

## مشروع قانون يرمي إلى معاقبة جريمة التحرش الجنسي

### قانون العمل

يضاف إلى الباب الأول من قانون العمل، الصادر بتاريخ 23\9\1946، الفصل الجديد التالي:

#### الفصل الرابع مكرر

#### في التحرش الجنسي

**المادة 1-49 :** التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، ويشكل احد الأفعال الآتية:

أ- إichاءات متكررة أو عروض ملحة أو تعرض جسدي أو لفظي أو حادثة واحدة صادمة وتكون هذه الأفعال ذات طابع جنسي أو حميم، وموجهة الى شخص آخر -غير راغب بها-، والتي قد تؤدي وفق الظروف المحيطة، الى احداث بيئة عمل تخويفية أو مذلة أو عدائية أو ضاغطة، فتتال من الكرامة الإنسانية أو تؤثر سلباً على الإنتاجية المهنية، أو على الاستمرارية في الوظيفة، أو على الترقي فيها، أو على الأجر، أو على النقل، أو على تجديد عقد العمل، أو على الصرف من الخدمة.

ب- التهديد أو الابتزاز المادي أو المعنوي بدافع الحصول على أغراض جنسية أو حميمية سواءاً للفاعل أو لغيره، كشرط للحصول على احد مكاسب العمل او لتفادي فقدانه.  
قد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنس نفسه أو من الجنس الآخر.

تعتبر جريمة التحرش الجنسي بشكل عام من الجرائم الشائنة أينما ورد تعدادها في القوانين والانظمة.

**المادة 2-49 :** يحظر لجوء أيّ كان، أكان صاحب عمل أو أجيراً أو متعاقداً أو متدرباً أو غيره، إلى التحرش الجنسي، سواء عبر الكلام أو الإشارة أو الكتابة أو الإتصال، أو بأية وسيلة أخرى من وسائل الإتصال أو التواصل.

**المادة 3-49 :** لا يجوز أن يتعرض الأجير سواء الذي رفض الخضوع لأعمال التحرش الجنسي، أو الذي أقدم على الإبلاغ عن ارتكاب تحرش جنسي في إطار العمل، أو الإدلاء بشهادة في شأنه، للصرف

أو لعقوبات تأديبية أو لأي تمييز، أكان بشكل مباشر أو غير مباشر، لا سيما لجهة الأجر أو الترقية أو النقل أو تجديد عقد عمله.

**المادة 4-49 :** يجب على صاحب العمل تأمين بيئة عمل سليمة خالية من التحرش الجنسي واتخاذ التدابير اللازمة ووضع الآليات المناسبة لحل النزاعات ولمعاقبة التحرش الجنسي والوقاية منه. وعليه تشجيع موظفيه على الإبلاغ عن أية حالة تحرش جنسي يشهدون عليها. كما عليه ان يضمن نظام المؤسسة الداخلي أو عقد العمل الجماعي، المواد الخاصة بالتحرش الجنسي في هذا القانون، و اصول تقديم الشكوى بموجب أحكامه. كما يكون صاحب العمل ملزماً بتطبيق هذا القانون حتى في الحالات التي لا تفرض عليه وضع نظام داخلي للمؤسسة. وعلى جميع الاجراء والمتعاملين الدائمين مع المؤسسة (زبائن، موردين) احترام حق الاجراء ببيئة سليمة للعمل خالية من التحرش الجنسي.

**المادة 5-49:** يمكن اثبات التحرش الجنسي بجميع وسائل الاثبات المرئية أو المسموعة التي قد تشير إلى حصول هذا التحرش، بما فيها التسجيل أو التصوير على الاجهزة الخاصة أو على أي وسيلة من وسائل الإتصال أو التواصل الاجتماعي.

**المادة 6-49:** يتم إجراء تحقيق مبدئي عند استلام الشكوى، يتولاه قسم الموارد البشرية أو شركة مستقلة متخصصة في الشركات الكبرى أو الشخص المكلف أو شخص يتم تكليفه بمتابعة قضايا التحرش في المؤسسات، كما تراعي اجراءات التحقيق مبدأ السرية التامة لحماية الضحية والشهود ومبدأ تقديم الحقائق المبنية على الأدلة. ثم يحوّل التحقيق بعد استبيان الحقائق الى الجهة المختصة، كما يتم فرض عقاب تأديبي إذا بيّن التحقيق أن الشكوى تضمنت اختلاق أدلة مادية.

**المادة 7-49 :** يتعرض كل من أقدم على ارتكاب التحرش الجنسي، وفقاً لمفهوم المادة 49-1 من هذا القانون، إذا كان أجيراً أو متعاقداً أو متدرباً أو غيره ممن يعمل في المؤسسة التي تعمل بها الضحية إلى العقوبات التأديبية ومنها الصرف من الخدمة، بالإضافة إلى الملاحقات الجزائية.

أما اذا وقع جرم التحرش على قاصر أو شخص يعاني من اعاققة جسديّة او عقليّة أو شخص من كبار السن، تشدد العقوبات التأديبية.

أما إذا كان صاحب العمل أو ممثله هو من أقدم على ارتكاب التحرش الجنسي بحق الأجير، فيحقّ للأجير أن يفسخ عقد العمل على مسؤولية صاحب العمل دون إنذار مسبق، قبل انتهاء مدة العقد،

وأن يتقدّم بدعوى بوجهه أمام مجلس العمل التحكيمي ضمن مهلة سنتين من تاريخ وقوع الجرم لمطالبته بتعويض الإنذار وبالتعويض عن فسخ العقد تعسّفاً.

يعتبر باطلاً أي عمل يخالف أحكام المادة 49-3 .

\*تعديل المادة 75 من الباب الثاني من قانون العمل على الوجه التالي:

" يحق للأجير فسخ عقد عمله على مسؤولية صاحب العمل في أي وقت ودون ما علم مسبق في الحالات التالية:

-1

-2

3- إذا ارتكب صاحب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالأداب وبصورة خاصة جرم التحرش الجنسي بحق شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته.

في جميع هذه الحالات، يُعتبر ترك العمل من قبل الأجير بمثابة صرفه تعسّفاً من قبل صاحب العمل ويحق للأجير الادعاء بوجه هذا الأخير أمام مجلس العمل التحكيمي لمطالبته بتعويض الإنذار وبالتعويض عن الضرر اللاحق به نتيجةً لفسخ عقد عمله تعسّفاً وذلك ضمن مهلة سنتين من تاريخ وقوع الجرم ."

المادة 49-8: لا يحول تطبيق احكام هذا الفصل دون ملاحقة من ارتكب او أسهم في ارتكاب جرم التحرش وفقاً لقانون العقوبات، وذلك امام المحاكم الجزائية.

## نظام الموظفين

يضاف إلى نص المادة 61 من المرسوم الإشتراعي رقم 112، تاريخ 12 \ 6 \ 1959 الفقرة التالية:

### الفقرة 6:

- 1- التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، ويشكل احد الأفعال الآتية:  
أ- إيحاءات متكررة أو عروض ملحة أو تعرّض جسدي أو لفظي أو حادثة واحدة صادمة وتكون هذه الأفعال ذات طابع جنسي أو حميم، وموجهة الى شخص آخر -غير راغب بها-، والتي قد تؤدي وفق الظروف المحيطة، الى احداث بيئة عمل تخويقية أو مذلة أو عدائية أو ضاغطة، فتنال من الكرامة الإنسانية أو تؤثر سلباً على الإنتاجية المهنية، أو على الاستمرارية في الوظيفة، أو على الترقي فيها، أو على الأجر، أو على النقل، أو على تجديد عقد العمل، أو على الصرف من الخدمة.  
ب- التهديد أو الابتزاز المادي أو المعنوي بدافع الحصول على أغراض جنسية أو حميمية سواءاً للفاعل أو لغيره، كشرط للحصول على احد مكاسب العمل او لتفادي فقدانه.  
قد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنس نفسه أو من الجنس الآخر.
- 2- خلافاً لأحكام الفقرتين 2 و 3 من هذه المادة، إن ملاحقة الموظف في جريمة التحرش الجنسي لا تستوجب موافقة الإدارة التي ينتمي إليها.
- 3- تعتبر جريمة التحرش الجنسي من "الجرائم الشائنة"، أينما ورد تعداد لهذه الجرائم في القوانين والأنظمة.
- 4- يتوجب على كل من الإدارات العامة على أنواعها، المركزية واللامركزية، والمؤسسات العامة والأجهزة العسكرية والأمنية أن تتخذ القرارات وأن تصدر التعليمات اللازمة للوقاية من ارتكاب التحرش الجنسي ومنعه و معاقبته في الأماكن التي تمارس فيها نشاطها.

## قانون العقوبات

يضاف فصل رابع (في التحرش الجنسي) إلى الباب الثامن (في الجنايات والجرح التي تقع على الأشخاص) من قانون العقوبات.

**المادة رقم 12-586:** التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، ويشكل احد الأفعال الآتية:

- أ- إichاءات متكررة أو عروض ملحة أو تعرّض جسدي أو لفظي أو حادثة واحدة صادمة وتكون هذه الأفعال ذات طابع جنسي أو حميم، وموجهة الى شخص آخر -غير راغب بها -، فتنال من الكرامة الإنسانية للضحية أو تنشئ تجاهها أوضاعاً عدائية أو تخويفية أو مهينة.
- ب- التهديد أو الابتزاز المادي أو المعنوي بدافع الحصول على أغراض جنسية أو حميمية سواءً للفاعل أو لغيره.

قد يحدث التحرش الجنسي بين أشخاص من الجنس نفسه أو من الجنس الآخر.

تعتبر جريمة التحرش الجنسي بشكل عام من الجرائم الشائنة أينما ورد تعدادها في القوانين والانظمة.

**المادة رقم 13-586:** يمكن اثبات التحرش الجنسي بجميع وسائل الاثبات المرئية أو المسموعة التي قد تشير إلى حصول هذا التحرش، بما فيها التسجيل أو التصوير على الاجهزة الخاصة أو على أي وسيلة من وسائل الاتصال أو التواصل الاجتماعي. كما يجب أن تراعي اجراءات التحقيق مبدأ السرية التامة لحماية الضحية والشهود. إن الشكوى التي تتضمن اختلاق أدلة مادية تخضع للنصوص القانونية الملحوظة في القوانين الجزائية المرعية الإجراء.

**المادة رقم 14-586:** يعاقب فاعل الجريمة المنصوص عليها في المادة 12-586 ، وفقاً لما يأتي:

- أ- السجن من ثلاثة أشهر إلى سنة وبغرامة تتراوح بين عشرة ملايين ليرة لبنانية وخمسة عشر مليون ليرة لبنانية أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ب- السجن من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة تتراوح بين ستة عشر مليون ليرة لبنانية وعشرين مليون ليرة لبنانية أو بإحدى هاتين العقوبتين، في الحالات التالية:

1. إذا كان مرتكب التّحرّش يتمنّع بسلطة على ضحيّة التّحرّش؛
2. إذا كانت جريمة التحرش ناشئة عن رابطة التبعية أو مستمدة من علاقة العمل؛
3. إذا وقع التحرش في إحدى الإدارات أو المؤسسات العامة أو بمعرض القيام بالوظيفة أو بسببها؛
4. إذا كانت الضحية من ذوي الاحتياجات الخاصة أو تعاني من اعاقة جسديّة أو عقليّة، وفي هذه الحالة تتم ملاحقة المتحرش عفوّاً دون تعليقها على شكوى المتضرّر؛
5. إذا وقع جرم التحرش الجنسي على قاصر أو شخص من كبار السن، وفي هذه الحالة تتم ملاحقة المتحرش عفوّاً دون تعليقها على شكوى المتضرّر.

يعاقب المتدخل والمحرض والشريك في جريمة التحرش الجنسي وفقاً لأحكام المواد 217 و218 و219 و220 من قانون العقوبات.

يحق للضحية مطالبة مرتكب جرم التحرش الجنسي أمام المحاكم الجزائية بالتعويض عليها عن الضرر النفسي والمعنوي والجسدي اللاحق بها نتيجة لهذا الجرم.

لا يجوز، في جرائم التحرش الجنسي، منح الأسباب المخففة.

إن الملاحقة في جريمة التحرش الجنسي لا تستوجب موافقة المرجع المختص الذي ينتمي إليه.

#### ملاحظة

يلغى نص المادة 519 من قانون العقوبات لتضارب احكامه مع نص القانون المقترح.

## الاسباب الموجبة

- بما أنّ مقدمة الدستور تؤكد في الفقرة "ب" على أنّ لبنان هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والاعلان العالمي لحقوق الانسان وأنّ الدولة تجسّد هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء، ومن بينها مبدأ المساواة بين النساء والرجال في الحقوق والفرص
- وبما أنّ منظومة الأمم المتحدة التي تنتمي اليها الدولة اللبنانية قد كرّست مبدأ حماية النساء من العنف ولاسيما التحرش في مكان العمل والأماكن العامة في العديد من القرارات الصادرة عن الجمعية العمومية وعن مجلس حقوق الانسان
- وبما أنّ منهاج وعمل بيجين المنعقد في العام 1995 وقد شاركت فيه الدولة اللبنانية، قد أكد على ضرورة توفير الحماية القانونية للنساء من التحرش الجنسي عبر تطوير قوانين ووضع التدابير المتعلقة بتنفيذها
- وبما أنّ الدولة اللبنانية صادقت، في العام 1997، على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء التي تركز مبدأ المساواة بين النساء والرجال في مجال العمل على مستوى الحقوق والفرص
- وبما أنّ الحكومة اللبنانية تبنت بتاريخ 2019\9\12 خطة العمل الوطنية المتعلقة بتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 الذي ينص على مكافحة العنف ضد النساء والفتيات وجميع اشكال التمييز ضدهن والذي اكدت عليه مجدداً في بيانها الوزاري
- وبما أنّ أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، التي انضم إليها لبنان، خاصة الهدف الخامس منها، تدعو الدول إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وحماية النساء والفتيات من كافة أنواع التمييز عبر إلغاء كافة أشكال العنف ضدهن في المساحات العامة والخاصة بما فيها الاتجار وكافة أشكال الاستغلال من بينها الاستغلال الجنسي
- وبما أنّ العنف المبني على النوع الاجتماعي الذي يتخذ أشكالاً عديدة (عنف جسدي، نفسي...) ينتج عن علاقات سلطة غير متكافئة بين النساء والرجال تكون في الغالب لصالح الرجال إن كان في أماكن العمل أو في المساحات العامة
- وبما أنّ القانون الوضعي اللبناني يخلو من أي تشريع يجرّم صراحة التحرش الذي تتعرض له النساء في أماكن العمل أو في المساحات العامة وبالتالي يجب إيجاد إطار قانوني يحمي النساء من التحرش صوتاً لكرامتهنّ وقيمتهنّ كأفراد ومواطنات يتساوين بالحقوق والواجبات والفرص مع المواطنين الرجال

- وبما أنّ الحماية من العنف والتحرش تدخل ضمن مبادئ حقوق الانسان
- وبما أنّ التحرش لاسيّما في أماكن العمل لا ينسجم ومبدأ وجوب تأمين العمل اللائق لكل إنسان ويؤثر على العلاقات بين الافراد في أماكن العمل، وعلى صحة العامل/ة النفسية وانتاجيته/ا كما وعلى سمعة المؤسسات. أما على المدى للطويل فيؤدي إلى تراجع عدد النساء الناشطات في المجال الاقتصادي

لذلك تتقدم الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية بمشروع القانون المرفق راجية إقراره.