الى المحاكم لتقديم شكاوي من اجل الحفاظ على وظيفتها على الأغل.

5- صعوبة الاثبات، فمن الصعوبة اثبات التحرش الجنسي وخاصة ان أثباته يقع على عاتق الضحية فقط ولا تجد المرأة من يقف بجانبها من زملائها عند اثبات التحرش وخاصة اذا كان المتحرش هو صاحب العمل او المدير مما يجبرها على ترك القضية او التزام الصمت لمعرفتها في نتيجة الحكم مسبقا (34).

6- اسباب اجتماعية، فثقافات وعادات المجتمع تأثر في سلوك الافراد وخاصة اذا كان المجتمع يميز بين الذكر والانثى او ينظر الى المتحرش في هذه المجتمعات على انها مراهقة او رجولية وتتساهل اتجاه المتحرش وتضع اللوم على المرأة ، كما ان للتربية في هذه المجتمعات دور كبير فالأسرة في هذه المجتمعات هي الخلية الاولى التي ينطلق منها المجتمع فهي تزرع الاحترام والاخلاق والعادات الصحيحة وتثقيف الفرد بالتقاليد والقيم النبيلة و على كيفية معاملة الرجل للمرأة فعند غياب هذه المنظومة او عملها بطريقة عكسية يؤدي الى انتشار التحرش (35). اذا فالعبء الأكبر يقع على الاسرة في نشأة الفرد وحصوله على مهارات اجتماعية سوية، فالأسرة التي تشبع ابناها حب وعاطفة وفيها امن واستقرار وسلام نفسي يكبر الطفل فيها وهو متوافق مع محيطه ومجتمعه، بعكس الاسرة التي تنشئ ابناها على التمييز والكره والتفرقة

والأزدواجية في التعامل مع ابناؤها وعدم الاهتمام ويكبر وهو يسمع الألفاظ النابية، فينشأ الطفل وهو محبط نفسيا وسلوكيا، وتظهر تصرفاته الاجرامية على الاغلب وهو في مرحلة المراهقة فعدم معالجة تصرفاته وتصحيح سلوكه يوسع من دائرة الاجرام والتحرش الجنسي⁽³⁶⁾.

ولا تقتصر هذه الظاهرة على هذه الاسباب فقط، فالبحت في اسبابها يطول فعند التعمق اكثر في هذه الظاهرة والبحث في اسبابها نرى ان هنالك ايضا (اسباب دينية) ، فاذا ضعف الوازع الديني واللجوء الى الله استحل الانسان المحارم فعدم الخوف من العقاب الدنيوي اسهل من عدم الخوف من العقاب في الاخر فاذا لم يكن الانسان معتقد بالله واليوم الاخر اصبح انسان خطرا على نفسه والمجتمع الذي يعيش فيه ، كما ان هنالك (اسباب اعلامية) ، من خلال ما تبثه القنوات من لقطات فاضحة او انعدام الرقابة الإعلامية وحجب الصور الفاضحة كل ذلك له دور في انشاء مجتمع خالي من القيم الأخلاقية فهنالك مواقع خاصة على مواقع التواصل الاجتماعي تبث الافلام والصور الايحاءية الإباحية ، وتوجد (اسباب نفسية) ايضا ، ترتبط بالمتحرش فعند قيامه بالتحرش ربما يبحث عن الذات او قد سبق وان مورس ضده نفس الفعل فيقوم بالفعل بدافع من الانتقام بسبب العقد النفسية التي يعاني منها المتحرش .

3- آثار التحرش الجنسي وطرق معالجته

من المهم معالجة التحرش لان التحرش يعود على الضحية بأثار جسيمة لذا سنعرف ما هي هذه الاثار وكيفية معالجتها.

أ- آثار التحرش الجنسي

ان آثار التحرش لا تعود على الضحية فقط بل لها اثار عامة في المجتمع والامن والاقتصاد واثار خاصة في الشخص الضحية.

1- آثار التحرش على الضحية: ان المضايقات الجنسية التي تتعرض لها المرأة في العمل تلحق بها اضرار واضطرابات نفسية وبدنية و مشاكل صحية تؤثر على ادائها في العمل والوظيفة و الإنتاج⁽³⁷⁾. فقد يؤدي التحرش الى لوم الضحية نفسها ويصبح لديها انخفاض في احترام الذات يسبب لها اكتئاب ورغبة في الانتحار او يجعلها تفكر بالانسحاب من الحياة بسبب احساسها بالغضب وعدم الأمان وخاصة في الاماكن العامة لخوفها من تكرار ما حدث او تولد لها رغبة بالانتقام والكرهية، فضلا عن ذلك فان التحرش قد يجعل الأسرة في حالة تخوف على بناتها فتمنعهم من استكمال الدراسة وتزويجها حتى وان كانت صغيرة السن ، كما يؤكد الطب ان له اثار نفسية وفيزيولوجية على جسم الانسان فغالبا ما تكون الضحية تعاني من اعراض صحية

مثل الانهالك البدني او قلة النوم او اضطراب الجهاز الهضمي وفقد الشهية وغيرها من الاعراض (38).

٢- آثار التحرش على المجتمع: ان التحرش يؤدي الى كثرة الجرائم في المجتمع وزيادة العنف و التفكك الاجتماعي وحتى الاسري و ابتعاد الضحية عن المجتمع وكرهها للمحيط الذي تعيش فيه وخاصة الجنس الاخر من الذكور (39).

3- آثار التحرش الجنسي على الاقتصاد: بما ان المرأة نصف المجتمع فان المرأة العاملة تعتبر النصف الانتاجي في الاقتصاد فعند تعرض هذه النصف الى مشاكل صحية او نفسية بسبب التحرش فمن المؤكد ان ذلك يؤثر على الاقتصاد في البلد الذي تنتشر فيه هذه الظاهرة.

فهو يؤدي الى اثار في نسبة الدخل القومي لأنه يؤثر بصورة سلبية على الانتاج وبعض الأنشطة التي تعتبر مصدر للدخل القومي وتعتمد على كفاءة العاملات الذي يؤثر التحرش فيه ويؤدي الى تراجع بسبب عدم التركيز في العمل ، وقد تترك بعض العاملات ذات الكفاءة العمل بسبب التحرش فيتراجع المستوى المعيشي للأسرة ، كما ان التحرش يسبب خسارة مادية للمكان و المؤسسة التي تعمل فيها بسبب تغيبها عن العمل (40).

٤- آثار التحرش على الامن: ان انتشار ظاهرة التحرش في مكان او بلد معين يجعله غير أمن للعيش وخاصة للمرأة والأسرة ويسبب عدم الاستقرار الامني في ذلك البلد ما يجعل اغلب النساء ذات الكفاءات والتي لها خبرات في مجالات معينة تفضل السفر والاستقرار في اماكن اكثر استقرارا من الناحية الأمنية للحفاظ على حياتها و كرامتها من هكذا ظواهر سلبية

ب- طرق معالجة التحرش الجنسي

من اجل القضاء على ظاهرة التحرش الجنسي والتقليل منها يجب القيام بعدة خطوات من قبل الدولة والمجتمع وحتى الشخص الضحية ومنها:

1- يجب ان يسعى ارباب العمل لمواجهة التحرش في اتخاذ التدابير والاجراءات في بيئة العمل للقضاء عليه للمحافظة على سمعة المكان من جهة و لتجنب الكلفة الناتجة عن التحرش الجنسي الذي تنعكس على صحة العاملة وعلى انتاجها ، فيجب اتخاذ التدابير لحل مثل هذه المشكلة فقط يلجئ رب العمل الى تدريب العاملين لمواجهة التحرش وخلق بيئة ايجابية للمحافظة على كفاءة وكرامة العاملين (41).

2- توعية المرأة للدفاع عن حقوقها و التحدث و عدم الصمت و عدم الخوف من المجتمع ونظرة السلبية اتجاهها ، ويتم ذلك من خلال المنظمات التوعوية ومطالبة الحكومات للاهتمام بمثل هذه القضايا و وضع حد لها ونبذ المجتمع للمتحرش (42).

3- ان تسعى الدولة بكافة اجهزتها للتقليل من التحرش، لان من اهم سبل الوقاية من التحرش تكون بواسطة الدولة من خلال سن تشريعات تجرم مثل هذه الافعال وتوضيح العقوبات المناسبة لكل صورة من صور التحرش وتسهيل اثباتها من قبل الضحية، والحكم من قبل المحكمة في مثل هذه المسائل بصورة سريعة وعدم المماطل فيه. فعلى الحكومة من اجل ايقاف مثل هكذا ظاهرة ان تقوم بتامين الضحية عند التبليغ من انتقام الجاني وان توضح السلوك المحظور بشكل كامل وترتب تسهيلات عند تقديم الشكوى ومتابعتها وتحافظ على سرية الشكوى واجراءاتها وحيادية التحريات (43).

4- حماية العاملة من التحرش الجنسي في العمل

ان المرأة العاملة عندما تتعرض للتحرش في مكان العمل فان هذا الامر يضعها بموقف لا تحسد عليه فهي اما ترضخ للواقع وتسكت من اجل الاستمرار في العمل او ترك العمل ويعد هذا من ابشع صور التمييز الجنسي ضد المرأة العاملة التي شهدت ازدياد في الأونة الأخيرة بسبب زيادة النساء في الدخول الى سوق العمل ، (فهناك دراسة اجريت في الولايات المتحدة الأمريكية من قبل فيزجر الدلويس عام 1993 انتجت ان هنالك امرأة بين امرأتين في الحياة العملية تتعرض للتحرش الجنسي يبدأ من الاحتقار والازدراء وحتى التهديد و تنتهي بالعنف الجسدي) (44).

أ- معالجة التحرش الجنسي

ورغم الجهود الدولية لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل وخاصة منظمة العمل الدولية التي اطلقت عده اتفاقيات وتوصيات بهذا الشأن مثل التوصيات الصادرة بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من كلا الجنسين والتوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 ومساواة العمال والعاملات بالأجر ، والاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لسنة 2019 (45). ورغم كثرة هذه الاتفاقيات الصادرة من قبل منظمة العمل الدولية للقضاء على التمييز والعنف الا انها عجزت عن القضاء على التحرش بكافة صورته لأنها ترى ان ليس هنالك اطار ملموس للتحرش في تحديد جزاء عليه ، او ان بعض الدول تعالجه بطريقة غير صحيحة مسببة لتوتر اكبر بين الجنسين أو ان بعض الدول احواله الى قوانين الجزاء. لقد اصدرت منظمة العمل الدولية بيانات احصائية توضح فيه نسبة التحرش في عام 2021 وحده حيث جاء فيه ان حوالي 77% من الاناث تتعرض للتحرش في افريقيا و 45% الى 55% في اوروبا و 30 الى 40% في اسيا او 30 الى 50% في امريكا اللاتينية . ونلاحظ ان النسب غير دقيقة لمعرفة العدد الصحيح للتحرش لان اغلب النساء ليس لديها الشجاعة للتبليغ او البوح اذا تعرضت للتحرش، اما بسبب المجتمع الذي تعيش فيه ، او وليس هنالك قوانين رادعة للمتحرش واذا وجدت فان هنالك

صعوبة في اثبات التحرش الذي وقع عليها . وجدير بالذكر ان ليس هنالك بيانات واحصاءات رسمية لمعرفة نسبة التحرش في العراق وخاصة في اماكن العمل ، فقط توجد استبيانات على مواقع التواصل الاجتماعي لمعرفة اعداد النساء التي تعرضت للتحرش ، وهي في الغالب ليست دقيقة لان ليس هنالك مواقع تواصل اجتماعي لأغلب العاملات في العراق او ان المجتمع العراقي الذي نعيش فيه لا يسمح للمرأة بالتحدث في مثل هكذا امور حتى وان كانت تمس كرامتها المهنية . وبما ان العراق من الدول المنضمة الى اتفاقية (سيداو) لمحاربة التمييز ضد المرأة ومساواتها مع الرجل والتي تعتبر التحرش الجنسي سواء في مكان العمل او بصورة عامة هو من انواع التمييز ضد المرأة والزمّت الدولة باتخاذ الاجراءات والتدابير القانونية لمنع التحرش في مكان العمل و لم يتم التحفظ من قبل العراق على نص هذه المادة من الاتفاق . لذا توجب عليه تنفيذها من خلال النص عليها في القوانين والتشريعات الداخلية سواء كانت خاصة بالعمل او لا ، وعلى هذا الاساس تم النص على منع التحرش الجنسي في العمل بموجب قانون العمل العراقي النافذ (46).

ان معالجة التحرش الجنسي لم يرد لها نص خاص في الدستور العراقي النافذ سواء كان التحرش بصورة عامة او في مكان العمل بشكل خاص، و يمكن ان نعتبرها جاءت ضمنية في بعض نصوصه منها نص المادة (١٤) الخاصة في المساواة وعدم التمييز امام القانون بسبب الجنس، والمادة (29) التي منعت العنف في كافة اشكاله والتعسف في المدرسة والأسرة والمجتمع ، ويمكن القول ان هذه المادة قد نصت على منع التحرش بصورة ضمنية خلال ذكرها (العنف بكافة أشكاله) لأنه كما سبق ان ذكرنا ان التحرش الجنسي هو شكل من اشكال العنف .

اما قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 عرف التحرش الجنسي في المادة (١٠) الفقرة ثالثا ووفقا لهذا التعريف انه لكي يكون هنالك تحرش جنسي يجب ان تتوفر العناصر الآتية(47):

- ١- يمكن ان يقع على الرجل او النساء والاطفال فلا يقتصر على النساء فقط.
- ٢- ان يقع بالأفعال والإشارات والاقوال.
- ٣- عدم رضا الضحية بالتحرش الجنسي.
- ٤- ان يكون مؤثرا على الوظيفة والعمل.

اما في الفقرة الاولى من نفس المادة فقد نصت على حظر التحرش الجنسي في اي مرحلة من مراحل العمل سواء في مرحلة البحث عن عمل او في مرحلة التدريب المهني او في مرحلة التشغيل والاستخدام او كشرط للحصول على عمل (48). اما في الفقرة الثانية فقد جاء فيها (يحظر هذا القانون اي سلوك اخر يؤدي الى انشاء بيئة

عمل ترهيبية او ومعادية او مهينة يوجه اليه هذا السلوك) . ويقصد بالسلوك الاخر في هذه الفقرة المضايقات للعاملة عند رفضها التحرش او ان يتخذ موقف سلبي نحوها مثل عدم رد السلام او عدم تأديتها للعمل بصورة صحيحة او تضعيف وجودها في مكان العمل مما يجعل العاملة تعيش في بيئة عمل معادية وغير مهنية وعدم توفير الحماية لها من الزبائن او جعلهم يعاملونها بشكل عنيف فتصبح بيئة العمل مكان غير مريح وهذا ما يطلق عليه التحرش السلبي (49).

ب- اثبات التحرش الجنس

ان المادة (١١/اولا) قد اعطت الحق للعاملة اللجوء الى محكمة العمل عند تعرضها للتحرش بتقديم شكوى و للمحكمة ان تقرر الحكم بالحبس او الغرامة او كليهما وفق كل حالة حسب نص الفقرة الثانية من نفس المادة. و جدير بالذكر ان هذه المادة لم تنص على كيفية اثبات التحرش وعلى من يقع عليه عبء الاثبات على اعتبار ان الاثبات في التحرش يعتبر من اكثر معوقات القضاء على التحرش لصعوبة اثباته من قبل المرأة العاملة وخاصة في اماكن العمل المغلقة وبهذا ترك المشرع الاثبات في هذه المادة حسب القواعد العامة في الاثبات .

و لكي يصبح التحرش جريمة يعاقب عليها القانون يجب ان تتوفر فيها ركنين (ركن مادي) ، اي ان يحدث فعلا ماديا مغل بالحياء مثل اللمس او القول او الاغواء او اي نوع من انواع التحرش الجنسي، و (الركن المعنوي) هو ان يكون المتحرش يقصد التحرش الجنسي و اراد النتيجة الإجرامية اي انصرفت ارادته وقت التحرش و ارتكابه الفعل خدش حياء الضحية و اغوائها لدافع جنسي او لأشباع رغبته او رغبة الغير (50).

كما وردت في قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 كلمة مشابهة و مرادفة لمعنى التحرش الجنسي في المادة (٤٠٠)، هي الاخلال بالحياء تتشابه معها في الفعل الماس بالحياء للضحية سواء كان ذكر او امرأة وايضا تتشابه معها في ان كلاهما يشترط ان لا تقع على الانثى فقط ، و تتقابل معها في عدم الرضا من قبل الضحية ايضا ولكن تختلف معها من ناحية الركن المادي الذي يقوم على الافعال دون الاقوال (51).

الفرع الثاني Second Branch القواعد الخاصة بالعمل اللائق Decent Work Rules

ان العمل حق شرعي يجب على الدولة توفيره لجميع المواطنين من اجل المحافظة على رفح المستوى العام للمعيشة، ومن اجل ذلك وضعت قواعد تحترم تشغيل المرأة في بعض الاعمال والاضاع ووضعت قواعد تقيد بعض الاوقات والاعمال للمرأة العاملة سواء كان ذلك على المستوى الدولي او الداخلي ، فلا يمكن تحقيق التنمية المستدامة اذا كان هنالك اجحاف في حق المرأة العاملة وعدم انصاف في العمل سواء كان عن طريق ساعات العمل او الاعمال الضارة والمرهقة اولا تتناسب مع وضع المرأة وتكوينها الجسماني الخاص ومسؤوليتها العائلية المهمة ، ولكي لا تستغل كل طاقتها ووقتها في العمل من قبل اصحاب العمل .

ان الاهتمام بعمل المرأة يعزز من فكرة المساواة في العمل ويعود ذلك بفوائد لتطوير البلاد والنمو الاقتصادي فلا يمكن تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي في بلد لا يعزز من مكانة قوة كبيرة في العمل فاصبح العمل اللائق هدف عالمي لتحقيق التنمية المستدامة .

ان العمل اللائق من اهم التحديات لسياسية التشغيل التي تبنته منظمة العمل الدولية ويقصد به انه (ذلك العمل الذي يليق بالفرد وإمكانياته واستعداداته ويضمن له مستوى مقبول من العيش الكريم والعدالة والحرية والامن) . فلا يكفي الاعتماد على القدرات الجسمانية والتعليمية لطالب العمل وجنسهم وسنهم بل توفير الحماية الاجتماعية والامان والحرية في بيئة العمل (52).

أولاً: القواعد الخاصة بالأعمال المرهقة والضارة

نظرا للمكانة المهمة التي تحظى بها المرأة في المجتمع بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص، نص قانون العمل العراقي النافذ على بعض القواعد الاستثنائية التي قيد عمل المرأة فيها لا اعتبارات انسانية وليس للتمييز والتفريق فقد راعى المشرع العراقي عند وضع هذه القواعد الاعترافات الدولية من جهة والقدرات الجسمانية للمرأة من جهة اخرى ، لان هنالك بعض الاعمال تؤدي الى اضرار وحوادث وامراض مهنية او نفسية وخاصة الاعمال التي تتطلب مجهودات عقلية تضر بصحة النساء . فقد نص قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في المادة (85/ ثانيا) على حظر تشغيل النساء في الاعمال المرهقة والضارة بصحة المرأة العاملة ، ان قانون العمل العراقي لم يوضح في هذه المادة ماهي الاعمال الخطرة والضارة ولم يبينها على سبيل الحصر

بل ترك تحديدها حسب تعليمات صادرة من الوزير المختص لمواكبة الظروف و التطورات الاقتصادية المتجددة وقناعة المحكمة.

1- تعريف الاعمال الخطرة والضارة

لم يعرف قانون العمل العراقي النافذ الاعمال الخطرة والضارة شأنه في ذلك شأن قانون العمل الملغي، كما لم يرد تعريف محدد له في قوانين العمل المقارنة . و من خلال الاطلاع على بعض القوانين والكتب الخاصة بقانون العمل يمكن تعريف الاعمال الخطرة والضارة بالمرأة : هي تلك الاعمال التي لا تتفق والطبيعة الخاصة لتكوين المرأة البدني والفسولوجي وتتعارض مع اخلاقيات وقيم المجتمع وتقاليد لمساسها الآداب العامة وحياء المرأة مخالفتها للتكوين الفطري للمرأة في كونها مسؤولة عن بيت واطفال بالإضافة الى الاضرار التي قد تحدث لها من تلك الاعمال (53).

اما الخطر هو ما يتعرض له الانسان بالحياة من حوادث مالية وبدنية وان حضر الاعمال الخطرة جاء لمصلحتين الاولى للحفاظ على حياة المرأة العاملة وحمايتها من الاخطار والثانية للحفاظ على اليد العاملة من مخاطر العمل التي ترتبط به مثل الاصابات والبطالة و الامراض المهنية (54).

ومن خلال ما تقدم نلاحظ ان الاعمال الخطرة والضارة هي الاعمال التي لا تتفق مع طبيعة المرأة الخاصة التي تختلف عن الرجل ، وان المشرع عندما حظر تلك الاعمال من مزاولتها من قبل النساء لحمايتها واسرتها من العاهات والامراض والفقر ولحكمة توفير عمل لائق بها.

2- انواع الاعمال الخطرة والضارة بالمرأة العاملة

ان المشرع العراقي حظر تشغيل المرأة في الاعمال الخطرة والضارة بالصحة حسب نص المادة (٨٥) ثانيا ، لأن هذه الاعمال لا تليق بالمرأة وترك المشرع تحديد هذه الاعمال حسب التعليمات التي تصدر من قبل الوزير المختص باقتراح من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية. وتم تحديد هذه الاعمال حسب التعليمات رقم (١) لسنة ٢٠١٩ الصادرة استنادا لقانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة (٦٧) (ثالثا) والتي حددها في النقاط الآتية: تتكون الاعمال المرهقة والخطرة والضارة بالصحة من :

- ١- نصب وصيانة المنظومة الكهربائية وخطوط النقل الخاص بالطاقة .
- 2- كل ما يتعلق بالمناجم والمقالع والمحاجر والغوص والاماكن المحصورة والمغلقة.
- ٣- الحفر واستخراج النفط والتكرير.
- ٤- تقطيع المرمر و الكرانيت والاحجار.

- 5- خلط وتحضير المواد الكيميائية والتعرض لها.
 - 6- تركيب الجسور والهياكل الحديدية والاعمال المرتفعة.
 - 7- الغلونة بالطريقة اليدوية والصبغ .
 - 8- الدباغة.
 - 9- طلاء المرايا بالطريقة غير ميكانيكية .
 - 10- التجارة .
 - 11- اللحام .
 - 12- السباكة والصهر.
 - 13- رش المبيدات.
 - 14- المجاري والصرف الصحي.
 - 15- نقل المعادن وتقطيعها.
 - 16- الطمر الصحي وعزل النفايات والمحارق .
 - 17- حمل الاوزان الثقيلة والعمالة .
 - 18- الوقادون في معامل الطابوق .
 - 19- تقطيع التبغ وانتاج السكائر.
 - 20- التعدين .
 - 21- الطحن.
 - 22- التعبئة في السائلوات .
 - 23- التعرض للأشعاعات المؤينة .
 - 24- ازالة الاسبست.
 - 25- الاعمال التي تسبب العدوى الفيروسية والفطرية والبكتيرية.
 - 26- الطباعة واستخدام الاحبار ومواد الطباعة.
- ان هذه الاعمال حسب القانون لا يجوز للنساء العمل فيها ، اما بالنسبة للعامل الرجل فقد اجاز له العمل بها مع تحديد الساعات التي يقوم بها في هذه الاعمال وهي حسب تعليمات المادة (٢) يكون (٧) ساعات كحد اقصى يوميا، وفق ضوابط صادرة من مركز الصحة والسلامة المهنية.
- كما يجب على المنشأة التي تشغل العمال في هذه الاعمال بأجراء فحوصات للعامل قبل بدء العمل لمعرفة لياقته الصحية للعمل وتجديد هذه الفحوصات بعد انتهاء العمل او انتهاء عقد العمل لمعرفة حالته الصحية وعدم اصابته بأية امراض واعلام العامل بمخاطر العمل واستخدام الوقاية المقررة لهذه الاعمال وتوفير الاسعافات الاولية بما

يناسب العمل ونوعه وتقديم الادوية للعمال او توفير طبيب خاص في مكان العمل دون مقابل (55).

ان حظر هذه الاعمال واتخاذ بعض التدابير من اجل المحافظة على كرامة وصحة المرأة البدنية والنفسية لا يعتبر تمييزا اتجاه المرأة العاملة فليس من العدل جعل المرأة تعمل في مجالات مرهقة وضارة الى جانب مسؤوليتها كربة منزل وام وزوجة. فالأصل السماح للمرأة للعمل في جميع المجالات دون تمييز لكن القانون هنا اخذ بمبدأ التمييز الايجابي فحظر تشغيل النساء في الاعمال المضرة بها صحيا واخلاقيا انما جاء لصالحها ، وقد يرى البعض ان الحظر في هذه الاعمال يحد من فرصها مع الرجل في العمل ويساهم بازدياد البطالة بين النساء ولكن الحقيقة غير ذلك لان هذا لا يمكن اعتباره تمييزا انما هو من اجل حماية المرأة العاملة (56).

ثانيا: تحديد ساعات العمل

ان تنظيم اوقات العمل يعود الى اعتبارات انسانية فالعامل انسان وليس الة مستمرة في العمل بدون توقف فمهما كانت القوة البدنية التي لديه يجب ان يحض بفترات راحة لالتقاط انفاسه او تناول الطعام وتجديد نشاطه وحيويته لليوم التالي ، وباعتبار العامل شخص من ضمن المجتمع فله الحق للتفرغ لنفسه و لأسرته و لأطفاله وباعتبار المرأة اما وزوجة ولدورها في العائلة لذا تدخل المشرع في تنظيم اوقات العمل اليومية والأسبوعية في العمل (57).

1- ساعات العمل الاعتيادية

يقصد بساعات العمل وفق المادة (66) من قانون العمل العراقي النافذ: (الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل من ضمن هذا الوقت فترات الراحة وتناول الطعام و موعد بدء العمل وانتهائه و يحدد نظام العمل).

اما وقت العمل فهو: (الوقت الذي يؤدي فيه العامل عمله لصاحب العمل الذي يستخدمه ، وان مجرد حضور العامل لمقر العمل واستعداده لأداء العمل يعتبر بحكم العمل حتى ولو لم يتم أداء العمل لأسباب خارجة عن سيطرته وهو بذلك يعتبر مستحقا للأجر لأنه تحت سلطة صاحب العمل واشرافه في هذا الوقت) (58).

وحسب القانون ان ساعات العمل الطبيعية هي ثمان ساعات في اليوم (59). تتخلل بينها فترات راحة لا تقل عن نصف ساعة ولا تزيد على ساعة واحدة خلال مدة لا تزيد على خمس ساعات متواصلة من العمل تحدد من قبل صاحب العمل (60). وهذه القاعدة تطبق على الرجال والنساء ، كما يكون مجموع ساعات العمل في الاسبوع 48 ساعة ، الا في بعض الاستثناءات المذكورة في نص القانون (61).

2- الحد الأعلى والادنى لساعات العمل

تم تخفيض الساعات الاعتيادية في بعض الاعمال والمهن والصناعات التي تعتبر حسب القانون شاقة وخطرة بقرار من الوزير المختص بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية يحدد فيها نوع الاعمال و عدد الساعات المقررة على ان لا تزيد على بضع ساعات في اليوم (62).

ان هذا النص لا يخدم المرأة العاملة لأنه في الاصل تعتبر هذه الاعمال محظورة على المرأة العاملة لذا هذا التقليل في ساعات العمل قد لا يشمل المرأة العاملة في كل الاحوال.

كما الزم المشرع صاحب العمل بمنح العاملة فترات راحة يومية لا تقل عن احدى عشر ساعة متتالية من بينها سبع ساعات تكون بين التاسعة ليلا الى السادسة صباحا(63).

وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يبقى العامل في العمل لمدة تزيد على عشر ساعات باستثناء بعض الاعمال الخاصة بالأسرة والاعمال الإدارية واعمال الاشراف والاعمال السرية والاعمال التحضيرية والحراسة والايافاد واعمال الزراعة(64).

وتم تحديد الحد الاقصى لساعات العمل والاعمال الاستثنائية حسب تعليمات رقم (2) لسنة 2019 الصادر من الوزير المختص على ضوء نص الفقرة رابعا من المادة (67) . وبما ان المشرع قد استثنى بعض الاعمال لعمل المرأة في خلال الليل حسب ما جاء في المادة (86) كما سنرى لذا قد حدد حد اقصى للعمل الليلي يشمل المرأة العاملة وهو سبع ساعات عمل ليلا و سبع ساعات ونصف في الاعمال المختلطة الواقعة بين الليل والنهار.

ثالثا: الاعمال الليلية

ان فكرة الحظر الليلي لم تكن وليدة الوقت الراهن فقد صاحبت هذه الفكرة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي فمع بداية الثورة الصناعية و دخول المرأة مجالات العمل بكثرة مع الطفل ادى ذلك الى انخفاض الاجور وخاصة هذه الفئات فعانت هذه الفئات من ظروف عمل قاسية وسيئة الامر الذي دفع بالمجتمع لعقد الاتفاقيات الدولية لحمايتهم قانونيا ، ولتوفير راحة اكبر لهم في العمل وخاصة من مساوئ العمل الليلي(65).

1- غايات حضر الاعمال الليلية

ان من مقومات توفير العمل اللائق للمرأة العاملة لحمايتها واسرتها هي حظر الاعمال الليلية لغايات سامية ولأهداف اجتماعية خاصة بالمرأة العاملة وأسرتها لان المشرع ما وضع هذا الحظر الا لمصلحة المرأة للتوفيق بين ادوارها ولا يخل هذا

بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل للدور العظيم الذي تقدمه المرأة في حياة المجتمع وهذا ما اكدت عليه الاتفاقيات الدولية مع تحديد ساعات الحظر الليلي.

فالمرأة التي تدخل مجال العمل للمساهمة في زيادة دخل الأسرة لا تحصل على مساعدة من زوجها في اتمام الاعمال البيتية او في تربية الاطفال فتبقى هذه المسؤولية على عاتقها ولا تتحرر منها فتبقى مسؤولة عن بيت واطفال فيجعل عملها شاقا ويثقل من كاهلها وتصبح منهكة في البيت والمكتب والمصنع والمشفى وغيرها من المجالات ، فيقتل من قدراتها الفكرية والجسدية وبسبب ذلك فان الكثير من النساء لا تتوجه للعمل حتى ولو كان لها قدرة وكفاءة في العمل (66).

فراى المشرع انه من الافضل للمرأة عدم انشغالها في فترات الليل لحمايتها وتجنبها الانحراف الاخلاقي واتاحة الفرصة اللازمة لرعاية زوجها واطفالها و اسرتها ولان العمل الليل يكون اكثر من العمل النهاري اجهدا للمرأة لذا تم حظره باستثناء ما ورد على سبيل الحصر من اعمال في نص القانون (67).

2- الاستثناءات على الاعمال الليلية

لقد ورد في قانون العمل العراقي النافذ استثناءات على العمل خلال الليل حسب نص المادة (86/اولا) بجواز امتداد عمل المرأة في فترات الليل اذا كان هنالك ضرورة تستدعي ذلك، او وجود قوة قاهرة ، و للحفاظ على منتجات سريعة التلف او مواد اولية، او توقف العمل بالمشروع بسبب قوة قاهرة لم تكن متوقعة على ان لا يتم تكرار ذلك .

كما استثنى المشرع مرة اخرى استثناء يخص شخص العاملة في الفقرة (ثالثا) من نفس المادة وهي:

١-العاملات في اعمال ادارية او تجارية.

٢- العاملات في الخدمات الصحية والترفيهية.

٣- العاملات في خدمات النقل والاتصالات.

وايضا استثنى القانون في المادة (٩٣) العاملات التي تعمل في وسط عائلي التي يكون فيها صاحب العمل او المشرف او تحت ادارته او تحت اشرافهم من ضمن العائلة.

ان المشرع العراقي هنا توسع في الاعمال المستثناة من الحظر الليلي باعتبار ان هذه الاعمال استثناء على الاصل العام وهو (حضر عمل المرأة ليلا) كما ان بعض الاعمال التي استثناها جاءت غير محددة ومصنفة ، فاستثنائه للأعمال الإدارية والتجارية لم يوضح هذا الاعمال بصورة ضيقة بل استثناها بصورة كاملة ، ومن المعروف ان الاعمال الإدارية والتجارية هي اعمال واسعة ولها انواع واصناف

مختلفة فهل قصد المشرع في هذا الاستثناء جميع تلك الاصناف فمثلا الاعمال التجارية وحدها تقسم الى اعمال تجارية (بالتبعية وشكلية ومفردة ومختلطة) وهكذا باقي الاعمال التي استثنائها المشرع .

كما وضح المشرع العراقي ما يعد عمل ليلي او نهاري او مختلط في المادة (٦٩/اولا)، فالعمل النهاري العمل الذي يبدأ من الساعة السادسة صباحا الى التاسعة ليلا اي العمل الواقع خلال هذه الفترة يعد عمل نهائيا، اما العمل الليلي بحسب الفقرة (ب) هو العمل الذي يكون خلال الفترة بين التاسع ليلا الى السادسة صباحا، اما الاعمال المختلطة يكون جزء منها في خلال ساعات الليل والجزء الاخر في ساعات النهار او بالعكس على ان لا تكون الاعمال خلال فترات الليل تتجاوز ثلاث ساعات. اذن لو سمح للمرأة العمل في خلال الليل يعني ذلك ان المرأة ستقوم بأعمال متواصلة خلال 24 ساعة، في الليل تستعمل في النشاط الاقتصادي وفي النهار في تكون مشغولة في مسؤوليتها واعمالها في المنزل وتربية الاطفال وهذا مما لا شك فيه يؤدي الى ارهاقها وضعف صحتها الجسدية والنفسية مما تؤثر بصورة مباشرة او غير مباشرة على دورها الحقيقي كأم اولا و مربية لأجيال ثانيا، وهذا يعتبر مساواة بين الجنسين وليس تمييزا كما يعده البعض وهي الغاية السامية من حضر عمل المرأة ليلا.

رابعاً: التحديات التي تواجه العمل اللائق

في الآونة الأخيرة شهد العالم توتر في الاوضاع الاقتصادية والأمنية لذا اصبح كل بلد من بلدان العالم تواجه صعوبة في تحقيق التنمية في جميع صورها واهدافها ومنها هدفها في تحقيق العمل اللائق للفرد و بصورة اوضح تامين فرص عمل للأجيال الحاضرة والقادمة في المستقبل، فاصبح هنالك بطالة متفشية في المجتمع وتخر به وتزداد مع التطور والنمو السكاني لذا اصبح كل شخص يجد صعوبة في الحصول على عمل حتى ولو كان متعلم وحاصل على شهادة فماذا بالشخص الذي ليس له مستوى تعليم متقدم.

1- البطالة

بما ان مشاركة المرأة في سوق العمل ارتفعت في جميع الدول بانتظام لذا اصبحت تعاني من البطالة بصورة اعلى من معدلات الرجل نتيجة لانشغالها الاكبر في رعاية اطفالها و اسرتها فأصبحت تواجه صعوبة في الحصول على عمل او تتجه الى العمل غير نمطي و غير النظامي للحصول على دخل لإعانتها في العيش والتخلص من الفقر والعوز (68).

أ- أثار البطالة على المرأة العاملة

وعلى الرغم من الحقوق الدستورية والدولية الممنوحة للمرأة في التعليم و المساواة وعدم التمييز والحصول على فرص عمل الا ان العالم ما يزال يشهد ارتفاعا في نسبة البطالة لدى النساء وخاصة في الفئات الامة والتي لم تحصل على التعليم العالي ، مما يجعل اغلبهن يعتمدن على الازواج والأهل ، فأصبحت المرأة التي ليس لها عمل تعاني من ضعف في شخصيتها العامة لاعتمادها على الغير في عيشها والا تواجه الفقر والعوز وعدم الرضاء على الذات أيضا⁽⁶⁹⁾ . هنالك دراسات اثبتت ان النساء التي لديهن عمل يشعرن بالسعادة اكبر من النساء التي ليس لها عمل (ربوات البيوت) ، كما اثبتت الدراسات ان للعمل في حد ذاته اهمية كبرى في عالم المرأة ففي السابق كان الدافع الالم لخروج المرأة الى سوق العمل هو حاجتها الاقتصادية اي حاجة المرأة لتلبية متطلبات اسرتها في اعتمادهم على دخلها ومن اجل كسب قوتها ، اما في الوقت الحاضر فقد تغير الامر وقلت قيمته مع زيادة حصول المرأة على التعليم وارتفاع عدد المشتغلات والتغيرات التي طرأت في مفهوم دور المرأة⁽⁷⁰⁾ .

(ومما يزيد من مشكلة البطالة وخاصة في البلدان العربية هي ضآلة اعانات البطالة المقدمة في هذه البلدان وتدهور حال العاملين عن العمل مما زاد من نسبة السكان الذين يعيشون في حالة فقر ، كما ان هناك تباين بين النمو الحاصل في قوه العمل سنويا وهو نمو مرتفع بسبب كبر القاعدة الشبابية وزيادة دخول المرأة في سوق العمل و بين نمو سوق العمل سنويا فهنالك تقديرات تشير الى ان نسبة قوة العمل سنويا ان تزيد بين 3% الى 4% وهذا يعني دخول نحو (٣،٢) و (٣) مليون عامل سنويا الى سوق العمل كما ان بعض بلدان الخليج تواجه ارتفاع في العمالة الأجنبية مما يخفض من نسبة الاجور فلا يحصل المواطن على رغبته في سوق العمل⁽⁷¹⁾ . وتعرف منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل: (جميع الاشخاص الذين يكونون في سن معين دون عمل وهم متاحين وساعين له). كما عرفت البطالة: (بأنها الحالة التي يكون بها الفرد العاطل عن العمل والراغب فيه والقادر عليه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الاجر السائد ولكن دون جدوى).

ب- قياس البطالة

من خلال قياس نسبة البطالة يظهر ان هنالك اشكال واسباب مختلفة للبطالة ومن الصعب حصرها جميعا بسبب تغيرها حسب الظروف والوقت والموسم فهي مختلفة من عام الى عام، كما ظهرت انواع حديثة للبطالة مع التطور المستمر وخاصة في مجالات التكنولوجيا والنمو الاقتصادي، وايضا يمكن ان يكون ظهورها غير صريح وواضح⁽⁷²⁾ .

كما تقاس البطالة عادة بتحديد نسبه العاطلين الى نسبة قوة العمل المتوفرة خلال فترة زمنية محددة و لمعرفة عدد العاطلين حسب هذه طريقة ليس امرا سهلا ، وايضا يمكن

معرفة نسبة البطالة من خلال التعداد السكاني في البلد وهذه الطريقة طويلة وقد تحدث خلال عشر سنوات او اكثر، او استنادا الى مكاتب العمل والتشغيل من خلال الاحصاءات التي يسجلونها عن العاطلين وهذه الطريقة تكون النسبة فيها غير دقيقة لان اغلب العاطلين لا يسجلون اسمائهم لدى هذه المكاتب (73).

ولمعرفة نسبة البطالة للإناث والرجال تكون من خلال معرفة عدد العاطلات الى عدد السكان من الاناث وعدد الذكور الى نسبة عدد العاطلين عن العمل ، ولمعرفة الفرق بين النسبتين تكون من خلال معرفة عدد العاطلات من الاناث الى نسبة القوى العاملة وعدد الرجال العاطلين الى عدد القوى العاملة من الرجال ، والنتيجة يمكن ان تكون حسب هذه الطريقة ان عدد الرجال العاطلين يفوق بنسبة كبيرة من النساء العاملات لان اغلب النساء لا يدخلن الى سوق العمل فلا يدخلن من ضمن العاطلات في هذه الاحصاءات (74).

ويشير التقرير الطوعي الاول في العراق لسنة 2019 حول تحقيق اهداف التنمية المستدامة ان معدل البطالة بين النساء مرتفع مقارنة مع الرجال حيث بلغت نسبة البطالة بين النساء حوالي 22.2 % عام 2016 ، اما الرجال فبلغت النسبة حوالي 8.5% هذا بالنسبة الى الاعمار 15 عاما فاكثر، اما الشباب بعمر 15 الى 24 عام فتبلغ 38% بالنسبة للإناث و 20.1% الذكور ، وتختلف هذه النسبة بين المحافظات ، فمحافظة دهوك و كربلاء والنجف والقادسية تكون البطالة بين نساء أعلى فيها من باقي المحافظات ، لذا اصبح من الضروري تمكين النساء في المجالات الاقتصادية وزيادة مشاركات المرأة في صنع القرارات وزيادة الاعمال السنوية للتقليل من فجوة البطالة بين الرجال والنساء في العراق (75).

اذن ان نسبة البطالة بين النساء مرتفعة جدا لان معظم النساء يبحثن عن عمل بجميع الطرق دون جدوى والبعض الاخر اصبحت جليسة في المنزل فأهدرن طاقتهن في قوة العمل وخاصة بالنسبة للنساء المتعلمات التي من الواجب الاجتماعي توفير فرص عمل لهن لأنهن يعتبرن نصف المجتمع وطاقتها وقوتها في العمل هي النصف فمشاركتها الاقتصادية تحقيق التنمية الشاملة عن طريق دورها وجهودها الكامل في جميع المجالات لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية (76).

2- التمييز في العمل

ان التحدي الأكبر الذي تواجهه المرأة العاملة من اجل الحصول على عمل لائق هو التمييز في العمل بسبب الجنس (التمييز بين الذكر والانثى) وهذا التمييز الذي يجعل المرأة تصل الى مرحلة البطالة وقلة فرص العمل لديها، اذن يعد التمييز سبب من

أسباب البطالة التي سبق التطرق اليها وسبب اهم ورئيسي في عدم حصول المرأة على عمل لائق.

قد تواجه المرأة العاملة اثناء البحث عن العمل تمييز في منح الوظائف من قبل ارباب العمل ، فقد يتعمدون بوضع شروط للتوظيف لا تتناسب والطبيعة الفيزيولوجية للمرأة، مثلا قد يطلبون وزن او طول محدد للتوظيف او وضع مميزات شخصية لا تملكها المرأة مثل الرجل ، او تكون لديها لكن اقل مما موجود لدى الرجال وهذا ما يدعى بالتمييز غير المباشر، او قد يطلب صاحب العمل بالتقدم للتوظيف للرجال حصرا، او ان يكون المتقدم ليس لديه مسؤولية وهذا هو التمييز المباشر ، الذي انحصر الفكر الخاص به في العصر الحديث مع التطورات الفكرية والتحررية، وشيوع مبدأ الديمقراطية والوعي الإنساني⁽⁷⁷⁾.

ان اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة تعد بمثابة الدستور الشرعي الدولي لحماية حقوق المرأة ، لمحاربتها التمييز بجميع اشكاله وصوره ضد المرأة، وان مساواتها مع الرجل سيساهم بصورة كبيرة وبارزة في النهوض لتحقيق اهداف التنمية المستدامة لكل بلد⁽⁷⁸⁾. ومما لا شك فيه انه هناك تفاوت فعلي وحقيقي بين الجنسين بسبب ان البشر لم يخلقوا متساويين في القدرات والموهب، فاذا احتل كل شخص مكانته الاجتماعية التي خلق فيها دون تجاوز من الجنس الاخر اصبح هناك توازن ومساواة بين الجنسين، وتستطيع التشريعات بقواعدها المنظمة ان تثبت الحقوق المتساوية للأفراد الذين يخضعون لمركز قانوني واحد دون ادنى تمييز بسبب المركز الاجتماعي او الجنس او الدين واللون⁽⁷⁹⁾.

وعلى الرغم من الجهود الدولية المبذولة من اجل القضاء على التمييز في العمل الا انه مازالت قدرات المرأة في الاعمال متدنية القيمة بالمقارنة مع الرجل لاشتغالها في الاعمال المؤقتة وقلة معرفتها لحقوقها الاقتصادية واستمرار وجود العقول التقليدية المنحازة ضد عمل المرأة في سوق العمل، وتراخي الانظمة الحكومية أدى كل هذا الى التذني في مستوى ارتقاء المرأة الوظيفي بالمقارنة مع الرجل في المهارات نفسها⁽⁸⁰⁾.

ولا ننكر الجهود المبذولة من قبل المشرع العراقي للتقليل من نسبة التفاوت بين الرجل والمرأة العاملة في الحقوق وعدم التمييز وتكافؤ الفرص، فاذا راجعنا الدساتير العراقية المتتالية نجد ان مبدأ المساواة وعدم التمييز لم يكن مغيبا في نصوصهم الدستورية، حيث ان فكرة المساواة امام القانون في الحقوق والواجبات وعدم التمييز بينهم بسبب الجنس والعرق والقومية، متكرر في جميع الدساتير واخرها ما نص عليه الدستور العراقي النافذ في المادة (6) والمادة (22/أولا) منه أيضا خير دليل على ذلك⁽⁸¹⁾.

الخاتمة

Conclusion

بعد التعمق في موضوع بحثنا هذا المعنون بقواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ توصلنا الى عدة نتائج وتوصيات اهمها هي:

النتائج

- 1- ان قانون العمل العراقي النافذ قد اخذ بالعديد من التوصيات الخاصة لمنظمة العمل الدولية ونص عليها ضمن بنوده التشريعية، لكن التطبيق العملي لهذه النصوص لا يرتقي للمستوى المطلوب مقارنة مع ما تشهده الدول المتقدمة.
- 2- لم يضع قانون العمل العراقي النافذ تعريف محدد لمصطلح (التنمية المستدامة) فقد اكتفى بالنص عليه فقط في المادة الثانية منه واعتبرها من ضمن اهداف تشريع هذا القانون.
- 3- تلعب المرأة العاملة دورا كبيرا ومهم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة اذا كانت مدعومة ومحمية جميع حقوقها من قبل المنظمات الدولية والتشريعات الداخلية للدول، لان ايصال حقوق المرأة العاملة كاملة يسرع من تحقيق اهداف التنمية المستدامة التي وضعت من قبل الامم المتحدة.
- 4- لم يضع حد نهائي وجدي لمسألة التحرش الجنسي للمرأة في العمل فمازالت المرأة العاملة تتعرض لحقوقها للانتهاك والتحرش والتمييز من قبل اصحاب العمل.
- 5- ان النسبة المئوية للبطالة مرتفعة لدى النساء مقارنة مع النسبة المئوية لدى الذكور بسبب التمييز بين الجنسين الذي تتعرض له المرأة في العمل وعدم التكافؤ في الفرص التي تعطى للمرأة العاملة.
- 6- توجد هناك معوقات وتحديات لحصول المرأة العاملة على عمل لائق في بيئة العمل وتتلخص اهم هذه المعوقات في ارتفاع نسبة البطالة والتمييز بين الجنسين في العمل.

التوصيات

- 1- ندعو المشرع العراقي ببذل المزيد من الاهتمام لإيصال فكرة واهمية تحقيق اهداف التنمية المستدامة والعيش المستدامة الى المجتمع من اجل التكاثر لتحقيق مزيد من التطور والتنمية.
- 2- ندعو المشرع العراقي لتعديل المادة (١١ / اولا) من خلال النص على طرق ثبات التحرش الجنسي للمرأة العاملة باعتباره معوقا من المعوقات التي تمنع المرأة العاملة من التبليغ عن التحرش بسبب صعوبة الاثبات.
- 3- ندعو الجهات المختصة بعمل احصائيات وبيانات رسمية لمعرفة النسبة التقريبية للتحرش الجنسي في مكان العمل في العراق، شأنه شأن باقي الدول الاخرى، التي توجد فيها مثل هكذا احصائيات، لوضع حل لهذه المشكلة حسب نسبتها ومكان وجودها اكثر ونوع الاعمال التي تحرض على وجود مثل هكذا ظاهرة.
- 4- العمل الجدي والفعال من قبل الجهات المختصة على ارض الواقع لتطبيق قواعد التنمية المستدامة التي تحمي حقوق المرأة العاملة في العمل والتي نص عليها قانون العمل العراقي النافذ بالنظر الى التوصيات الخاصة من قبل المنظمات الدولية، فلا يقف على الاكتفاء بالنص عليها فقط او تطبيقها تطبيقا ضعيفا لا يرتقى الى المستوى المطلوب.

الهوامش

Footnotes

- 1 - محمد فتحي عبدالغني، تطور مفهوم التنمية المستدامة وابعادها ونتائجها، كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف، المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة، ٢٠٢٠، ص ٤٠٧
- 2 - معجم المعاني الجامعة - معجم عربي عربي، www.uobabylon.edu.iq
- 3 - د. العربي حجام، سميحة طري، التنمية المستدامة في الجزائر: قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات، جامعة بسكرة الجزائر، مجلة أبحاث ودراسة التنمية، المجلد 6 / العدد (1)، 2019، ص 125
- 4 - د. مدحت ابو النصر وياسمين مدحت محمد، التنمية المستدامة مفهومها - ابعادها - مؤثراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، لسنة 2017، ص 66 و ص 67
- 5 - شعبان فرج، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيد الانفاق العام والحد من الفقر (دراسة حالة الجزائر 200-2010)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، لسنة 2011-2012، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التفسير قسم العلوم الاقتصادية
- 6 - العايب عبد الرحمن، التحكم في اداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعه فرحات عباس الطيب كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم تفسير، لسنة 2010-2011، ص 7
- 7 - د. عبد الله حسون محمد، د. مهدي صالح داوي، م. اسراء عبد الرحمن خضير، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والابعاد، جامعة ديالى، مجله ديالى 2015 العدد 67، بحث مسئل، ص 340
- 8 - د. محمد فتحي عبد الغني، مصدر سابق، ص 409
- 9 - معتصم محمد إسماعيل، دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة (سوريا نموذجا)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة دمشق / كلية الاقتصاد، ص 44
- 10 - د. رعد سامي عبدالرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار ومجلة دجلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص 65
- 11 - د. عدنان ياسين مصطفى، التنمية البشرية المستدامة مخاضات التهميش وفرص التمكين، أستاذ علم الاجتماع والتنمية، جامعة بغداد، امجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016، ص 61
- 12 - د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، المصدر السابق، ص 62
- 13 - العايب عبد الرحمن، مصدر سابق، ص 12
- 14 - هشام بن عيسى بن عبد الله الدلالي الشحي، حق التنمية المستدامة في قواعد القانون الدولي لحقوق الانسان، جامعه الشرق الاوسط، رساله ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعه الشرق الاوسط، لسنة 2017، ص 29
- 15 - د. مدحت أبو النصر، مصدر سابق، ص 68
- 16 - د. حسام عبد الأمير خلف- حسن فلاح قاسم، حقوق الأجيال وعلاقته بالتنمية المستدامة، مجلة العلوم القانونية/ كلية القانون/ جامعة بغداد العدد الخاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا/ الجزء الثالث/ المجلد 36/ كانون الأول/ 2021، ص 666
- 17 - د. حسام عبد الأمير خلف- حسن فلاح قاسم، المصدر السابق، ص 666
- 18 - اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، الجمعية العامة للأمم المتحدة، <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>، تاريخ الدخول 2022/9/13

- 19 - د. فائزة جبار محمد بابا خان ، الوضع القانوني لحقوق المرأة في التشريعات العراقية (دراسة مقارنة)، دار الرواد المزدهرة للطبع والنشر، لسنة 2009 ، ط 1 ، ص 32
- 20 - فقد عرفت الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 التابعة لمنظمة العمل الدولية في المادة الأولى التحرش الجنسي والعنف تعريفا عاما يشمل جميع السلوكيات في عالم العمل الغير مقبولة وتؤدي او احتمال ان تؤدي الى ضررا جسديا تكرر او وقع مرة واحدة وتأثر نفسيا وجسديا بالغير على أساس نوع الجنس ، وتعرفه على أساس نوع الجنس انه التحرش الموجه الى الأشخاص على أساس جنسهم ويمسنا اشخاص بنحو غير متناسب اشخاص على أساس نوع جنسهم .
- 21 - حسون كنزة ، جريمة التحرش الجنسي ، رسالة ماجستير في الحقوق نظم جنائية خاصة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميدان بن باديس مستغانم ، لسنة 2016-2017 ، ص 20
- 22 - حسون كنزة ، المصدر السابق ، ص 21
- 23 - د. امل سالم العواودة ، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، طبعه 1، لسنة 2008، ص 72
- 24 - د. معاشو لخضر ، د. بورباية حورية ، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري و التشريعات العربية ، لسنة 2018 ، جامعة محمد طاهري بشار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد 10 لسنة 2018 ، ص 344
- 25 - د. انيس حسيب السيد المحلاوي ، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقهاء الاسلامي، جامعة الازهر كلية الشريعة والقانون ، دمنهور، العدد الرابع والثلاثون - الجزء الرابع 1/2 ، ص 303
- 26 - عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم ، احكام التحرش الجنسي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير في السياسة و الشريعة ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، قسم السياسة والشريعة، لسنة 1433-1434 ، ص 54 .
- 27 - سرمد جاسم محمد الخزرجي ، محمد سالم احمد ، التحرش الجنسي اسبابه ومعالجته (دراسة سوسيو انثروبولوجية) ، جامعة تكريت ، العراق ، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة ، العدد الثالث لسنة 2018 ، ص 51 .
- 28 - د. انيس حسيب السيد المحلاوي ، مصدر سابق ، ص 307
- 29 - د. رانيا محمود الكيلاني، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي ، روابط للنشر وتقنية المعلومات ، مصر ، لسنة 2018 ، ص 143 .
- 30 - د. معاشو لخضر ، د. بورباية حورية ، مصدر سابق ، ص 346
- 31 - د. انيس حسيب السيد المحلاوي ، مصدر سابق، ص 319
- 32 - سرمد جاسم محمد الخزرجي ، محمد سالم احمد ، مصدر سابق ، ص 53
- 33 - نصر الله غالب عطشان ، حماية الموظف والعامل من التحرش الجنسي في مكان العمل (دراسة مقارنة) ، جامعة المثنى / كلية التربية للعلوم الإنسانية ، مجلة اوروك للعلوم الإنسانية لسنة 2019 ، ص 943
- 34 - نصر الله غالب عطشان ، المصدر نفسه ، ص 944
- 35 - سرمد جاسم محمد الخزرجي ، محمد سالم احمد ، المصدر السابق ، ص 54
- 36 - د. فراس عبد المنعم عبد الله- رامي احمد كاظم، عناصر معيار تجريم العنف الاسري، مجلة العلوم القانونية/ كلية القانون/ جامعة بغداد، العدد الخاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا/الجزء الرابع/ المجلد 36/كانون الأول/ 2021، ص 559 و560
- 37 - د. فائزة جبار محمد بابا خان ، مصدر سابق ، ص 41

38- Choo Eern Yie - Nicole Tham Seow Ping , Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES & SOCIAL STUDIES, Vol 9 Issue 8 , August, 2021, P 31

- 39 - سرمد جاسم الخزرجي ، محمد سالم احمد ، المصدر السابق ص 56
- 40 - د. انيس حسيب ، المصدر السابق ، ص 137
- 41 - د. امل سالم العواودة، مصدر سابق، ص ٨٧
- 42- د. معاشو لخضر ، د. بوربايه حورية ، مصدر السابق ، ص 348
- 43 - د. محمد سيف الدين عبد الرزاق، جرائم التحرش الجنسي (دراسة مقارنة) مع قوانين الولايات المتحدة الأمريكية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، لسنة 2015 ، ص 141
- 44 - امل سالم العواودة ، مصدر سابق ، ص 75
- 45 اذ تأكد هذه الاتفاقية على ان من حق كل انسان بالعالم خال من التحرش والعنف ولان الاخير يشكل انتهاك لحقوق الانسان وتهديد لتكافؤ الفرص و العمل اللائق ، واكدت هذه الاتفاقية على اهمية الدولة لتعزيز حقوق العمال وخلق بيئة خالية من التحرش والعنف الذي يؤثر على كرامة الانسان وصحته البدنية والنفسية ويتنافى مع تطوير المنشأة المستدامة وتنظيم العمل وزيادة الانتاج.
- 46 - نصر الله غالب عطشان ، مصدر سابق ، ص 948
- 47 - د. صبا نعمان رشيد، الدليل القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة في اطار التشريعات الدولية والوطنية والمقارنة مع حماية حقوق الطفل، نور العين- بغداد ، لسنة 2020، ص 72
- 48 - (يحضر هذا القانون التحرش جنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن عمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط وظروف العمل) .
- 49 - صبا نعمان رشيد ، المصدر السابق ، ص 73
- 50 - د. علاء الدين زكي مرسي ، نظم القسم الخاص في قانون العقوبات جرائم الاعتداء على العرض (الكتاب الثاني)، طبعه واحد ، لسنة 2013 ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ص 140
- 51 - د. صبا نعمان رشيد ، الدليل القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة ، مصدر سابق ، ص 73
- 52 - رانيا بلمدني ، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية (سياسات التنمية وفرص العمل : دراسات قطرية) ، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات ، ط ١ لسنة ٢٠١٣ ، بيروت ، ص ٥
- 53 - اية الوصيف ، بحث في مفهوم الاعمال الخطرة بالنسبة للنساء والاحداث ، 22 نوفمبر 2018 ، تاريخ الدخول <https://www.mohamah.net/2022/4/17>
- 54 - صبا نعمان رشيد ، سلطة صاحب العمل الإدارية في اطار المشروع (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط ١ ، لسنة 2011 ، ص 137
- 55 - د. ناجي علي محمد الدلوي ، الحماية الجنائية للعمال في القطاع الخاص (دراسة مقارنة) ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، لسنة ٢٠٢٠ ، ط ١ ، ص ١٧٥
- 56 - د. فتوح الشاذلي ، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة ، المجلس القومي للمرأة - الاسكندرية ، ط ١ ، ص ١٢
- 57 - د. سليمان بدري الناصري ، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، لسنة 2009 - 201٠ ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ط ٢ ، ص 205
- 58 - مروة ابو العلا ، ساعات العمل والاجازات والتشغيل الاضافي في قانون العمل العراقي ، مقال

متميز)، 2018 ، تاريخ الدخول 202٢/4/17 ، / <https://www.mohamah.net>

59 - حسب نص المادة (67) الفقرة أولا من قانون العمل النافذ

60- حسب نص المادة (68) الفقرة أولا من قانون العمل النافذ

- 61- ينظر في ذلك الفقرة (رابعا) من نص المادة (67) من نفس القانون
62 - نص المادة (67) الفقرة ثالثا من قانون العمل النافذ
63 - حسب نص المادة (86) الفقرة ثانيا من نفس القانون
64 - حسب المادة (67) ثانيا والرابعة
65 - احمد رشاد الهواري، التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية والعربية،
كلية الحقوق-جامعة المملكة، العدد السادس- القانونية، ص 51
66 - حمزة الجبالي ، المرأة العاملة طموحها - تحديات - طرق تنمية مهاراتها ، دار عالم الثقافة
للنشر والتوزيع ، لسنة 2016 ، ص 22
67 - د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل (الجزء الثاني) ، الناشر صباح صادق جعفر ،
بغداد ، لسنة ٢٠٠٥ ، ط١ ، ص ٧٩
68 - الفباء حقوق المرأة العاملة و المساواة بين الجنسين ، مكتب العمل الدولي -جنيف، منظمة
العمل الدولية، 2012 ، ط2 ، ص 41
69 - د. كاميليا عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع ،
القاهرة، لسنة 1990 ، ص 83
70- د. كاميليا عبد الفتاح ، المصدر السابق، ص 83 وما بعدها
71 - د. رعد سامي عبد الرزاق ، مصدر سابق ، ص 143
72 - د. طارق عبد الرؤوف محمد عامر ، د. ايهاب عيسى المصري، البطالة مفهومها أسبابها
خصائصها اتجاهاتها عربية وعالمية، دار العلوم للنشر والتوزيع ، لسنة 2017 دار العلوم للنشر
والتوزيع ، لسنة 2017 ، ص 43
73 - د. خالد محمد العزاوي، البطالة في الوطن العربي - المشكلة والحل ، مجموعة النيل العربية
للنشر والتوزيع ، ط1، لسنة 2004، ص 21
74 - د. خالد محمد العزاوي، المصدر السابق، ص 22
75 - التقرير الطوعي الأول حول اهداف التنمية المستدامة، ص47 ، تاريخ الدخول 2022/9/14،
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23321Iraq_VNR_2019_final_AR_HS.pdf
76 - د. خالد محمد العزاوي ، مصدر سابق، ص ٣٣
77 - احمد داود رقية، مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل، مجلة قانون العمل
والتشغيل، المجلد 4/العدد 1، لسنة 2019 ص 15 و ص 16
78 - دنش رياض، منع التمييز في ضوء اتفاقية سيداو(اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد
المرأة)، مجلة العلوم الإنسانية- جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 39/38، لسنة 2015،
ص 225 و ص 226
79 - د. شورش حسن عمر- د. خاموش عمر عبدالله، الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري
منه، مجلة العلوم القانونية / كلية القانون- جامعة بغداد، المجلد 32-العدد الثاني/2017، ص 114
80 - منال فنجان علك ، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية ،
رساله ماجستير في القانون الدولي ، جامعه بغداد، كلية القانون ، لسنة 2000-2001، ص 13
81 - د. صبا نعمان رشيد الويسي-علي كريدي راشد، ضمانات حق العامل في المساواة وتكافؤ
الفرص في قانون العمل العراقي ، مجلة العلوم القانونية/كلية القانون-جامعة بغداد/ العدد الخاص
السادس (بحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا)-2019، ص 211 و 212

المصادر

References

أولاً: الكتب العربية

- i. أمل سالم العوادة، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي ، دار اليازوري العلمي للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2008.
- ii. حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل ولوائح العاملين في المؤسسات الصحفية القومية (دراسة مدعومة بأحكام المحكمة الدستورية العليا وفتاوى الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة)، الجزء الأول والجزء الثاني، دار الكتب القانونية، مصر - المحلة الكبرى، لسنة 2007.
- iii. حمزة الجبالي، المرأة العاملة طموحاتها- تحدياتها - طرق تنمية مهاراتها، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، لعام 2016.
- iv. خالد محمد العزاوي، البطالة في الوطن العربي - المشكلة والحل، مجموعة النيل العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عام 2004.
- v. رانيا بلمداني، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية (سياسات التنمية وفرص العمل: دراسات قطرية)، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة الأولى، لعام 2013، بيروت.
- vi. رانيا محمود الكيلاني، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي إلى الفضاء الافتراضي، روابط للنشر وتقنية المعلومات ، مصر ، لعام 2018.
- vii. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار ومجلة دجلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، 2008.
- viii. سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، مكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، الطبعة الثانية ، للعام 2009-2010.
- ix. صبا نعمان رشيد، دليل قانوني لحماية حقوق المرأة العاملة في اطار التشريعات الدولية والوطنية والمقارنة مع حماية حقوق الطفل ، نور العين- بغداد ، لعام 2020.
- x. طارق عبد الرؤوف محمد عامر، د. إيهاب عيسى المصري ، البطالة ، مفهومها ، أسبابها ، خصائصها ، اتجاهاتها عربية وعالمية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، لعام 2017.
- xi. عدنان ياسين مصطفى، التنمية البشرية المستدامة مخاضات التهميش وفرص التمكين، أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، 2016.
- xii. علاء الدين زكي مرسي، نظم القسم الخاص في قانون العقوبات جرائم الاعتداء على العرض (الكتاب الثاني) ، المركز القومي للإصدارات القانونية ط1 ، لسنة 2013.
- xiii. فائزة جبار محمد بابا خان، الوضع القانوني لحقوق المرأة في التشريعات العراقية (دراسة مقارنة) ، دار الرواد المزدهرة للطباعة والنشر ، 2009.
- xiv. فتوح الشاذلي، حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة ، المجلس القومي للمرأة - الإسكندرية ، الطبعة الأولى، لسنة 2014.
- xv. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.
- xvi. محمد سيف الدين عبد الرزاق، جرائم التحرش الجنسي (دراسة مقارنة) مع قوانين الولايات المتحدة الأمريكية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، لسنة 2015.

- xvii. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل (الجزء الثاني)، اصدار صباح صادق جعفر، بغداد، ط 1 ، 2005.
- xviii. مدحت أبو النصر وياسمين مدحت محمد ، التنمية المستدامة مفهومها - أبعادها - مؤثراتها ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، لعام 2017.
- xix. ناجي علي محمد الدولي، الحماية الجنائية للعمال في القطاع الخاص (دراسة مقارنة) ، المركز العربي للنشر والتوزيع، ط1، لعام 2020.
- ثانياً: الرسائل و الأطاريح العلمية**
- i. العايب عبد الرحمن ، التحكم في أداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس الطيب ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التفسير. العام 2010-2011.
- ii. حسون كنزة، جريمة التحرش الجنسي ، رسالة ماجستير في الحقوق نظم جنائية خاصة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميدان بن باديس مستغانم ، لسنة 2016-2017.
- iii. شعبان فرج، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيد الإنفاق العام والحد من الفقر (دراسة حالة الجزائر 200-2010)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التفسير قسم العلوم الاقتصادية، سنة 2011-2012.
- iv. عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم، أحكام التحرش الجنسي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في السياسة و الشريعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم السياسة و الشريعة، للعام 1432-1433.
- v. معتصم محمد إسماعيل، دور الاستثمار في تحقيق التنمية المستدامة (سوريا نموذجاً)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة دمشق / كلية الاقتصاد، لسنة 2015.
- vi. منال فنجان علك، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير في القانون الدولي، جامعة بغداد - كلية القانون، لسنة 2000-2001.
- vii. هشام بن عيسى بن عبدالله الدلاي الشحي، حق التنمية المستدامة في قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة الشرق الأوسط، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق- جامعة الشرق الأوسط ، لعام 2017.
- ثالثاً: البحوث والدوريات والمحاضرات**
- i. أحمد داود رقية، مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 4 / العدد 1، لسنة 2019.
- ii. أحمد رشاد الهواري، التدابير الحمائية للمرأة العاملة على مستوى العمل الدولي و العربي، كلية الحقوق - جامعة المملكة، العدد السادس - القانونية.
- iii. العربي حجام، سميحة طري ، التنمية المستدامة في الجزائر: قراءة تحليلية في المفهوم و المعوقات ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، مجلة أبحاث ودراسة التنمية ، المجلد 6 / العدد (1) ، 2019.
- iv. أنيس حسيب السيد المحلاوي، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي و الفقه الإسلامي، جامعة الأزهر، كلية الشريعة و القانون، دمنهور، العدد الرابع و الثلاثون - الجزء الرابع 2/1.
- v. آية الوصيف، بحث حول مفهوم الاعمال الخطرة بالنسبة للنساء و الأحداث ، 22 نوفمبر / تشرين الثاني 2018 ، تاريخ الوصول 2022/17/4 ، <https://www.mohamah.net>
- vi. حسام عبد الأمير خلف - حسن فلاح قاسم، حقوق الأجيال و علاقته بالتنمية المستدامة، مجلة العلوم القانونية / كلية القانون / جامعة بغداد، العدد الخاص لأبحاث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا / الجزء الثالث / المجلد 36 / كانون الأول / 2021.
- vii. دنش رياض، منع التمييز في ضوء اتفاقية سيداو(اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)، مجلة العلوم الإنسانية- جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 39/38، لسنة 2015.

- viii. سرمد جاسم محمد الخزرجي ، محمد سالم أحمد ، التحرش الجنسي وأسبابه ومعالجته (دراسة اجتماعية أنثروبولوجية) ، جامعة تكريت ، العراق ، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة ، العدد الثالث 2018.
- ix. شورش حسن عمر - خاموش عمر عبد الله ، الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري منه، مجلة العلوم القانونية / كلية القانون - جامعة بغداد ، المجلد 32- العدد الثاني / 2017.
- x. صبا نعمان رشيد الويسي- علي كريدي راشد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية / كلية القانون - جامعة بغداد / العدد الخاص السادس (بحث التدريسيين مع طلاب الدراسات العليا) ، لسنة 2019.
- xi. عبد الله حسون محمد ، د. مهدي صالح داوي ، م. إسراء عبد الرحمن خضير ، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، جامعة ديالى ، مجلة جامعة ديالى ، العدد 67 ، لسنة 2015.
- xii. فراس عبد المنعم عبد الله - رامي أحمد كاظم ، عناصر معيار تجريم العنف الأسري ، مجلة العلوم القانونية / كلية القانون / جامعة بغداد ، العدد الخاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا / الجزء الرابع / المجلد 36 / كانون الأول / 2021.
- xiii. محمد فتحي عبد الغني ، تطور مفهوم التنمية المستدامة ونتائجها وابعادها ، كلية السياسة والاقتصاد ، جامعة بني سويف ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، 2020.
- xiv. مروة أبو العلا ، ساعات العمل والإجازات والتشغيل الإضافي في قانون العمل العراقي ، (مقال متميز) ، 2018 ، تاريخ الوصول 2022/17/4 ، <https://www.mohamah.net/>
- xv. معاشو لخضر، يورباية حورية، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريعات الجزائري والتشريعات العربية ، جامعة محمد طاهري بشار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد 10 لسنة 2018.
- xvi. منظمة العمل الدولية، حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين - مكتب العمل الدولي - جنيف، لسنة 2012.
- xvii. نصرالله غالب عطشان، حماية الموظفين والعامل من التحرش الجنسي في مكان العمل (دراسة مقارنة) ، جامعة المثنى / كلية التربية للعلوم الإنسانية ، مجلة أروك للعلوم الإنسانية لعام 2019.
- رابعاً: التشريعات**
- أ: الدساتير**
- i. دستور جمهورية العراق لسنة 2005 النافذ .
- ب: القوانين**
- i. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969
- ii. قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987
- iii. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015
- ج: التعليمات**
- i. التعليمات رقم (1) لسنة 2019 الصادرة بموجب قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015
- خامساً: الاتفاقيات الدولية**
- i. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 لسنة 2019 بشأن التحرش الجنسي والعنف.
- ii. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سيداو
- سادساً: المواقع الالكترونية**
- i. قاموس معاني الجامعة- قاموس عربي عربي www.uobabylon.edu.iq
- ii. ILO. www. Org موقع منظمة العمل الدولية
- iii. <http://www.molsa.gov.iq/index.php> وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:

.iv التقرير الطوعي الأول لأهداف التنمية المستدامة:

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23321Iraq_VN_R_2019_final_AR_HS.pdf

سابعا: المصادر الاجنبية

- i. Choo Eern Yie - Nicole Tham Seow Ping , Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review, The International Journal of humanities and social studies, Vol 9 Issue 8 , August, 2021.