

التحرّش الجنسي في مكان العمل

بقلم: د. أكرم يحيياوي

كلية الحقوق - جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

مقدمة :

التحرّش الجنسي وجه من أوجه العنف ضد المرأة في مكان العمل ويخلق لديها جواً من عدم الأمن، ممّا يخالف مقتضيات اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء (1979) التي تخولّها الحقّ في سلامة ظروف العمل⁽¹⁾. لذلك عكفت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على إعداد توصية عامّة رقم 19 بمناسبة دورتها الحادية عشرة سنة 1992 حيث تطرقت للعنف القائم على الجنس ومن ضمنه التحرش الجنسي⁽²⁾، صوّهو ما عولج أيضاً على المستوى الأوروبي في إطار القانون المتعلّق بمكافحة التحرش الجنسي، الملحق بالتوصية رقم 131/92 الصادرة عن اللّجنة الأوروبية بتاريخ 27 نوفمبر 1991⁽³⁾.

لم يحدّ المشرع الجزائري عن معالجة التحرش الجنسي، فنصّ على حماية المرأة ضد هذا الشكل من العنف في المادة 341 مكرّر من تقنين العقوبات⁽⁴⁾. فهل يعتبر تجريم

1- انظر: Art 11, para 1 (f) de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

2- انظر: Document A/47/38 disponible dans le website de l'organisation des nations unies (www.un.org).

3- انظر: Alain Sériaux et autres, droits et libertés fondamentaux, Ellipses, Paris, 1998, p 125.

4- انظر: القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات (ج ر عدد 2004/71).

التحرش الجنسي في التشريع الجزائري بمثابة حماية ناجعة للمرأة في مكان العمل؟
وعليه، ندرس الحماية ضد التحرش الجنسي في القانون الدولي والتشريع الجزائري.

أولاً- الحماية ضد التحرش الجنسي في القانون الدولي :

1 - في القانون الدولي العالمي :

أ - تعريف التحرش الجنسي ⁽⁵⁾ :

التحرش الجنسي في مكان العمل، حسب لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، هو كل سلوك غير ملائم تتعرض له المرأة، يقوم على دواعٍ جنسية سواء كان عن طريق الأقوال أو الأفعال. وعليه، تقدم اللجنة، على سبيل المثال، بعض التصرفات التي تشكل تحرشاً جنسياً كما يأتي:

- فرض اتصال جسدي،

- إعطاء تسبيقات،

- إبداء ملاحظات تتضمن معنى جنسياً،

- عرض مؤلفات مخلة بالحياء،

- طلب الاستجابة لمتطلبات جنسية.

ب - أثر التحرش الجنسي على المرأة :

يعدّ التحرش الجنسي أكثر أشكال العنف اعتياداً الذي تتعرض له النساء من قبل زملائهنّ في مكان العمل⁽⁶⁾ ممّا يشكلّ مساساً خطيراً بمبدأ المساواة⁽⁷⁾. ويتجلّى هذا المساس في الآثار التالية⁽⁸⁾:

5- انظر: Para 18 de la recommandation générale du comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, N° 19, onzième session 1992, violence à l'égard des femmes, document A/47/38.

6- انظر: Centre pour les droits de l'homme, Discrimination à l'égard des femmes: la convention et le comité, fiche d'information N° 22, Genève, février 1995, p 23.

7- انظر: Recommandation générale du comité, op.cit, para 17.

8- انظر: Ibid, para 18.

- إهانة المرأة وتعرضها لمشكل على مستوى الصحة والأمن،

اعتقادها بأنّ رفض الرضوخ للمتطلبات الجنسية قد يحرمها من مزايا وظيفية فيما يخصّ التوظيف والترقية،

- خلق جوّ عدائي في العمل.

بناء على ذلك، أوصت لجنة القضاء على التمييز ضد النساء الدول الأطراف في اتفاقية إلغاء كلّ أشكال التمييز تجاه النساء أن تتخذ «إجراءات قانونية فعلية، بما في ذلك عقوبات جنائية وتعويضات مدنية لحماية النساء ضد...التحرّش الجنسي في مكان العمل»⁽⁹⁾.

2 - في القانون الدولي الأوروبي :

سبق الذكر بأنّ قانون المجموعة الأوروبية Le droit communautaire قد عالج مسألة التحرش الجنسي في القانون المتعلّق بمكافحة التحرش الجنسي، الملحق بالتوصية رقم 131/92 الصادرة عن اللجنة الأوروبية بتاريخ 27 نوفمبر 1991. فوفقاً لهذا القانون يعتبر تحرّشاً جنسياً «كلّ تصرف مادي مزعج سواء كان شفوياً أو غير شفوي... وتكمن الخاصية الأساسية للتحرّش الجنسي في كون الذي يتعرّض له يشعر بأنّ مثل هذا السلوك غير مرغوب فيه، ويعود لكلّ فرد تحديد ما هو التصرف الذي يقبله والذي يحسبه مهيناً»⁽¹⁰⁾.

على هذا الأساس يمتاز قانون المجموعة الأوروبية على القانون الدولي العالمي في جانبين مهمّين هما:

- لم يحم القانون الأوروبي المرأة فحسب ضد التحرش الجنسي بل بسط حمايته لجنس الذكر أيضاً.

Recommandation générale du comité, op.cit, , para 24/(i).

9 - انظر:

Alain Sériaux et autres, op.cit, p125.

10 - انظر:

- اعتدَّ هذا القانون بمعيار شخصي لتحديد ما هو السلوك المعتبر تحرشاً جنسياً. هكذا يقترب قانون المجموعة الأوربية إلى صرامة الشريعة الإسلامية عندما يعالج قضية التحرش الجنسي لكن دون أن يصل إلى إعجازها لأن القرآن الكريم يحارب الدوافع النفسية الموصلة إلى هذه الفاحشة مخاطباً الرجل والمرأة في آن واحد. قال تعالى: (قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ ...)⁽¹¹⁾، (وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ...)⁽¹²⁾.

ثانياً الحماية ضد التحرش الجنسي في التشريع الجزائري ومدى فعاليتها :

1 - مضمون الحماية :

تضمنت هذه الحماية المادة 341 مكرّر من تقنين العقوبات النّاصة على أنّه: «يعدّ مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لطلباته الجنسية.

في حالة العود تضاعف العقوبة »

نستخلص من هذا النص أنّ جريمة التحرش الجنسي تقوم على الأركان التالية:

أ - أن يكون التحرش الجنسي صادراً من رئيس :

وبذلك يكون المشرع قد ربط التحرش الجنسي بنظرية إساءة استعمال السلطة.

وتترتب عن ذلك النتائج التالية:

11 - الآية 30 من سورة النور.

12 - الآية 31 من سورة النور.

- يستوي أن يكون الرئيس رجلاً أو امرأة وهو مقتضى قول المشرع: « كل شخص يستغل سلطة وظيفته »، كأن يقيد هذا الرئيس منح بعض المزايا الوظيفية بإشباع حاجاته الجنسية.

- لا تكون الضحية مرئوساً فحسب، بل قد تكون شخصاً آخر لا يخضع لسلطة الرئيس أيضاً. وفي الحالتين كليهما لا اعتبار لجنس هذه الضحية، كأن يربط صاحب السلطة الإسراع في معالجة ملف أو منح رخصة معينة بنزواته الجنسية.

- لا تقوم جريمة التحرش الجنسي لو حاولت العاملة أو امرأة أخرى غير خاضعة للسلطة الرئاسية إغواء من له سلطة اتخاذ القرار.

ب - أن يقترن التحرش الجنسي بالضغط والإكراه :

وبذلك لا تحرّش جنسي لو كان الرئيس يتغزّل بالمرؤوسة فقط أو يبعث لها رسائل غرامية بل حتّى لو وصل الأمر إلى أن يستعرض لها صوراً أو مجلات مخلة بالحياء ما دام لم يكرهها على تلبية غرضه الجنسي.

جـ - أن يكون الغرض من الضغط والإكراه إشباع رغبة جنسية :

وبذلك لا تقوم الجريمة لو فرطت الموظفة في مهامها أو أساءت استقبال المواطنين فصدرت من الرئيس تصرفات تنطوي على نوع من الضغط والإكراه كرفع الصوت واحمرار العيون قصد حملها على حسن الاستقبال وأداء الخدمة على أحسن وجه لأن ذلك في الحقيقة يعدّ من قبيل السلطة التأديبية حتّى ولو لم يوقع عقاباً.

إذا تحققت الأركان السابقة تقوم جريمة التحرش الجنسي مهما يكن الركن المادي، إذ يستوي أن يكون قولاً أو فعلاً أو أيّ سلوك آخر ينطوي على غرض جنسي، والأمر متروك لتقدير القاضي.

2 - مدى فعالية الحماية :

إذا كان المشرع قد امتثل لتوصية لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، رقم 19 (1992) عندما اتخذ إجراءً تشريعياً عقابياً على التحرش الجنسي في مكان العمل، إلا أن هذه الحماية، باقتران التحرش الجنسي بنظرية إساءة استعمال السلطة، تظل مقيدة، إلى حد بعيد، من ثلاثة أوجه هي:

الوجه الأول : إن ربط التحرش الجنسي بذلك السلوك الصادر من رئيس يجعل المرأة في وسط العمل عرضة لهذا الاعتداء المهيمن من قبل زميل في العمل ليست له سلطة اتخاذ القرار مما يخلق جوّاً عدائياً في العمل يتعارض مع متطلبات الفقرة 18 من التوصية العامة رقم 19 الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها الحادية عشرة سنة 1992.

الوجه الثاني : إن قصر التحرش الجنسي على التصرف الذي ينطوي على الإكراه فحسب، يفسح المجال للتحرش للعذب أو سلوك الثعلب الذي يزعج المرأة ويخلق لها متاعب في مكان العمل، وهو ما يعرضها لمشكل على مستوى الصحة والأمن، الأمر الذي يتناقض مع مقتضيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة أيضاً وفقاً للفقرة 18 من توصيتها العامة رقم 19 (1992) سالفة الذكر.

ومما يدعم هذا الطرح كون اللجنة عندما أشارت إلى ما يشكل تحرشاً جنسياً على سبيل المثال لم تقتصر على السلوك الذي ينطوي على الإكراه - مثل فرض اتصال جسدي كما جاء في الفقرة 18 من توصيتها العامة رقم 19 (1992) - فحسب، بل أدرجت في السياق نفسه السلوك الذي لا يشمل الإكراه أيضاً مثل عرض مؤلفات مخلة بالحياء.

الوجه الثالث : إن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عندما تعرضت في الفقرة 17 من توصيتها العامة رقم 19 (1992)، « للتحرش الجنسي في مكان العمل » إنما يفهم من

عبارتها هذه مطلق التحرش سواء صدر من رئيس أو غير رئيس، أو تضمّن هذا التحرش إكراهاً أو لم يتضمن مثل هذا الإكراه. فالعبرة إذن بما يشكل إهانة للمرأة في مكان العمل ويؤثر على صحتها وأمنها وطمأنينتها وهي تؤدّي واجباتها الوظيفية. ولقد أحسن فعلاً مشرعُ المجموعة الأوروبية Le législateur communautaire عندما ترك تقدير ما يعتبر تحرّشاً جنسياً في مكان العمل للضحية نفسها سواء كانت رجلاً أو امرأة.

خاتمة :

تبينّ لنا من التحليلات السابقة بأنّ ربط التحرش الجنسي بنظرية إساءة استعمال السلطة يفسح المجال للتحرّش الجنسي العذب Le harcèlement sexuel doux ممّا يضيّق مدى حماية المرأة في مكان العمل. لذلك نقترح إعادة صياغة المادة 341 مكرّر من تقنين العقوبات كما يلي:

« يعد مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل شخص يعامل المرأة في وسط العمل معاملة تهدف إلى إشباع حاجاته الجنسية سواء عن طريق الأقوال أو الأفعال، مباشرة أو غير مباشرة، أو بأية طريقة كانت⁽¹³⁾.
في حالة العود تضاعف العقوبة ».

13 - الجديد في المادة هو ما كتب بالغامق.