

حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية Protecting women from sexual harassment in the work in Algerian and Arab legislation

د. بوربابة صورية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
جامعة محمد طاهري- بشار
Basmasouraya7@gmail.com

د. معاشو لخضر
كلية الحقوق و العلوم السياسية.
جامعة محمد طاهري- بشار
Lakhadar_maa@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2018/06/27

تاريخ المراجعة: 2018/06/20

تاريخ الإيداع: 2018/05/07

الملخص:

قطعت المرأة الجزائرية العاملة كغيرها من النساء العاملات في الدول العربية أشواطا كبيرة في ميادين العمل، أظهرت من خلالها جديتها وكفاءتها المهنية فاستطاعت بذلك تقلد مختلف المناصب و في جميع المجالات ما جعلها تحظى بمكانة قيمة بين أوساط المجتمع وشرائحه، لكن هذا لم يجعلها في مأمن من أطماع النفوس البشرية المريضة التي لازالت راکضة وراء نزواتها الجسدية، و جعلها تتعرض لأخطر ظاهرة لأخلاقية و هي ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل التي أصبحت كابوسا يقف في وجه الكثيرات ويعرقل مسيرتهن المهنية و الاعتيادية. حيث تعيش العاملات كل يوم معاناة و خوفا كبيرين في ظل الانتشار الواسع لظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل إضافة إلى عدم التبليغ عما تتعرض له من مضايقات خوفا من الفضيحة لتعلقها بالعرض أو من فقدان العمل، مما يستدعي تحركا سريعا من الجهات المعنية لحماية المرأة و تشديد العقاب ردعا للمتحرش عن أفعاله الخاطئة .

الكلمات المفتاحية: المرأة، التحرش الجنسي، حماية، العمل، التشريع

Abstract:

Algerian women working like other women workers in the Arab countries have made great strides in the fields of work, through which they showed their seriousness and their professional competence. Thus they were able to occupy different positions in all fields, which made them had a valuable place among the society and its classes, but it did not protect them from the greed of the sick human souls who are still running behind their physical whims, and make them subjected to the most serious phenomenon of ethics and the phenomenon of sexual harassment in the workplace, which has become a nightmare standing in the face of many and impede their professional and regular career.

The workwomen live every day serious suffering and fear in light of the widespread phenomenon of sexual harassment in the workplace in addition to not reporting the harassment of the fear of scandal for the attachment of the offer or loss of work in need, which calls for rapid action by the concerned parties to protect women And the tightening of punishment to deter the harasser from his wrong actions.

Keywords: woman-sexual harassment-protective- labour -legislation.



كثير الحديث في حياتنا المعاصرة عن التحرش الجنسي بعد أن تزايدت الشكوى خاصة من النساء العاملات، حيث تعيش العاملات كل يوم معاناة وخوفاً كبيرين في ظل الانتشار الواسع لظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل فقد أكدت التقارير أن النساء يتحملن القسط الأكبر من عمليات التعرض للتحرش وأن نسبة كبيرة منهن لا تجرؤ على التبليغ عن التحرش الذي تتعرض له بسبب حساسية الموضوع والخوف من الفضائح .

حيث سعت المرأة إلى تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز وحرصت في نضالها على تحقيق نوع من الحرية والمساواة مع الرجل وكسر جدار الصمت فأصبح العمل خارج البيت من ضرورياتها في المجتمع المعاصر .

وكون عدد النساء العاملات في تزايد مستمر حيث أنهن يمضين وقتاً طويلاً نسبياً في التعامل مع الرجال في بيئة العمل مع الضعف النسبي للالتزام بالقيم الدينية لدى بعض الزملاء فضلاً عن زيادة معدل الاستنارة الجنسية المختلفة مما يدفع إلى زيادة معدل تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي أثناء العمل سواء من رؤسائها أو زملائها أو حتى بعض أفراد الجمهور المتعامل معها¹ .

وبعد أن كان هذا النوع من القضايا يعالج في الخفاء أصبحت اليوم تسعى الكثير من المنظمات والمراكز المعنية بحقوق الإنسان والجمعيات التي تناضل من أجل حماية المرأة بوجه عام ضد الرجل وكذا المنظمات الدولية منذ بداية التسعينيات إلى تجريم التحرش الجنسي² ، مما دفع بعض الحكومات العمل بتوصيات هذه المنظمات ووقعت على هذه الاتفاقيات واتخذت الإجراءات القانونية والسياسية لحماية المرأة من كل أشكال العنف، مع بقاء العديد منها صامتا إزاء هذه الظاهرة الجنسية مما يدل على تجدر التمييز ضد المرأة لاسيما المرأة العربية حيث تغض الجهات العربية أبصارها عن مثل هذه الانتهاكات بسبب ثقافة العادات والتقاليد السائدة، ولأن الأسرة لا تقوم بتعليم وتربية أبنائها على كيفية التعامل مع المرأة أو كيفية تعامل المرأة مع الرجل بالإضافة إلى عدم احترام الاتفاقيات³ والمواثيق الدولية التي وقعت عليها معظم الدول العربية دون تطبيقها تطبيقاً فعلياً على أرض الواقع⁴ .

وظاهرة التحرش الجنسي أصبحت تتعرض لها المرأة في أماكن التي من المفروض أن تكون ملجأً آمناً لها لكن ما يمارسه بعض المسؤولين والزملاء على النساء اللاتي يعملن معهن جعل من العمل بيئة ضعيفة لانتشار هذه الظاهر⁵ ، وما يستتبع ذلك من إلزامهن بالقيام بأعمال وأعباء الوظيفة حيث استغل أصحاب النفوس الضعيفة من الرؤساء خضوع مرؤوسهم لأوامرهم إلى استغلال ذلك والانحراف به إلى ما هو أسوأ⁶ .

1 - طريف شوقي محمد فرج و عادل محمد هريدي: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة-دراسة استكشافية على عينة من العاملات المصريات، بحث منشور بمجلة كلية الآداب جامعة بني سويف العدد7 أكتوبر2004، ص 1.

2 - عباس بوميدونة وآخرون: التحرش الجنسي في المؤسسة العمومية-دراسة ميدانية-جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، مشار إليها في <http://bu.univ-ourgla.dz>

3- اتفاقية مناهضة العنف ضد النساء التي اعتبرت التحرش الجنسي في أماكن العمل شكلاً من أشكال العنف ضد المرأة -مؤتمر بكين 1995 الذي أكد على ضرورة سن الدول تشريعات تمنع كل أشكال التمييز ضد النساء على رأسها التحرش الجنسي في إطار العمل.

4 -محمد فهيم درويش: الغريزة الجنسية وتأثيرها على ارتكاب الجرائم، دار النور، ط1، 2010، ص180

5- المرأة الجزائرية العاملة في مواجهة التحرش المعنوي والجنسي -على الموقع: <http://elmaouid.com>

6- حسام احمد هلال منصور و نورا عبد اللطيف عبد اللطيف: قانون مكافحة التحرش الجنسي في فرنسا، دار النهضة العربية، مصر، 2014، ص28

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في محيط عملها من خلال البحث عن مسبباته و العوامل المؤدية إليه و كذا معرفة موقف مختلف التشريعات العربية و التشريع الجزائري عن هذا السلوك للأخلاق الذي يمارس على المرأة و مضاعفاته النفسية و الاجتماعية الخطيرة عليها.
و بالتالي ما هي مسببات التحرش الجنسي على المرأة العاملة؟ و هل عاقب المشرع الجزائري و المقارن على هذا الفعل المنافي للأخلاق و الآداب؟

نجيب على ما سبق مستخدمين المنهج التحليلي الوصفي من خلال إبراز بعض الإحصائيات التي أجريت لمعرفة نسبة تعرض النساء العاملات لفعل التحرش و مدى تأثيره السلبي عليهن، و تحليل النتائج و النصوص التي عاقبت على هذا الفعل المشين و من خلال الخطوات الآتية:

المبحث الأول: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة و مسبباته

المبحث الثاني: موقف التشريعات العربية و المشرع الجزائري من فعل التحرش الجنسي بالمرأة العاملة

المبحث الأول: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة و مسبباته

قبل الحديث عن أسباب تعرض المرأة لفعل التحرش الجنسي بمكان عملها لابد من تعريف هذا الفعل على النحو الآتي:

المطلب الأول: ماهية التحرش الجنسي

يعتبر مصطلح التحرش الجنسي جديد على الثقافة العربية و هو مستعار من اللغة الانجليزية Sexual Harassment أو Sexual Assault¹ ولكن هناك اتفاق على انه يعني التصرفات التي تنتهك الحقوق الجنسية للمرأة أو الرجل .

هو شكل من أشكال العنف الذي تتعرض له النساء ،وهو يعبر عن اعتداء من خلال سلوكيات وتصرفات واضحة مباشرة و ضمنية إيحائية تحمل مضمونا جنسيا وتشمل الألفاظ والحركات والإشارات والإيماءات والأسئلة و الاحتكاك واللمس والاتصاق²

وقد أشارت اتفاقية منع التمييز ضد المرأة³ إلى ضرورة أن تنعم المرأة بالأمن الوظيفي في ميدان عملها و عتبرت ذلك من الحقوق التي تتساوى فيها المرأة مع الرجل.

أما الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة⁴ فقد اعتبر الاعتداء الجنسي على المرأة في مكان العمل شكل من أشكال العنف حيث جاء في المادة الثانية فقرة ب: " يفهم بالعنف ضد المرأة انه يشمل على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، ما يلي:

¹ - حسام احمد هلال منصور و نورا عبد اللطيف عبد اللطيف: نفس المرجع، ص 3

² - حامد سيد محمد حامد ، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القومية للنشر ، ط01 القاهرة 2016 ، ص 55

³ - المادة رقم 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ: 3 سبتمبر 1981،

⁴ - إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 104/48 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993

ب- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي

الجنسي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر، والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء..."

كما عرفته الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب بأنه « سلوك يتضمن إهانات جنسية مباشرة أو ضمنية تستهدف الإيقاع بالطرف الآخر سواء كان ذكرا أو أنثى رغما عن إرادته في ممارسة جنسية مستغلا بذلك سلطته ونفوذه¹.

وعرف بأنه « التعرض للأذى على وجه يخدش حياءها بالقول أو الفعل في طريق عام أو مكان مطروق ولا يشترط في ذلك أن يقع التعرض جهرا ولكن الجريمة تتحقق أيضا في حال إلقاء عبارات التعرض همسا في أذن الأنثى²»

فالتحرش هو تودد جنسي غير مرغوب فيه يبادر إليه صاحب العمل أو المدير أو أي رجل ذي سلطة على المرأة ويتضمن التحرش قول ألفاظ جنسية تضايق المرأة أو ملامستها ملامسة جنسية أو دفعها إلى المجامعة³.

وقد قسم الفقه خارطة التحرش إلى تحرش أفقي، وتحرش رأسي⁴، أما التحرش الأفقي فهو الذي يتم بين الزملاء في العمل، أما الرأسي فذلك الذي يتم بين العاملين في درجات عالية متدرجة⁵ ويمكن أن يكون التحرش جسديا أو كلاميا أو خطيا أو مادة صورية خليعة، فهو يغط حقائق مختلفة ويمثل شكلا من أشكال العنف التي تترجم في صور متنوعة، حيث يقول أحد رجال القانون أنه " بدون شك لا أحد يستطيع تعريف التحرش الجنسي فهو سلوك إنساني حر يمتلص من كل محاولة لحصره، لأن تصور المعانات اليومية للضحية فيه ليس له مقدار ثابت"⁶ من خلال هذه التعاريف يتبين أن مفهوم الاستغلال الجنسي هو الطابع المهيمن على هذه الظاهرة كما تجدر الإشارة إلى أن استعمال السلطة والنفوذ من الأساليب الأساسية للتحرش الجنسي في أماكن العمل.

كما أن التحرش الجنسي بالمرأة العاملة يعد من أخطر المشكلات الاجتماعية التي تتطلب جهودا كبيرة لمعالجة وتحسين بيئة عمل المرأة⁷.

وفي دراسة أجرتها « فيز جيرالد » أن امرأة من بين كل امرأتين من النساء العاملات تعرضت لإحدى صور التحرش في لحظة معينة من حياتها العملية أو الدراسية وقد يحدث هذا بصورة متكررة لدى البعض منهن⁸.

¹ - الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب - التحرش الجنسي في المغرب، مطبعة النجاح الجديدة، ص39

² - عزة كريم: دور ضحايا الجريمة في وقوعها، مؤتمر البحوث الاجتماعية - المجالات-التحديات، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ص54

³ - حمادة الكاشف: المرجع السابق

⁴ - حيث قضت محكمة استئناف باريس عام 2009 بإدانة احد عمال دور السينما بالتحرش بريسته في العمل ومديرة الموارد البشرية بالسينما cour d appel de paris 18-05-2009

⁵ - محمد فهم درويش: المرجع السابق، ص181

⁶ - Raphaël SIMIAN, le harcèlement en droit pénal, thèse doctorat en droit sous la direction de M. Roger BERNARDINI, Tome I, Université de NICE- France, 2005, p 16.

⁷ هند العمري: مداخلة تحت عنوان التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في بيئة العمل من منظور الاختلاط التفاضلي في ملتقى المرأة السعودية الثاني بعنوان المرأة العاملة حقوق وواجبات.

⁸ - طريف شوقي وآخرون: المرجع السابق، ص11

ومن شأن تعرض المرأة العاملة للتحرش أن يؤثر سلبيا عليها حيث أعلنت إحدى الضحايا أنها أصبحت منفصلة أكثر من السابق بعد تعرضها لأعمال تحرش، فالعديد أقر أن التعرض للتحرش يتسبب لهن في الإحساس بالخوف من الآخر ويخلف حالة من الاضطراب للضحية وفي بعض الحالات يضع الضحايا حدا لحياتهن لإنهاء معاناتهم¹.
 ومن خلال استقراء التقارير الصحفية وما تبينه بعض التجارب في بيئة العمل المختلط نجد ان هناك معاناة تعيشها المرأة العاملة تنعكس على العاملة نفسها وعلى أسرتها وعلى المجتمع².
 كما أكدت دراسات أخرى أن التحرش الجنسي يؤثر بشكل كبير على الحياة المهنية للمرأة بدليل أن أفراد العينة اجبن على أكثر من بديل بنسب تكاد تكون متساوية³ كالآتي:

- الإصابة بالإحباط واليأس بنسبة 16,24 %
- وقوع المرأة تحت التهديد والابتزاز بنسبة: 11,40 %
- الكوابيس الليلية، فقدان الثقة بالرجال بنسبة: 10,73 %
- الخوف من الفصل من العمل، الاستقالة بنسبة: 10,06 %
- الاضطرابات النفسية بنسبة: 8,32 %
- هدم الحياة الزوجية بنسبة 4,69 %
- اثرها على الحياة العائلية بنسبة: 16,10 %

كما أن اغلب المبحوثات يفضلن إخبار صديقات لهن عند تعرضهن للتحرش الجنسي بنسبة 54,35 %، ثم الأخت بنسبة 19,56 %، والأم بنسبة 17,39 %، احد الأقارب 8 بنسبة % و 19,18 % يلزم الصمت⁴.
 وعليه تكشف الدراسات عن ضعف نسبة اللاتي تجرأن على التقدم بالشكوى خوفا من فقدان العمل.
 ويثير هذا الموضوع العديد من التساؤلات حول تعريف الأفعال والتصرفات التي تعتبر شكلا من أشكال التحرش وعن موقف التشريعات العربية من هذه المشكلة كما يثير أسئلة حول أسبابه وطرق الوقاية منه.

المطلب الثاني: أسباب التحرش وسبل الوقاية

فيما يلي نوضح أهم أسباب تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي وسبل الوقاية من هذا الفعل :

الفرع الأول: أسباب التحرش الجنسي

يرى علماء الاجتماع أن أسباب انتشار مشكلة التحرش الجنسي إنما ترجع إلى عدة عوامل أهمها :
 * سوء التنشئة الاجتماعية للرجال في علاقاتهم بالنساء ونظرتهم إلى المرأة على انها مصدرا للمتعة مما يجعلهم يتعاملون معها بشكل مختلف عما يتعاملون به معها في البيت⁵.

1 - حسام احمد هلال منصور و نورا عبد اللطيف عبد اللطيف، المرجع السابق، ص45

2 - أخطر مشاكل المرأة العاملة: التحرش الجنسي والتمييز بالترقيات الوظيفية مع الرجل على الموقع بتاريخ 2014-03-06 www.al-mowaten.net

3 - عباس بوميذونة وآخرون: المرجع السابق، ص47

4 - نفس المكان

5 - محمد فهد درويش: المرجع السابق، ص200

* سوء تفسير المتحرش لسلوك الضحية من قبل طريقة السلام والأزياء التي ترتديها وكذا مكانة المتحرش لدى الضحية بحسب تفسير سلوكه بأنه تحرش حيث تعتقد انه يستغل نفوذه ضدها.¹

* وجود حقل مشجع على هذه الممارسة فالاختلاط يشجع كل أنماط الانحرافات كما أن صمت من يقع عليه الفعل خشية الفضيحة يشجع على مزيد انتشارها وتمادي الجاني.²

* يتهم العديد من الرجال³ المرأة بأنها من تقوم بتحريك مشاعر الرجل بسبب اللباس والاختلاط بزملائها في العمل، هذه الادعاءات جعلت المتحرش يحتج تحت مظلة العادات والتقاليد ويوجه أصابع الاتهام للمرأة غير مبال بالأذى النفسي والمادي الذي يسببه لها.⁴

* دور الإعلام الذي يستغل جسد المرأة بصورة مثيرة للاشمئزاز سواء الإعلانات او نشر الصور غير الأخلاقية التي تبثها القنوات الفضائية ، وكذا عدم بث القنوات العربية لتحذيرات مثل تلك التي تستعملها القنوات الغربية عند نشر مواد خاصة بالبالغين.⁵

* نسبة النساء في العمل حيث أشارت البحوث إلى أن المرأة تعمل في منظمة غالبيتها من الرجال مما يزيد من مشكلتها مع التحرش حيث تنخفض تلك النسبة كل مزاد عدد العاملات في الموقع.⁶

* عزوف الشباب عن الزواج وتأخر سن الزواج الناتج عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية الراهنة يساهم في ارتفاع منسوب الكبت الجنسي الذي يعتبر من أهم أسباب التحرش الجنسي.⁷

* البعد عن الدين⁸ ، أي ضعف الوازع الديني والمخدرات والميل الغرائزي عند المرأة للتعري والكشف عن جسمها

* انعدام التوعية بعد صدور القوانين يحول دون اتخاذ المرأة الإجراءات القانونية من اجل وضع حد لهذه التصرفات بسبب سيطرة الأفكار السلبية كالخوف من الفضيحة وتلويث السمعة والإدانة أو فقدان العمل مما يؤثر عليها ويجعلها تتحمل مآسي وأوجاع.⁹

¹ - حاج علي حكيمة :: المرجع السابق ، ص67

² - سارة الطرابلسي: التحرش في تونس بتاريخ، 2015-10-08 على الموقع www.alaraby.co.uk.

³ أكد استطلاع آراء العمال في الرباط حول التحرش الجنسي إدانة جميع العمال للمرأة لأنها تتجمل وتزين وهي قادمة الى العمل مشار إليه في سحر صلاح: المرجع السابق ، ص90

⁴ - المرأة الجزائرية العاملة في مواجهة التحرش المعنوي والجنسي- http://elmaouid.com/dossier/3223

⁵ - محمد فهيم درويش: المرجع السابق، ص200 و سحر صلاح محمود: العنف ضد المرأة المصرية في الفترة من يناير 2010 الى مارس 2010 ، ص09. المركز المصري لحقوق المرأة ، http://ecwronline.org

⁶ - حاج علي حكيمة :: المرجع السابق ، ص67

⁷ - سارة الطرابلسي: المرجع السابق

⁸ - محمد فهيم درويش: المرجع السابق، ص201

⁹ حاج علي حكيمة :: المرجع السابق ، ص95

كل هذه المسببات قد تجعل المرأة تتعرض لفعل التحرش في أماكن العمل مما يستوجب أخذ الحيطة والحذر وتوعية المرأة والرجل عن أخطار هذه التصرفات وتأثيراتها السلبية على المرأة العاملة.

الفرع الثاني: سبل الوقاية من التحرش الجنسي

قصد الحد من حدوث هذه الظاهرة والتقليل منها يرى علماء علم الاجتماع والقانون انه لا بد من :

- توعية المرأة بحقوقها وتشجيعها على التحدث لما يحدث لها من تحرشات وعدم الخوف من نظرة المجتمع لها¹.
- تدخل المنظمات الأهلية لتوعية المرأة والدفاع عن حقوقها والضغط على الحكومة للاهتمام بقضايا المرأة .
- تدريب المرأة العاملة على ان تكون أكثر مواجهة وتتخذ إجراءات قانونية وتتبنى ردود أفعال حازمة إزاء بوادر التحرش فضلا عن مواجهتها بصرامة حتى لا تتضرر نفسيا أو مهنيا أو اسريا أو اجتماعيا .
- إعادة الانضباط الأمني إلى الشارع العربي وعدم التمادي والإهمال الأمني الاجتماعي لصالح الأمن السياسي².
- يجب إلزام صاحب العمل باتخاذ كافة التدابير اللازمة لمنع وتجنب حدوث التحرش بالعاملين لديه وإلزام رب العمل بالمحافظة على الصحة البدنية والعقلية للعاملين لديه من خلال حمايتهم من كافة أشكال التحرش فالعامل المتحرش به يستطيع ان يقدم شكوى ضد صاحب العمل لعدم التزامه بالمحافظة عليه من التحرش سواء الصادر منه او من احد تابعيه³.
- خلق حالة من الثقة بين الإباء والفتاة حتى يمكنها من مصارحة عائلتها بما يحدث لها من حالات تحرش⁴
- الحد من المواد الإعلامية والإعلانية المثيرة للغرائز.
- تطوير مناهج التعليم للمساهمة في نشر الثقافة الجنسية السليمة لبن الشباب والمساعدة على كسر الحاجز النفسي فيما يتعلق بهذه المشاكل⁵.

- وضع قوانين بها عقوبات ردعية .

¹ سحر صلاح محمود: المرجع السابق، ص13

² احمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون: التحرش الجنسي أسبابه تداعياته آليات المواجهة -دراسة حالة المجتمع المصري، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة القاهرة ص48،

³ Cass.soc.3fev.2010.108-40.144 et 08-44.019.dalloz2012.445.

ففي حكم لمحكمة النقض الفرنسية أدانت رب العمل لعدم اتخاذ إجراءات التحقيق اللازمة حتى يتبين له صحة الوقائع المنسوبة لأحد العمال من تحرشه المعنوي والجنسي بمجموعة من العاملات الموجودات بمصنعه. وحكمت بمبالغ تعويض للضحايا.، مشار اليه في محمد فهيم درويش: المرجع السابق، ص32

⁴ - حاج علي حكيمة :: المرجع السابق، ص105

⁵ احمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون: المرجع السابق، ص49

ومما لا شك فيه أن التحرش الجنسي ضد النساء العاملات ظاهرة عالمية تكشف احد جوانب التمييز ضد المرأة خاصة العربية حيث تغض المجتمعات العربية أبصارها عن مثل هذه الانتهاكات بسبب ثقافة المجتمع والتقاليد، كما أن غياب الإلزام التشريعي المتمثل في عدم احترام الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي وقعت عليها معظم الدول العربية دون تطبيقها فعليا على ارض الواقع حيث لم يتم تجريم أفعال التحرش في الكثير من الدول العربية .

المبحث الثاني: موقف التشريعات العربية و التشريع الجزائري من جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة

عند تحليل واقع تشريعات البلاد العربية خاصة في ما يتعلق بمعالجتها لموضوع التحرش الجنسي نلاحظ انقسامها الى تشريعات عالجت التحرش الجنسي ضد المرأة في مكان العمل بالنص عليه في قوانين العمل ، وبعضها الآخر أحال في نصوص قوانين العمل على قوانين جزائية بينما لم يتطرق بعضها الآخر لا بالنص بالتجريم أو المعالجة في قانون العمل بل سكت عنها باعتبار أنها تخضع للقوانين العامة .

المطلب الأول: موقف التشريعات العربية

تتمثل أهم التشريعات العربية في القوانين الآتية:

* القانون الاردني: من بين التشريعات العربية التي جرمت التحرش الجنسي ضد المرأة قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 في المادة 29 حيث اعتبر انه من حق العاملة ان تترك العمل دون إشعار مع احتفاظها بحقوقها القانونية عند انتهاء الخدمة وما يترتب لها من تعويضات كعطل إذ اعتدى صاحب العمل او من يمثله عليها سواء أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب التشريعات المعمول بها .

* القانون المغربي : نصت المادة 1/305 من مدونة القانون الجنائي المغربي على تجريم التحرش الجنسي على مايلي : «يعاقب بالحبس من سنة الى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف الى خمسين الف درهم من اجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر وتهديدات او وسائل الإكراه او أي وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه لأغراض ذات طبيعة جنسية »

كما اعتبر قانون العمل المغربي الصادر 13 سبتمبر 2003 و في المادة 40 منه التحرش بالمرأة في مكان العمل من قبيل الأخطاء الجسيمة ضد المرأة من طرف المشغل او رئيس المقاوله او المؤسسة وتعتبر مغادره الاخيره لشغلها بمثابة فصل تعسفي

* القانون التونسي: أما المشرع التونسي عرّف في الفصل 226 ثالثا من المجلة الجزائية عدد 73 المؤرخ في 2 أوت 2004 التحرش الجنسي بـ "الإمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته

وأن تخدش حياءه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو ممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات.

ويشترط لتوافر الجريمة التكرار في المضايقة والتصرف بالأفعال والأقوال والعادات وان تكون الغاية الجنسية لإشباع رغبة الشخص المتعمد التحرش او رغبة الغير، ويمكن إثبات التحرش بكل وسائل الإثبات فمنها الشهود والاعتراف أو من خلال التصوير أو التسجيل الصوتي¹.

* القانون الإماراتي: أكد الدكتور محمد مراد عبد الله مدير مركز دعم اتخاذ القرار في شرطة دبي في حديث لصحيفة " إيميرتس " أن قانون العقوبات في الإمارات يعتبر حوادث التحرش سواء كان ذلك بالقول أو الفعل جريمة يعاقب عليها القانون.

وأضاف كذلك أن "ما يصل إلى 80% من النساء لا يبلغن عن هذه الجريمة بسبب بعض المحرمات والمعتقدات الاجتماعية والخوف على سمعة المرأة، و شدد على ضرورة أن تسارع أي امرأة تتعرض للتحرش من أي نوع إلى إبلاغ السلطات المختصة، وتبحث عن أقرب شرطي لإبلاغه عن حادثة التحرش.

ويقول أيضا الرئيس السابق لمحكمة الجنايات في دبي القاضي أحمد إبراهيم سيف أن قانون العقوبات في دولة الإمارات العربية المتحدة يعتبر التحرش جريمة يعاقب عليه القانون وتختلف العقوبة بحسب الفعل الذي ارتكبه المتهم. فالتحرش اللفظي يعاقب عليه بالسجن لسنة واحدة بالإضافة إلى غرامة مالية تصل قيمتها إلى 10 آلاف درهم² ، حيث تنص المادة 359 من قانون التحرش على انه: «يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وغرامة لا تزيد عن عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين من تعرض لاسيما على وجه يخدش حياءها بالقول او بالفعل في طريق عام أو مكان مطروق»

* القانون الموريتاني : بالرجوع الى مشروع قانون -العنف ضد النوع - الموريتاني والذي يتكون من 74 مادة مقسمة على خمسة فصول تنص المادة الثامنة منه على أنه: يعاقب بالحبس من 6 ستة أشهر إلى 1 سنة، وغرامة من 100.000 مائة ألف أوقية إلى 200.000 مائتي ألف أوقية كل من يتحرش بامرأة عن طريق أوامر أو تهديدات وإكراه لغاية الحصول على امتيازات جنسية مستغلا السلطة التي تخولها وظائفه .

يعاقب بالحبس من 1 سنة إلى 3 ثلاث سنوات، وبغرامة من 100.000 مائة ألف أوقية إلى 200.000 مائتي ألف أوقية كل من يتحرش جنسيا بامرأة في وضعية عمل منزلي .

¹ - محمد فهيم درويش: المرجع السابق، ص 193

² عقوبة التحرش اللفظي والجسدي بالنساء <http://www.snyar.net/>

يعاقب التحرش الجنسي بامرأة بالحبس من 1 سنة إلى 3 ثلاث سنوات، وغرامة من 500.000 خمسمائة ألف أوقية:

- إذا كان الشخص الذي يمارس التحرش في وضعية السلطة على المرأة المتحرش بها.
- إذا كان التحرش مرتكبا من عدة أشخاص بصفة مرتكب أو متواطئ.
- إذا كان التحرش مرتكبا تحت التهديد.
- إذا كان الفاعل أو الفاعلون استغلوا وضعية هشاشة المرأة.

وعرف القانون الموريتاني جنحة التحرش الجنسي بأنها لفظ أو فعل أو معاكسة أو إيحاء أو إشارة أو تصرف له معنى جنسي أو مبني على الجنس مع الأخذ بعين الاعتبار النشاط الجنسي الحقيقي و المزعوم لامرأة بهدف انتهاك حقوقها وكرامتها أو خلق محيط مخيف ومعاد ومهين أو فاضح¹

وكان المشرع الموريتاني قد أشار في المواد 306، 309، 310 من قانون العمل الموريتاني إلى معاقبة كل تحرش جنسي ضد المرأة في مكان العمل وفق مقتضيات قانون العقوبات .

* القانون المصري : أشارت الأستاذة -عزة سليمان- مدير مركز قضايا المرأة المصرية :ان ظاهرة التحرش الجنسي هي قضية "مسكوت عنها" في المجتمع المصري نظرا لحساسية هذه القضية ،بالإضافة لعدم امتلاكنا ثقافة كيفية مواجهة مثل هذه الأمور².

ونص الدستور المصري في المادة 11 على أن «تلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجا».

ويعتبر التحرش الجنسي جريمة وفقا للقانون المصري ويحاكم مرتكبها استنادا الى المادة 306 مكرر (أ) من قانون العقوبات والتي نصت على انه:(يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض لأنثى على وجه يخدش حياءها بالقول أو بالفعل في طريق عام أو مكان مطروق).

ويسري حكم الفقرة السابقة إذا كان خدش حياء الأنثى قد وقع عن طريق التليفون.

¹ - Arabic.cnn.com ,15-02-2017

<https://almesryoon.com>

² عادل عامر مفهوم:التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة على الموقع. اطلع بتاريخ 2018-01-22

فإذا عاد الجاني إلى ارتكاب جريمة من نفس نوع الجريمة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين مرة أخرى في خلال سنة من تاريخ الحكم عليه في الجريمة الأولى تكون العقوبة الحبس وغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ثلاثة آلاف جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين¹.

المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري

إن عدم وجود نص قانوني قبل تاريخ 10 نوفمبر 2004 و الذي يعاقب على التحرش الجنسي كان عاملا من بين عوامل عديدة جعلت المرأة أسيرة في عملها وفريسة سهلة لأصحاب هذا العمل .

ولكون المرأة على عدم دراية بحقوقها وماهية القوانين جعلها تقع في شباك هذا المرض الخبيث أكثر وأكثر فالثقافة القانونية توضح الحقوق التي تتمتع بها المرأة في أماكن العمل ومما زاد تردى هذا الوضع غياب الهيئات والمراكز الخاصة التي تستطيع اللجوء إليها في حال تعرضها للتحرش الجنسي كمراكز فحص ضحايا العنف من النساء ، خط هاتف إرشادي يمكن من خلاله الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل أو طلب المشورة القانونية كل هذه المعطيات ساهمت في عدم توجيه المرأة للشكوى لما تتعرض له من حالات التحرش الجنسي بالإضافة إلى التعقيدات القانونية وصعوبة إثبات حالة التحرش أمام القانون .

والمشرع الجزائري كان قد ضمن حماية المرأة من الاعتداءات الجنسية من خلال تجريم الفعل المخل بالحياة والاعتصاب فكانت الحماية من الأفعال التي تتطلب اتصالا جسديا بالضحية في حين لا يقتضي التحرش الجنسي اتصالا جسديا وإنما يأخذ شكل ابتزاز على مساومة أو ترقية أو فصل من العمل².

واستجابة لطلب الجمعيات النسائية وبعض المنظمات غير الحكومية النشطة في مجال حقوق المرأة تدارك المشرع الجزائري هذا الفراغ من خلال تعديله لقانون العقوبات بموجب القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المادة 341 مكرر و بالتالي أصبح التحرش الجنسي جريمة بموجب هذه المادة باعتبار تلك الأفعال لم تكن قبل تاريخ نوفمبر 2004 مجرمة عملا بالقاعدة القانونية "لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير امن إلا بنص". حيث نصت على انه "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) الى سنة(1) وبغرامة من 50.000 دج الى 100.000 دج كل شخص يستغل سلطة وظيفته او مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية في حالة العود تضاعف العقوبة".

ثم قام المشرع الجزائري بتعيين قيمة الغرامة المالية المقررة لجنحة التحرش الجنسي في ضوء أحكام المادة 60 من القانون رقم 23-06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل لقانون العقوبات، حيث رفع الحد الأقصى للغرامة من

¹ -لقاط مصطفى :جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون الجنائي والعلوم الجنائية ، كلية الحقوق بن عكنون جامعة الجزائر 1 ، 2012-2013، ص53.

² - حاج علي حكيمه :تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المبني للمرأة العاملة -دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس -رسالة ماجستير علم النفس الاجتماعي ، جامعة مولود معمري تيزيوزوكلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس 20132014 ، ص 97

100 ألف دج إلى 200 ألف دج بأن نصت المادة 60 فقرة 4 على " يضاعف الحد الأقصى لغرامات الجرح الأخرى إذا كان هذا الحد يساوي أو يفوق 100 ألف دج ماعدا الحالات التي ينص القانون فيها على حدود أخرى "

فتجريم المشرع لفعل التحرش الجنسي كان بهدف حماية العرض و الحرية الجنسية، التي تعتبر حق لكل فرد من المجتمع وجبت صيانتها من الرذيلة و المساومة فيه، فتم بذلك إدراجها ضمن جرائم انتهاك الآداب.

و جعل المشرع هذه الجريمة من الجرائم الشكلية، حيث لم يشترط تحقيق نتيجة معينة في جريمة التحرش الجنسي كأثر مادي للسلوك الإجرامي، و اكتفى بوصف السلوك دون اشتراط تحقق نتيجة معينة لهذا السلوك، أما اشتراط الرغبات الجنسية من وراء الفعل لا يقصد به النتيجة الإجرامية لان الجريمة تقوم و إن لم يحصل الجاني على هذه الرغبات، وبالتالي يجب أن لا نتظر استجابة الضحية لرغبات الجاني الجنسية حتى تقوم الجريمة و بذلك يكون المشرع قد سعى إلى توفير حماية للحرية الجنسية قبل المساس بها فعليا.

إضافة إلى ما أشار إليه في المادة 6 من قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل بأنه يجب احترام السلامة البدنية و المعنوية للعامل وكرامته والحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليته واستحقاقه كما أن له الحق في الترقية في العمل والدفع المنتظم للأجر المستحق .

وخلال انعقاد يوم دراسي بمعهد الدراسات والبحوث النقابية وبالتعاون مع الهيئة الألمانية Friedrich Ebert واللجنة الوطنية للنساء العاملات الجزائريات كان موضوعه التحرش الجنسي في أوساط العمل حيث سمح اللقاء بالإعلان عن انطلاق مركز الإصغاء والمساعدة للعاملات ضحايا التحرش الجنسي مدعما بمجموعة من المستشارين القانونيين وكذا نقابيات بداية ديسمبر 2003¹.

وخلال الفترة الممتدة من جانفي الى 1 ديسمبر 2004 تم تسجيل 942 حالة بمساعدة أطباء نفسانيين منها 118 حالة تحرش بسكرتيرات و 110 حالة تحرش بعاملات و 93 حالة تحرش بأطر .

إلا انه يبدو أن هذه النصوص لم تشكل مصدر خوف لدى المتحرشين أو رادعا لهم حسب ما كشفت عنه الأرقام المقدمة من طرف مديرية الأمن الوطني التي سجلت في عام 2008 في سجل قضايا التحرش الجنسي وجود 227 حالة، فيما سجل عام 2010 - 102 حالة، وعام 2011 - 120 حالة كما سجلت المؤسسات التربوية أكثر من خمسة آلاف حالة تحرش جنسي بالنسبة للأطوار الثلاثة حيث تكون المعلمة و الأستاذة هي الضحية وبالتالي أصبحت هذه الظاهرة تأخذ أبعادا خطيرة خصوصا خلال السنوات الأخيرة .

الخاتمة:

ختاما تجدر الإشارة إلى أن التحرش الجنسي ليس قضية تخص النساء فقط ولكنه قضية تهم المجتمع بأكمله فهو لا يقتصر على عمر أو طبقة اجتماعيه كما أنه يعيق تقدم المرأة و ممارسة حياتها الاعتيادية كما نستنتج ان

¹ - حاج علي حكيمة :: المرجع السابق ، ص 89

التحرش يعد احد العوامل الضاغطة على المرأة العاملة فهي إن استجابت تخسر احترامها لذاتها واحترام المجتمع لها وإن رفضت فإنها لا محالة ستخسر وظيفتها والشعور بالأمان بمعنى أن المرأة تعاني من التحرش الجنسي الذي هو نتيجة استغلال السلطة والنفوذ من قبل الرؤساء من اجل الضغط عليها وإخضاعها لرغباتهم ونزواتهم ، ذلك انه لا تخلو وظيفة من الوظائف من الاستغلال الجنسي للمرأة لضعفها وحاجتها للمال والعمل كما انه ورغم ذلك يفضلن الصمت على التشهير بمثل هذه المضايقات بعلة تفادي الفضائح او الخجل وهذا السكوت يسمح بزيادة التماهي في الظاهرة ويكون بمثابة الأرضية الخصبة لتكاثر المتحرشين جنسيا.

كما ان جل المتضررات لا يستطعن إثبات ارتكابه لأنه غالبا ما يتم في الخفاء بطريقة مبتدلة يصعب توثيقها ، وبالتالي يعتبر استغلال السلطة من أهم أسباب انتشار التحرش الجنسي في أوساط العمل .

لذلك نوصي باتخاذ إجراءات صارمة على كل من يتحرش جنسيا بالمرأة في أماكن عملها أو بمناسبة تأديتها لوظيفتها وكذا تشديد العقاب على الفاعل حتى يكون عبرة لغيره في العمل و أن لا يتجرأ غيره للقيام بهذا تصرف ، و أن يبقى مكان العمل بيئة محترمة يسعى فيها كل من الرجل والمرأة للقيام بواجباته بكل جدية واحترام متبادل ، و أن تصان المرأة العاملة حتى لا تكون عرضة للأثار السلبية التي قد تدمر نفسياتها و على أداءها لعملها.

قائمة المراجع

1. بالعربية

أ. الكتب و المؤلفات

- 1- حاج علي حكيمة :تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة –دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس –رسالة ماجستير علم النفس الاجتماعي ،جامعة مولود معمري تيزيوزو كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس 2013-2014
- 2- حامد سيد محمد حامد ، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القومية للنشر ، ط01 القاهرة 2016 ، ص55
- 3- حسام احمد هلال منصور و نورا عبد اللطيف عبد اللطيف:قانون مكافحة التحرش الجنسي في فرنسا، دار النهضة العربية، مصر 2014.
- 4- طريف شوقي ومحمد فرج وعادل محمد هريدي:التحرش الجنسي بالمرأة العاملة-دراسة إستكشافية على عينة من العاملات المصريات، بحث منشور بمجلة كلية الاداب جامعة بني سويف العدد7 أكتوبر 2004.
- 5- عباس بوميدونة وآخرون: التحرش الجنسي في المؤسسة العمومية-دراسة ميدانية-جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
- 6- عزة كريم :دور ضحايا الجريمة في وقوعها، مؤتمر البحوث الاجتماعية –المجالات-التحديات، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة.

7- لقاط مصطفى: جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق بن عكنون جامعة الجزائر 1، 2012-2013

8- محمد فهيم درويش: الغريزة الجنسية وتأثيرها على ارتكاب الجرائم، دار النور، ط، 2010،
ب. المقالات:

1- حمادة الكاشف: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، الحوار المتمدن العدد 2924 بتاريخ 2016-02-21 تحت عنوان حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات <http://www.alhewar.org>

2- سارة الطرابلسي: التحرش في تونس، 2015-10-08، www.alaraby.co.uk

3- عادل عامر: مفهوم التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة <https://almesryoon.com>

4- مداخلة تحت عنوان التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في بيئة العمل من منظور الاختلاط التفاضلي في ملتقى المرأة السعودية الثاني بعنوان المرأة العاملة حقوق واجبات.

5- المرأة الجزائرية العاملة في مواجهة التحرش المعنوي والجنسي- <http://elmaouid.com>

6- أخطر مشاكل المرأة العاملة: التحرش الجنسي والتمييز بالترقيات الوظيفية مع الرجل 2014-03-06 www.al-mowaten.net

7- التحرش الجنسي info.www.djelfa

8- التحرش الجنسي من وجهة نظر القانون الجنائي المغربي <http://etouabti.blogspot.com>

9- الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب - التحرش الجنسي في المغرب، مطبعة النجاح الجديدة .

10- وسحر صلاح محمود: العنف ضد المرأة المصرية في الفترة من يناير 2010 إلى مارس 2010 .

ج. الاتفاقيات والقوانين

1. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ: 3 سبتمبر 1981،

2. إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 104/48 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993

4- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم

5- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل

6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

7- مدونة القانون الجنائي المغربي، الظهير رقم 1.59.413 الصادر في 26 نوفمبر 1962.

8- المجلة الجزائرية عدد 73 المؤرخ في 2 أوت 2004 لدولة تونس

2- مراجع بالفرنسية

Raphaël SIMIAN, le harcèlement en droit pénal, thèse doctorat en droit sous la direction de M. Roger BERNARDINI, Tome I , Université de NICE- France, 2005