

التحرش المعنوي بالمرأة في وسط العمل

بوسحبة جيلالي

أستاذ مساعد قسم أ بكلية الحقوق

والعلوم السياسية- جامعة مستغانم

رغم المساواة التي كرسها أغلب المشرعين في العالم، فإن المرأة العاملة مازالت تعاني التهميش، وتدني وضعيتها مقارنة بالرجل، أمام هذا الوضع يجتهد الباحثون في إيجاد الحلول والسبل الكفيلة بتدارك هذه الوضعية، فذهب البعض إلى أن الحماية القانونية التي يكرسها المشرعون للنساء العاملات هي السبب في ذلك، وذهب البعض الآخر بالعكس إلى اقتراح مزيد من الحماية القانونية والتي تتعلق أساسا بوضع حد لبعض أنواع المضايقات التي قد تتعرض لها أثناء تأديتها لمهامها وبخاصة النفسية، التي قد تحد من مردوديتها، ومنها ما بات يعرف بالتحرش المعنوي، فما هو التحرش المعنوي أو النفسي؟ وماهي أسباب ونتائج تفشيهِ في الجزائر خاصة؟

المبحث الأول. مفهوم التحرش المعنوي

للتحرش المعنوي تعريفين، تعريف لغوي وآخر قانوني، والذي يتجلى في مظاهر، وهو ما سنتطرق إليه في المطلبين تبعا.

المطلب الأول. تعريف التحرش المعنوي

الفرع الأول. التعريف اللغوي للتحرش المعنوي

وهو بمعنى الإغراء ومحاولة الإخضاع والاستغلال السافل للسلطة الإدارية على العامل سواء كان رجلا أو امرأة، وللتحرش عدة معاني من الناحية اللغوية، يقال تحرش به أي تعرض له ليهيجه ويثيره، كما يفيد معنى الإغراء والخداع والإفساد والتهييج، والحمل على الفتن، ويفيد أيضا معنى إثارة الغضب.

كما يمكن تعريفه أنه: "إيذاء الآخر والاستئساد عليه جسديا ونفسيا واجتماعيا كما أنه سلوك عنصري غير شرعي، يمارسه الرؤساء ضد المرؤوسين".¹

اعتبر فعل التحرش المعنوي أو النفسي من أفعال العنف والتهديد، وهو فعل شائن يتم بصفة انفرادية من قبل المتحرش، لسبب من الأسباب: الحالة العائلية، اللغة، الدين، الآراء السياسية، الانتماء إلى نقابة وإلى أقلية.

الفرع الثاني. التعريف القانوني للتحرش المعنوي

تجب الإشارة أولا إلى أن المشرع الجزائري لم يستحدث نصا يجرم بمقتضاه هذا الفعل، ولا حتى نصا يخص هذه الآفة في قانوني العمل والعقوبات، بخلاف التشريع الفرنسي الذي عرفه بمقتضى المادة 1152 من قانون العمل² - تطابقها المادة 222-33-2 من قانون

العقوبات- على أنه: تلك الضغوط المتكررة التي يكون هدفها إحباط مستوى الحماية الذي تقرره ظروف العمل، وذلك بالمساس بحقوق وكرامة العامل المتحرش به الذي غالبا ما تكون المرأة العاملة عرضة له، والتي قد تؤدي إلى الإضرار بصحتها الذهنية والجسدية وتعريض مستقبلها المهني للخطر.

المطلب الثاني. مظاهر التحرش المعنوي

¹ www.jamilhamdaoui.net

² قانون العمل الفرنسي الصادر بالقانون رقم 73-04 المؤرخ في 1973/01/02

للتحرش المعنوي خمس مظاهر وتتجلى فيما يلي:

الفرع الأول. حرمان الضحية من حرية التعبير داخل أماكن العمل

وذلك عن طريق مقاطعة كلامها، عدم الاستماع لها، أو معارضتها بنوع فيه اهانة، خاصة أثناء الاجتماعات، الحرمان من مصادر المعلومة (إعلان عن ترقية داخلية).

الفرع الثاني. العزلة

قطع الكلام مع الضحية، عدم توفير أدوات العمل الضرورية (معدات).

الفرع الثالث. اهانة الضحية

ذلك بصفة مباشرة أو عن طريق الدعاية أو حتى باستعمال الوسائل الإلكترونية للاتصال، وهو ما يؤدي بالضحية في آخر المطاف إلى الإحساس بفقدان الثقة بالنفس، وقلة الاحترام من طرف زملاء في العمل.

الفرع الرابع. المساس بالوضع المهني للضحية

عن طريق حرمانها أو عدم إملاء وتحديد واجباتها بدقة، الأمر الذي قد يؤدي بالضحية إلى التساؤل حول دورها في المؤسسة من جهة، وكذا فقدانها لكل مكتسباتها المعرفية حول المنصب مع مرور الوقت.

الفرع الخامس. المساس بصحة الضحية

في هذه المرحلة تتطور الأمور لتصبح تهديدا بالضرب مثلا، أو أمر الضحية بأداء أعمال خطيرة بطبيعتها دون إعلامها بالمخاطر، ودون حماية تذكر³.

المبحث الثاني. أسباب تفشي التحرش المعنوي في الجزائر وأثاره

المطلب الأول. أسباب تفشي التحرش المعنوي في الجزائر

إن تفشي هذه الظاهرة في الجزائر كان بفعل غياب كلي للنصوص التي تجرم التحرش من جهة، وتنظم العلاقات بين الرجل والمرأة في جميع مختلف القطاعات والإدارات، بحيث يسود الاحترام، إذ أخذ في السنوات الأخيرة أبعادا خطيرة، وهو ما تؤكد شكاوى وشهادات ضحايا هذه "الجريمة" التي لا يعترف بها قانون العمل، حيث اكتفى المشرع بسن مواد تحمي العامل دون التطرق إلى تفاصيل، هي اليوم، وراء معاناة نفسية يومية للنساء العاملات، ضحايا هذا الفراغ.

ذلك أن المرأة العاملة كثيرا ما تكون الضحية الأولى والمستهدفة من ممارسات، تبدأ بضغوط ومحاولات استفزاز، كأن يتم إلزامها بالعمل ساعات إضافية أكثر من باقي الزملاء، وغيرها من التجاوزات، لينتهي الأمر بالمستخدم إلى تصعيد "الهجة" التحرش ليتحول إلى جنسي، مادامت المعنية لم تودع شكوى على مستوى الإدارة ونيابة الجمهورية.

المطلب الثاني. أثار التحرش المعنوي

وتتجلى تلك المعاناة في تلك الضغوط والاستفزات وغيرها من التجاوزات التي قد تتصاعد حدها لتتحول إلى تحرش جنسي مادامت المرأة المعنية لم تودع شكوى على مستوى الإدارة أو نيابة الجمهورية، من شأنها أن تؤدي إلى شعور الضحية بالانتهاك البدني واضطراب في الحالة النفسية، يصعب التخلص منه حتى في البيت، وينعكس ذلك على طريقة معاملة زملاء العمل وحتى أفراد العائلة.

³ Hachelafi Hamid : Harcèlement moral en milieu du travail (les exemples de la vie), éditions dar el-Gharb, Algérie, 2008,p17.

وإذا كانت الضحية ذات شخصية ضعيفة غير متماسكة قد تستسلم (انتحار)، وتقع في مشاكل كثيرة فتزهد في زوجها نتيجة العلاقة الجديدة فتتغير معاملتها له وقد يتفاهم الوضع ليصل إلى حد الطلاق، كما ينعكس ذلك على طريقة تربية أطفالها كأن ترفض أن تعمل ابنتها في مكان فيه رجال على اعتبار أنها بنفسها تعرّضت وهي صغيرة أو في شبابها لاعتداء من هذا النوع ولم تستطع أن تدافع عن نفسها، وكذا الإحساس بالمطاردة قد يسبب الانهيار العصبي خاصة إذا كانت ظروف المرأة لا تسمح لها بمغادرة العمل، وبقاؤها في مثل هذه الظروف ينعكس بالضرورة سلبا على أدائها في العمل وقد يصل الأمر إلى أن تكره الضحية الذهاب للعمل، وهذا ما يكون له أثر بالغ على سير العمل وفعاليتها⁴.

وتؤكد الشكاوى التي تتلقاها مختلف الجهات المختصة، أن المرأة كثيرا ما تكون الضحية الأولى والمستهدفة من ممارسات الشائنة.

أضف إلى ذلك خصوصية المجتمع الجزائري، التي تضع الضحية في قفص الاتهام، التي تخشى غالبا من التصريح بما وقع لها.⁵

المبحث الثالث. مكافحة التحرش المعنوي

المطلب الأول: إستراتيجية مكافحة التحرش المعنوي

إن القضاء على جريمة التحرش المعنوي ومواجهتها تبدأ ببناء استراتيجية متعددة الأبعاد تبدأ بالمتحرش الذي يجب توعيته بأن المرأة التي يتحرش بها هي زميلته في العمل⁶، وتوعية الضحية بأن رد فعلها الإيجابي بعدم السكوت عن التحرش المعنوي هو الطريقة التي تحمي بها كرامتها، ويمكن للجان الوطنية للنساء العاملات بمختلف فروعها أن تلعب دور في توعية ضحايا هذه الجريمة، ويمكن اعتبار إنشاء مركز الإصغاء لضحايا التحرش في الجزائر وتدعيمه بأخصائيين نفسانيين ومستشارين ومحامين، وتخصيص خط اخضر لاستقبال ضحايا التحرش وتسهيل اتصالاتهن في كل شفافية وسرية، يعد مبادرة هامة في هذا الإطار لأن تكتم ضحايا التحرش يجعل الأمر أكثر تعقيدا.

ويندرج ضمن هذه الإستراتيجية عدم المبالغة في إلقاء المسؤولية على المرأة كالقول بأن خروجها للعمل على قدم المساواة مع الرجل وفقا لمبدأ تكافؤ الفرص هو سبب التحرش، وأن كان ذلك عاملا مساهما نوعا ما في زيادة أسباب التحرش.

لهذا فبغض النظر عن سلوك المرأة، فإن هناك مسؤولية عن فعل جرمي يتمثل في التحرش المعنوي، فالرجل مأمور بعدم ارتكابه دينيا، لأن الدين يأمر الإنسان بعدم الاعتداء ارتكابه قانونيا أيضا تحت طائلة التعرض للعقاب هذا من جهة، ومن جهة أخرى هذا الطرح (تصرفات المرأة...) تسعى لرفع المسؤولية عن الرجل وإلقائها على المرأة، فبدلا من تحميل المذنب ذنب فعلته يصير الرجل هو الضحية وليس العكس

المطلب الثاني. آليات مكافحة التحرش المعنوي

في سبيل القضاء على ظاهرة التحرش المعنوي ومكافحته أيضا، ينبغي وضع سياسة قانونية إجرائية وعقابية صارمة ورادعة ضد الفاعلين، وبهذا الخصوص ينبغي تعديل قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية، وتجريمه في قانون العقوبات شأنه في ذلك شأن تجريم فعل التحرش الجنسي، وإدراج التحرش

⁴ Dharam Ghai, Travail décent: concept et indicateurs, revue internationale du travail, vol. 142 (2003), no2,p14. - « Le Travail Des Femmes» L'évolution de la Législation et son rôle dans la défense du droit des femmes, table ronde, du centre d'études sur la coopération juridique internationale, présidée par Jean Cluzel, faculté de droit de Poitiers, France, jeudi 7 mars 2002, P13.

⁵ الأمر رقم 96-03 المؤرخ في 10/01/1996 "المتضمن الموافقة، مع التحفظ، على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979" ج.ر العدد 03 لسنة 1996.

⁶ جريدة الخبر الجزائرية مقال بعنوان: السناياست" يستعد لمراسلة البرلمان"5 آلاف تحرش معنوي وجنسي شهريا في المؤسسات التربوية السبت 29 ديسمبر 2012 الجزائر: خ ل

من بين درجات الأخطاء المهنية التي تستوجب العقاب، مع تشديد هذه العقوبات تحقيقاً لأهداف المشرع وسياسته الجنائية.

كما يستوجب ذلك أيضاً رقابة الأنظمة الداخلية والقوانين الأساسية لمختلف هيئات وأماكن العمل، مهما كان نوعها مع عدم إهمال ضرورة إشراك مؤسسات المجتمع المدني، وكذا وسائل الإعلام المختلفة والمدرسة وأماكن العبادة في عملية التوعية، كما يقتضي ذلك العمل بالمقترحات التالية:

1/ تسهيل عملية الإثبات بالاكْتفاء بشهادة الشهود والتسجيلات الصوتية والرسائل المكتوبة مثلاً، في حدود ما لا يضر بحقوق المتهم، لأن المرأة التي تكون ضحية التحرش المعنوي إذا اشتكت ولم تتمكن من الإثبات فالضرر النفسي والاجتماعي والمعنوي الذي ستعانيه قد يعادل الضرر الناشئ عن التحرش أو يزيد عليه.

2/ فرض رقابة على صاحب السلطة ووضع مدونات أخلاقية لمختلف المهن مع إلزام المؤسسات والهيئات والإدارات بضرورة احترامها وتعليقها وتوعية العمال بمضمونها، وبهذا الخصوص ينبغي التذكير بأن ربّ العمل الذي لا يتخذ الوسائل اللازمة للوقاية من التحرش المعنوي في فرنسا يعد مسؤولاً إلى حد ما على التجاوزات الحاصلة في مؤسسته.

إذ أن بإمكانهم الوقاية منه باتخاذ استراتيجيات خاصة بالتحقيقات وسير الشكاوى بسهولة وبطريقة سرية حيادية، هذه السياسة من شأنها كسر شوكة المعتدين والدفاع بسهولة على الضحايا، وينبغي أيضاً نشر منشورات التوعية بخصوص النصوص القانونية الجديدة -نسبياً- والتي تجرّم هذا الفعل، لأن أغلبية الضحايا لا يعرفون ذلك، ويجب أن تمتد هذه التوعية لشرح مخاطر هذه الجريمة، وفرض نوع من الجدية في العمل تحول دون القيام بالمجاملات في العمل، والتقليل من الاختلاط بقدر الإمكان، وتكوين الموظفين وتحسيسهم بهذه القضية، وبهذا الصدد نجد ما جاء في المادة 06 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁷ على ما يلي: "يحق للعمال أيضاً في إطار علاقة العمل ما يأتي:

... الفقرة 2- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم". فمن باب حفظ الحُرمة والكرامة منع التحرش المعنوي. كونه يشكل مساساً جسدياً ومعنوياً بالعمال وخدشاً لكرامته، والفقرة الثالثة التي تحمي العامل من كل تمييز في شغل المناصب نصها: "الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم...، ويعتبر التحرش المعنوي تمييزاً ضد الضحية، كونه يعد وسيلة بيد رئيسها للضغط عليها وتهديدها بما يملكه من وسائل ضدها، قد يستعملها للحصول على رغباته.

3/ يجب على الضحية عدم التردد في الدفاع عن شرفها باللجوء إلى العدالة لأن تكتمها لن يزيد الأمور إلا سوءاً ويشجّع المعتدين على الاستمرار في تحرشاتهم.

4/ إضفاء السرية في شكاوى التحرش المعنوي لوضع حد لكثرة الكلام وإصاق التهم.

5/ أن تأخر صدور النصوص المجرّمة لهذا السلوك⁸ يستدعي - بعد صدوره - الكثير من التوعية والمتابعة، على مختلف الأصعدة وإشراك مختلف الجهات الفاعلة في إطار المجتمع المدني كالجمعيات ووسائل الإعلام والمؤسسات الدينية والتعليمية.

خاتمة

لاحظنا من خلال تحضيرنا لهذه المداخلة في موضوع التحرش المعنوي في الجزائر من الطابوهات المسكوت عنها.

⁷ القانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج.ر العدد 17 لسنة 1990

⁸ بوسحية جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010، ص 89.

إذ وجب تجريم مثل هذه الظاهرة الغريبة والدخيلة على مجتمعنا، نظرا لاستفحالها كنتيجة للغزو الثقافي الغربي وتدني القيم الدينية لدى بعض الأفراد غير أن تأخره في تجريم هذا الفعل أدى إلى انتشاره بشكل كبير، خاصة في أماكن العمل.

ويجب حث الهيئات الفاعلة في الجزائر، كالجمعيات النسوية ووسائل الإعلام المختلفة على القيام بدورها التوعوي بخطورة هذا الفعل ، ينبغي أن نسجل أن مجرد نص المشرع على تجريم هذا الفعل يعد مكسبا بذاته، من الناحية القانونية ولكن من الناحية الاجتماعية يعبر عن تغيير القيم في المجتمع الجزائري استدعى تدخل المشرع لإعادة الأمور الأخلاقية إلى نصابها بمعاقبة كل من يسير في اتجاه هذا التغيير القيمي والأخلاقي.

