

الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل دراسة نقدية مقارنة في تشريعات العمل السورية والأردنية والفرنسية في ضوء اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل

محمد درويش * و أمل شربيا *

تاريخ القبول 2023/11/20

DOI:https://doi.org/10.47017/32.3.9

تاريخ الاستلام 2023/07/31

الملخص

يُعد التحرش الجنسي أحد أشكال العنف ضد المرأة القائم على أساس النوع الاجتماعي، وهو ظاهرة اجتماعية سلبية تطال المجتمعات كافة، غير أن آثار هذه الظاهرة تبدو أكثر خطورة في بيئة العمل، التي قد تشكل مناخاً خصباً لممارسة التحرش الجنسي، والذي يعيق دخول النساء ميدان العمل واستمرارهن فيه، لا سيما في ظل سكوت العاملات المتحرش بهن عن التبليغ عن هذه الممارسات، وقصور التشريعات العمالية عن حمايتهن، وعن توفير بيئة عمل آمنة لهن.

وبالنظر لخطورة هذه الظاهرة، فقد تداعى كل من المشرعين الاجتماعيين، الدولي والوطني الفرنسي للتصدي لها وفرض جزاءات رادعة بحق المتحرش، ولتأمين الحماية لضحايا التحرش، بالمقابل نجد أن المشرعين السوري والأردني لم يسايرا التطورات الاجتماعية والتشريعية لتأمين بيئة عمل آمنة للمرأة.

تحاول هذه الدراسة التعريف بظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، وتسليط الضوء على الحماية المقررة لها في معايير العمل الدولية، وتشريعات العمل الوطنية في كل من سوريا والأردن وفرنسا.

الكلمات المفتاحية: التحرش الجنسي، المرأة العاملة، مكان العمل، قانون العمل.

المقدمة

دفعت التطورات الاجتماعية والحاجة الاقتصادية للمرأة إلى الخروج إلى العمل إلى جانب الرجال، والاختلاط بالرجال في أماكن العمل، غير أنه في مقابل ما ينطوي عليه عمل المرأة من آثار إيجابية، تتمثل في تمكين المرأة والنهوض بإمكانيات المجتمع، فإن اختلاط المرأة بالرجل في أماكن العمل قد ينطوي على مخاطر على المرأة العاملة، ومن بين هذه المخاطر تعرضها للتحرش الجنسي، إذ يشكل التحرش الجنسي أحد أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ويعد أحد المعوقات الرئيسة التي تمنع المرأة من الدخول إلى العمل والاستمرار فيه، مما يشكل انتهاكاً لمبدأ عدم التمييز.

ويعد التحرش الجنسي أحد أخطر الأمراض الاجتماعية التي تنتشر في المجتمعات كافة، وتتزايد خطورتها في المجتمعات العربية، بالنظر للسكوت الرسمي عن مواجهة هذه الظاهرة، والذي يتبين في إهمال المشرع للتصدي لهذه الظاهرة، وندرة الإحصائيات التي تعنى بها، فضلاً عن المنظور الاجتماعي الذي يعدها أحد المحرمات الاجتماعية التي لا يجوز الحديث فيها، ويحمل الضحية مسؤولية تعرضها للتحرش، مما يمنع ضحايا التحرش من الإبلاغ عن تعرضهن لهذا السلوك فيفضلن الصمت. وبالنظر لخطورة هذه الظاهرة على علاقات العمل وعلى مشاركة المرأة في العمل ودورها في التنمية، فقد أثمرت جهود منظمة العمل الدولية عن إصدار اتفاقية دولية في عام 2019 تحت رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل، كما تدخل المشرع الفرنسي أكثر من مرة لتعديل أحكام قانون العمل لإضفاء الحماية على ضحايا التحرش الجنسي ومكافحته. بالمقابل نجد تشريعات العمل العربية، بشكل عام، تكاد تخلو من أي حماية لضحايا التحرش الجنسي، فيما خلا القواعد العامة التي تسمح للضحية بترك العمل.

إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث، بالنظر في غياب الحماية التشريعية لضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل في كل من تشريعي العمل السوري والأردني، وقصور المعالجة التشريعية للتحرش الجنسي في عالم العمل، فالمشرع الاجتماعي في كلا البلدين ما زال يؤسس الجريمة على أساس إساءة استخدام السلطة، كما يقتصر الجزاء على منح ضحية التحرش الجنسي الحق في ترك العمل، وعد ذلك تسريحاً تعسفياً، مع اقتصار الحماية الجزائية لضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل على تلك المقررة لضحايا الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة في قانون العقوبات.

أهمية البحث

تظهر أهمية البحث بالنظر إلى ندرة الدراسات التي تُعنى بمواجهة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، رغم تفشي هذه الظاهرة بشكل واسع، وما يترتب عليها من آثار مدمرة على المرأة العاملة والمجتمع، حيث يقوض التحرش الجنسي المساواة في العمل، كما يؤثر سلباً على من يتعرض له، من حيث الأجور، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل، وقد يدفع المرأة إلى مغادرة عالم العمل، فضلاً عن تكريس الصورة النمطية حول قدرات النساء وتطلعاتهن، كما يسهم في تقليل أعداد النساء اللواتي يدخلن أو يبقين في سوق العمل، مما يؤدي لتوسيع فجوة المشاركة في القوى العاملة، وفي حصول النساء على أجور أقل من الرجال، مما يؤدي إلى تفاقم فجوة الأجور على أساس الجنس.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى دراسة المواجهة التشريعية لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في القانون الفرنسي ومعايير العمل الدولية، وإسقاطها على القانونين السوري والأردني، للوصول إلى إطار قانوني يمكن الاهتداء به عند معالجة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة تشريعياً.

منهج البحث

سنتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، الذي يصف الظاهرة المدروسة، من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة، مع مقارنة موقف المشرعين السوري والأردني مع الموقف التشريعي الفرنسي تجاهها، من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً، والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في كشف الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه.

المبحث الأول: ماهية التحرش الجنسي

يُعد التحرش الجنسي انتهاكاً لحقوق الإنسان، وسلوكاً عدائياً ينتهك حق العاملة في بيئة عمل آمنة، واعتداءً على السلامة الجسدية والمعنوية للضحية، وأحد أشكال التمييز الذي يقوّض الحق في المساواة في المعاملة والفرص. وبالنظر للسكوت الرسمي والاجتماعي عن هذه الظاهرة، فغالباً لا تعي الضحية حقوقها وتخشى الانتقام أو فقدان الوظيفة، فتفضل السكوت.

ولتوضيح ماهية التحرش الجنسي، سنتناول هذا المبحث في مطلبين، ندرس في المطلب الأول مفهوم التحرش الجنسي، فيما نخصص المطلب الثاني لدراسة النظام القانوني لحماية المرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل.

المطلب الأول: مفهوم التحرش الجنسي

للإحاطة بمفهوم التحرش الجنسي، سنتعرض لتعريف التحرش الجنسي (الفرع الأول)، وصور التحرش الجنسي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف التحرش الجنسي

ليس من السهل وضع تعريف للتحرش الجنسي بجميع أشكاله، بالنظر لتباين هذه الظاهرة تبعاً لاختلاف الزمان والمكان، فما يُعد تحرشاً في بلد معين قد لا يُعد كذلك في بلد آخر، كما أن أشكال التحرش قد تختلف باختلاف الزمن، فقد رافق التكنولوجيا الحديثة ظهور أشكال مستحدثة للتحرش الجنسي لم تكن معروفة قبل ظهورها.

وقد عرفت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل التحرش الجنسي بأنه: "مجموعة السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أم تكررت، تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل التحرش على أساس النوع الاجتماعي".
وعرف التوجيه الأوروبي (2002/73/CE) التحرش الجنسي في المادة (2) بأنه: "الحالة التي يحدث فيها سلوك غير مرغوب ذو دلالة جنسية، معبراً عنه جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي، بهدف أو نتيجة انتهاك كرامة الشخص، وعلى وجه الخصوص بيئة مخيفة أو معادية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة"

ونصت المادة (L.1153-1) من قانون العمل الفرنسي على أنه: "لا يجوز أن يتعرض أي عامل للأفعال التالية:

- 1- التحرش الجنسي، الذي يتكون من ملاحظات متكررة أو سلوك ذو دلالة جنسية، والتي تقوض كرامته بسبب طبيعتها المهينة، أو تخلق موقفاً مخيفاً أو عدائياً أو مسيئاً ضده، ويشمل التحرش الجنسي أيضاً: أ) عندما يتعرض نفس العامل لمثل هذه الملاحظات أو السلوك من عدة أشخاص، بطريقة متضاهرة أو بتحريض من أحدهم، على الرغم من أن كل واحد منهم لم يتصرف بشكل متكرر. ب) عندما يتعرض نفس العامل لمثل هذه الملاحظات أو السلوك على التوالي، من عدة أشخاص يعرفون، حتى في حالة عدم الاتفاق، أن هذه الملاحظات أو السلوك يميز بالتكرار.
- 2- أو يتم استيعابها في التحرش الجنسي، والذي يتكون من أي شكل من أشكال الضغط الجسيم، حتى لو لم يتكرر، ويمارس بهدف حقيقي أو ظاهري للحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان ذلك لمنفعة الجاني، أو لصالح الجاني أو لصالح طرف ثالث".

كما قام المشرع الفرنسي بتعريف التحرش الجنسي بموجب المادة (222-33) من قانون العقوبات من خلال تعداد مجموعة من صور أو أركان هذا الأخير، محددًا مفهومه بأنه كل فعل يتم من خلاله فرض على أي شخص، بصفة متكررة، أقوال أو أفعال ذات طبيعة أو دلالة جنسية أو تمييزية، تسيء إلى كرامة العامل بسبب طابعها المهين أو المذل، أو تخلق ضده وضعية تخويفية أو عدائية أو مسيئة.

تقوم أيضاً هذه الجريمة: عندما يتم فرض هذه الأقوال أو الأفعال على نفس الشخص من قبل العديد من الأشخاص، سواء بطريقة مدبرة أو منسقة، أو بتحريض من أحدهم، حتى في حالة ما إذا لم يقيم كل منهم بالفعل بصفة متكررة، عندما يتم فرض هذه الأقوال أو الأفعال على نفس الضحية، على التوالي أو تبعاً، من قبل العديد من الأشخاص الذين، حتى في حالة عدم التشاور أو التنسيق بينهم، يعلمون أن هذه الأقوال أو الأفعال تتميز بالتكرار.

كما يعد كذلك في حكم التحرش الجنسي، كل شكل من أشكال الضغط الخطير، حتى لو تم بصفة غير متكررة، يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان مطلوباً لفائدة مرتكبه أو لفائدة شخص آخر من الغير، وهو ما يمثل الابتزاز الجنسي.

يلاحظ من خلال مقارنة التعريف الذي أورده المشرع الفرنسي للتحرش الجنسي في قانون العمل مع التعريف الذي ذكره في قانون العقوبات، أن هذا الأخير جاء أوسع وأعم من الأول، حاول من خلاله المشرع توفير حماية أكبر لضحية التحرش الجنسي من خلال تحديد صور أخرى لهذا الأخير لم يتم تناولها في التعريف الأول، وهو أمر غير مستغرب ذلك أن آخر تعديل لتعريف قانون العمل تم بموجب القانون رقم (954-2012) المؤرخ في 6 آب 2012 المتعلق بالتحرش الجنسي، في حين أن آخر تعديل لتعريف قانون العقوبات قد تم بموجب قانون رقم (703-2018) المؤرخ في 3 آب 2018 المتعلق بتعزيز مكافحة العنف الجنسي والتمييز، وهو ما يعبر عن مواكبة تطور مفهوم هذا الأخير بالنظر إلى تطور وتنوع مظاهره أو طرقه (Zoba, 2020, p.172).

كما يلاحظ من خلال هذين التعريفين أن معيار تكييف أو وصف الفعل المرتكب فيما إذا كان يشكل تحرشاً جنسياً من عدمه هو عنصر التكرار، إذ يشترط أن يقوم مرتكب الجريمة بفعل التحرش بصفة متكررة كأصل عام، بينما لا يشترط استثناءً توفر هذا العنصر إذا كانت الطريقة المستعملة للوصول إلى تحقيق هدف مرتكب الفعل هي الضغط الجاد، حتى وإن تم ذلك لفائدة شخص آخر، كأن يقوم بذلك المسؤول المباشر عن العامل لفائدة مدير المؤسسة، أو في حالة ما إذا تم هذا التحرش من قبل العديد من الأشخاص، بصفة مدبرة أو بتحريض من أحدهم، كما يشمل أيضاً هذا الاستثناء حالة ما إذا تم التحرش من قبل العديد من الأشخاص تبعاً مع علمهم بتكرار فعل التحرش الجنسي حتى دون التنسيق بينهم.

وقد كان موقف المشرع الفرنسي من اشتراط تكرار الأفعال أو أن تشكل ضغطاً جاداً، عرضة للنقد من قبل الفقه، لأن من شأنه الحد من حماية العمال من التحرش الجنسي عندما لا تصل الأفعال إلى حد معين من الجسامه (Auvergnon, 2014, p.278).

أما على صعيد التعريفات الفقهية، فقد تم تعريف التحرش الجنسي بأنه: ذلك السلوك القولي أو الفعلي، الصادر من الذكر ضد الأنثى أو العكس، وينطوي على الإثارة الجنسية بأي شكل من الأشكال، دون رغبة الآخر الذي يقبل أو يرفض ذلك التصرف أو السلوك، والذي يشكل في ذات الوقت خرقاً للأخلاق العامة والآداب (Kotob, 2008, p. 34).

وعرفه آخر بأنه: سلوك ذو نزعة جنسية لا يكون مستحباً ولا يُلَبَّ ولا يلقى تجاوباً، فهو يمثل أفعالاً مرفوضة وغير متبادلة، ويمكن أن يكون هذا التحرش جسدياً أو كلامياً أو خطياً أو مادةً صوريةً خلية، فهو يغطي حقائق مختلفة، ويمثل شكلاً من أشكال العنف التي تترجم في صور متنوعة (Shlala, 2010, p.8).

كما تم تعريف التحرش الجنسي بأنه: ذلك السلوك الجنسي المتمم من قبل المتحرش، وغير المرغوب به من قبل الضحية (Ateeq, 2010, p.19).

كما عرف جانب من الفقه التحرش الجنسي بأنه: كل سلوك غير مرغوب فيه، ويكون ذا دلالة أو طبيعة جنسية، وأن يكون ناتجاً من سوء استخدام صاحب العمل أو المشرف أو المسؤول عن المجني عليه داخل التسلسل الوظيفي، أو سوء استغلال بعض زملاء العمل أو المترددين عليه من التواجد داخل مكان العمل في التعامل من تلميحات أو إظهار الرغبات الجنسية أو حتى مجرد الرغبة في المضايقة، وتتكرر بيئة العمل باستخدام الألفاظ والتصرفات والنكات ذات الدلالة غير الأخلاقية، ولها مدلولات جنسية مفهومة لدى مستقبلها (Abdulrazzak, 2015, p.139).

ويمكن ملاحظة أن سائر التعريفات تفترض قيام المتحرش بسلوك ذي طبيعة جنسية، مرفوض من قبل الضحية، بأي وسيلة، وسواء كان رجلاً أو امرأة، بهدف الحصول على منفعة جنسية لمصلحته أو لمصلحة شخص ثالث.

ويُفهم من التعريفات السابقة أن التحرش الجنسي في مكان العمل هو أحد أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، من شأنه خلق بيئة عمل عدائية، والذي يتجسد على شكل سلوك قولي أو فعلي من قبل أي شخص في بيئة العمل، ولا يلقى قبولا من الضحية، بهدف الحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية، سواء تم ذلك لمرة واحدة أو تكرر لعدة مرات، وسواء استخدمت فيه الوسائل التقليدية أو الإلكترونية.

الفرع الثاني: صور التحرش الجنسي

من الممكن أن يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة، إذ يمكن تصنيفها من حيث درجة خطورة الأفعال التي تشكل التحرش، أو من حيث الوسائل التي يستخدمها المتحرش للوصول إلى غايته.

أولاً: من حيث مستوى الخطورة: يبدأ أكثر أفعال التحرش نعومة بتوجيه مجاملة غير مرغوب بها، وقد يصل إلى درجة الاغتصاب، ويتخذ التحرش الجنسي -من حيث درجة خطورته- أحد شكلين، فهو إما أن يكون تحرشاً شفهيّاً أو تحرشاً غير شفهي:

1- التحرش الشفهي: ويشمل التعليقات والنكات والملاحظات ذات الطابع الجنسي، التي يعبر بها المتحرش عن أطماعه في الضحية، وكذلك التلطف بعبارات ذات معنى جنسي، أو تقديم اقتراحات خاصة بالشكل الظاهري للجسد، أو التلميح إلى الحياة الخاصة للشخص، أو أي سلوك لفظي ذا طبيعة جنسية (Farman & Fayad, 2020, p.21).

ولا يشترط أن يكون لهذه السلوكيات طابع جنسي صريح ومباشر، بل يكفي أن يكون لها دلالة جنسية فقط (Joz, 2013, p.19)، ويترك للقضاء تحديد السلوك الذي يحمل دلالة جنسية، وفي هذا السياق عد القضاء الفرنسي الأفعال التالية تحرشاً جنسياً: إبداء ملاحظات ذات دلالة جنسية من قبل الرئيس الهرمي (-07-87 n° 07-87, Cass. Crime. 3, Juin, 2008)، سلوك صاحب العمل الذي تسبب في عجز العاملة، ويتألف من تدخلات متكررة في حياتها الخاصة عن طريق المكالمات الهاتفية والزيارات لمنزلها وتقديم الهدايا بهدف إجبارها على الخضوع لرغباته (Cass. Soc. 3, Mars, 878)، سلوك صاحب العمل الذي تسبب في عجز باطلاً، ويعد التحرش هو سبب العجز (Cass. Soc. 24, Juin, 2009, n° 44-082-07)، حيث يكون الفصل بسبب العجز باطلاً، ويعد التحرش هو سبب العجز (Cass. Soc. 24, Juin, 2009, n° 07-43.994).

2- التَّحْرُشُ غير الشَّفْهِي: ويشمل كل الأفعال والحركات التي تمس كرامة العاملة، والتي تهدف إلى إضعاف إرادة الضحية، وكل ما من شأنه خلق بيئة عمل عدائية (Al-Kelani, 2018, p.65)، ويتمثل في الحركات الجسدية ذات الطبيعة الجنسية، كالنظرة الفاحصة والمركزة على بعض أجزاء الجسم، أو الإشارة، سواء كانت بالعين أو في ملامح الوجه أو باليد، يفهم منها التحرش الجنسي، أو قيام المتحرش بكشف أحد أعضاء جسمه الجنسية، وهو ما يعرف بالاستعراض الجنسي (Al-Mahlawy, 2019, p.307)، وكذلك الملاحقة وتتبع الضحية والاهتمام غير المرغوب فيه، واللمس والاحتكاك والتقرب من الجسد والإمساك بالضحية أو ضمها وتقبيلها عنوة، أو إرسال البريد الإلكتروني أو الهدايا ذات الطبيعة الجنسية.

وقد عد القضاء الفرنسي سلوك صاحب العمل المتمثل في مدح الموظفة على جسدها والطلب منها ارتداء التنانير لإظهار ساقها، والانغماس في المداعبة ومحاولة فرك الكتفين تحرشاً جنسياً (Cour D'appel De Reims-Ch. Social.) (19, Septe, 2007, n°06/01086).

ثانياً: من حيث الوسائل المستخدمة: أما من حيث الوسائل التي يستخدمها المتحرش للوصول إلى غايته، فقد قسم الفقه التحرش الجنسي إلى نوعين:

1- التحرش المساوماتي "Le harcèlement marchandage": ويطلق عليه بالمصطلح اللاتيني "Quid pro Quo"، أي شيء مقابل شيء (Abdulrazzak, 2015, p.141)، وهو التحرش الذي يرتكبه الرئيس في العمل، عن طريق ترغيب مرؤوسه بامتيازات في العمل، كالحصول على وظيفة، أو النقل إلى مركز وظيفي أفضل، أو عن طريق وعد بمكافأة أو علاوة، مقابل الحصول على رغبات جنسية.

وفي هذا السياق عد القضاء الفرنسي تحرشاً جنسياً قيام صاحب العمل بطلب الجماع مع العاملة مقابل زيادة الراتب، حتى لو اقتصر ذلك على مجرد المساومة وحدث في جو احتفالي (Cour d'appel de Douai. 31 janvier,) (2007, n°06-00.150).

ويعد هذا التحرش أحد أشكال إساءة استخدام السلطة، ويرتب نتائجاً سلبية خطيرة على كل من الضحية ومصحة العمل؛ فمن جهة الضحية، يجعلها عرضة للفصل إذا لم تنصع لرغبات المتحرش، أما على مستوى مصلحة العمل، فهو يؤدي لمنح الوظائف والامتيازات لمن لا تستحق، على حساب مصلحة العمل (Faraj, 2011, p.35).

2- التحرش بالتخويف "Le harcèlement par intimidation": وهو التحرش الذي يلجأ فيه الرئيس في العمل إلى تهديد المرؤوس بزوال مصلحة أو تفويت فرصة، كفرض عقوبة تأديبية بحقه، أو نقله إلى مركز وظيفي أدنى، إن لم يرضخ لرغباته (Jabbour, 2013, p.94).

والحكم بوجود التحرش الجنسي، الأمر متروك للقاضي لفحص العناصر التي تحتج بها العاملة وتقييم فيما إذا كانت الحقائق مؤكدة مادياً، ويسمح لصاحب العمل بإثبات أن قراراته مبررة بأهداف بعيدة عن أي مضايقة، ويمكن إثبات ذلك بوجود الألفة المتبادلة بين العاملة وصاحب العمل وتبادل الرسائل طيلة مدة النزاع (Cass. Soc. 3 Mars 2021, n°19-) (18.110).

المطلب الثاني: النظام القانوني لحماية المرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل

عانت المرأة العاملة -كغيرها من أفراد الطبقة العاملة- من الاستغلال بأشكاله كافة، غير أن معاناة المرأة كانت مضاعفة، فبالإضافة للاستغلال الاقتصادي، عانت من الاستغلال الجنسي، بحكم النوع الاجتماعي.

ومع تعالي الأصوات المنادية بحماية المرأة من التحرش الجنسي، انعكس ذلك على الحماية القانونية على المستويين الدولي والداخلي.

الفرع الأول: الحماية القانونية في التشريع الدولي

اهتم المجتمع الدولي بوضع قواعد لمنع ظاهرة العنف ضد المرأة، وقد ظهرت هذه الجهود الدولية على مستوى التشريعات الدولية العامة الصادرة عن الأمم المتحدة، والتشريعات الدولية الخاصة التي أصدرتها منظمة العمل الدولية.

أولاً: الحماية في التشريع الدولي العام: يعد العنف ضد المرأة أحد اهتمامات الأمم المتحدة منذ بداية التنظيم الدولي، وقد تبلورت هذه الجهود من خلال المؤتمرات الدولية حول المرأة التي أرادت تطوير خطة عملها بناءً على دراساتها حول العلاقات بين الجنسين، ولمتابعة هذه المؤتمرات، تم إنشاء العديد من المؤسسات لاحقاً داخل الأمم المتحدة وتم تجميعها معاً في عام 2010 ضمن كيان "هيئة الأمم المتحدة للمرأة"، وهي تمثل مصدراً مهماً للقانون غير الملزم فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل.

وقد تمخضت جهود الأمم المتحدة عن إصدار العديد من الاتفاقيات والإعلانات التي تعنى بحقوق المرأة بشكل عام، وتعرضت لحماية المرأة من التحرش الجنسي، بداية من الإعلان الخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة الذي صدر بالتعاون مع اللجنة الخاصة بوضع المرأة، واللجنة الفرعية الثالثة من الجمعية العامة للأمم المتحدة في 7 تشرين الثاني 1967، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة، وعرضتها على الدول الأعضاء في المنظومة الدولية، قصد التوقيع والتصديق والانضمام إليها في 18 كانون الأول 1979 ودخلت حيز التنفيذ في 3 أيلول 1981 حال تصديق الدولة العشرين عليها، وهي تمثل صكاً شاملاً يجمع كل الحقوق المنصوص عليها في الإعلانات والاتفاقيات السابقة المتعلقة بحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص، ويضيف إليها قائمة كاملة بالحقوق التي من حق المرأة أن تتمتع بها، وإعلان القضاء على العنف ضد المرأة الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1993.

ثانياً: الحماية في التشريع الدولي الخاص (منظمة العمل الدولية)

كان لمنظمة العمل الدولية دور بارز في إصدار العديد من اتفاقيات العمل الدولية التي عرفت بتسميتها "القانون الدولي للعمل"، وتقسم هذه الاتفاقيات إلى نوعين: الأولى اتفاقيات تقترحها المنظمة على الدول الأعضاء وتطلب التصديق عليها، والثانية توصيات تصدر عن المؤتمر العام، وهي غير ملزمة، وتعد إرشادات تستعين بها الدول الأعضاء في ميدان العمل.

وتشكل الاتفاقيات والتوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي "مستويات العمل الدولية"، وهي تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي لا يجوز للدول تجاوزها، بما يحقق رعاية العمال (Khalil, 2005, p.210)، وحمايتهم من الاستغلال، والنهوض بأحوالهم.

وقد كان من أولى اهتمامات المنظمة منذ تأسيسها، موضوع عمل المرأة والقضاء على التمييز في العمل على أساس الجنس والاهتمام بالأمومة، فأصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تعنى بالمرأة العاملة وحماية الأمومة ونظام عمل النساء ليلاً ومساواة العاملات بالعمال في الأجر للعمل المتماثل.

وقد توجت جهود منظمة العمل الدولية بإصدار الاتفاقية رقم (190) لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل، حيث اعتمدت اتفاقية منظمة العمل الدولية خلال الدورة الثامنة بعد المئة لمؤتمر العمل الدولي في 21 حزيران لعام 2019، وهي دورة مئوية المنظمة، ودخلت حيز التنفيذ في 25 حزيران 2021، وتعد هذه الاتفاقية بمثابة المعيار الدولي الأول الرامي إلى القضاء على ممارسة العنف والتحرش في مكان العمل، إلى جانب التوصية المرافقة لها رقم (206).

وتنص الاتفاقية على إنشاء وسائل الحماية والوقاية، وكذلك الحاجة إلى ضمان سبل الانتصاف والتعويض، وتشجع الحكومات على وضع مبادئ توجيهية، والقيام بالتدريب وعمل إجراءات لرفع مستوى الوعي بشأن العنف والتحرش، حيث تتألف الاتفاقية من ديباجة وعشرين مادة؛ تعرض المادة الأولى تعريفات الأشكال المختلفة للعنف والتحرش، فيما تحدد المادتان (2) و(3) نطاق الاتفاقية والأشخاص والقطاعات التي تشملها الاتفاقية، وتطلب المادة (4) من الدول احترام وتعزيز وإعمال الحق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وتحدد التدابير الواجب اتخاذها، وتشير المادة (5) إلى الالتزام باحترام وتعزيز

وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتطلب المادة (6) اعتماد تشريعات وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في التوظيف، وتفصل المواد (7-8-9) تدابير الحماية والوقاية الواجب تنفيذها، وتتناول المادة (10) مراقبة تطبيق تدابير منع ومكافحة أعمال التحرش والعنف، وعند الاقتضاء، وسائل الانتصاف والتعويض، وتشير المادة (11) إلى ضرورة أن تسعى الدول جاهدة لتقديم ضمانات أساسية معينة، مثل السلامة والصحة المهنيين، وتشير المادة (12) إلى الطرق الممكنة لتطبيق الاتفاقية؛ أي التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو أي تدابير أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية، بما في ذلك توسيع أو تكيف التدابير القائمة، أو تطوير تدابير محددة، وتحدد المواد (13-20) الأحكام النهائية للاتفاقية؛ فهي تلزم فقط الأعضاء الذين صادقوا عليها، وتدخل حيز التنفيذ بالنسبة لكل عضو بعد اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقها لدى المدير العام لمكتب العمل الدولي، ويمكن إلغاؤها في نهاية فترة عشر سنوات بعد تاريخ بدء نفاذها الأولي، وإلا فإن الدولة ملزمة لفترة جديدة مدتها عشر سنوات، ويجوز لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية أن يقدم تقريراً عن تطبيق الاتفاقية كلما رأى من الضروري إدراج المسألة في جدول أعمال المؤتمر العام لمراجعتها الكلية أو الجزئية.

وتكمل الاتفاقية بالتوصية رقم (206) التي تستكمل أحكام الاتفاقية وتحدد إجراءات تنفيذها، وقد تضمنت أربعة بنود أساسية تتعلق بالمبادئ الرئيسية، الحماية والوقاية، الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة، الإرشاد والتدريب واستشارة الوعي.

الفرع الثاني: الحماية في التشريعات الوطنية

تعد التشريعات الوطنية المصدر المباشر للحماية، وتبقى المعاهدات الدولية بمثابة أحكام أخلاقية غير ملزمة حتى يتم التصديق عليها وإدخالها ضمن التشريع الوطني، وقد تباين الموقف من الحماية بين التشريعيين الأردني والسوري من جهة، والتشريع الفرنسي من جهة أخرى، حيث نجد أن المشرعين الاجتماعيين السوري والأردني لم يتعرضا لتجريم التحرش، تاركين هذه المهمة للمشرع الجزائري، وعليه لا بد من تحديد الأفعال المشمولة بنصوص التجريم.

أولاً: صور التحرش الجنسي المقننة في قانون العقوبات

لم يرد ذكر لمصطلح "التحرش الجنسي" في أي من التشريعات السورية والأردنية، ولا يوجد تعريف واضح ومحدد لهذا المصطلح، غير أن المشرع السوري جرم بعض صور التحرش الجنسي في الباب السابع من قانون العقوبات رقم (148) لعام 1949، تحت عنوان "الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة"، كما تعرض المشرع الأردني لجرائم التحرش الجنسي في الباب السابع من قانون العقوبات رقم (16) لعام 1960 تحت عنوان "الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة"، ويمكن تحديد هذه الأفعال التي ينطبق عليها وصف التحرش الجنسي المجرم في التالي:

- 1- جريمة الاغتصاب: في المواد (489-492) من قانون العقوبات السوري، وفي المادة (295) من قانون العقوبات الأردني.
- 2- جريمة الفحشاء، وتدعى في القانون الأردني "هتك العرض": في المواد (493-496) من قانون العقوبات السوري، وفي المواد (296-299) من قانون العقوبات الأردني.
- 3- جريمة الخطف: في المواد (500-503) من قانون العقوبات السوري، وفي المادتين (302-303) من قانون العقوبات الأردني.
- 4- الإغواء والتهتك وخرق حرمة الأماكن الخاصة بالنساء: في المواد (504-507) من قانون العقوبات السوري، وفي المادة (307) من قانون العقوبات الأردني.
- 5- الحض على الفجور: في المواد (509-516) من قانون العقوبات السوري، وفي المواد (309-318) من قانون العقوبات الأردني.
- 6- التعرض للآداب والأخلاق العامة: في المواد (517-520) من قانون العقوبات السوري، وفي المادة (320) من قانون العقوبات الأردني.
- 7- الإجهاض: في المواد (525-531) من قانون العقوبات السوري، وفي المواد (322-325) من قانون العقوبات الأردني.

وإذا ولينا وجهنا شطر التشريع الفرنسي نجد أن فرنسا تعد أول دولة أوروبية قامت بتجريم التحرش الجنسي في قانون العقوبات، وتم ذلك بموجب القانون رقم (92-684) المؤرخ في 22 تموز 1992 المتضمن إصلاح أحكام قانون العقوبات الذي قدم تعريفاً لهذا الفعل، تم إدماجه في المادة (222-33)، إذ اشترط في الفعل المكون للتحرش الجنسي توافر ثلاثة عناصر أساسية، هي: إساءة استخدام السلطة، والأفعال غير المشروعة للمتحرش، والهدف من أفعال التحرش الجنسي (Hachelafi, 2014, p.215).

وتم تعديل هذه المادة بموجب القانون رقم (98-468) المؤرخ في 17 حزيران 1998 المتعلق بالوقاية وردع أو مكافحة الجرائم الجنسية وحماية القصر، الذي أدخل مفهوم الضغط الجاد ضمن تعريف التحرش الجنسي، ثم توالت التعاريف ضمن قوانين أخرى مراعية أساساً التحديد الدقيق والكافي لعناصر وأركان هذه الجريمة، خاصة بعد قرار المجلس الدستوري رقم (2012-240) بتاريخ 4 أيار 2012 بعدم دستورية تعديل نص المادة (222-33) وفقاً للقانون رقم (37-2002) المؤرخ في 17 كانون الثاني 2002 المتعلق بتحديث سوق العمل، لمخالفته المبدأ الدستوري المعروف وهو مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة.

من جهة أخرى استهدف القانون الصادر في 9 أيار 2001 المتعلق بالمساواة المهنية، والقانون الصادر في 17 كانون الثاني 2002 المسمى "قانون التحديث الاجتماعي" توسيع نطاق مفهوم المضايقة الجنسية، بحذف مصطلح إساءة استعمال السلطة (Hachelafi, 2014, p.215)، وباستهداف المرشحين للتوظيف أو لأغراض التلمذة الصناعية، أو لفترة من التدريب في الشركة، علاوة على ذلك فقد وسع القانون طبيعة الأفعال التعسفية المرتكبة في حق المجني عليهم لاعتراضهم على المضايقة الجنسية، أو لإدلائهم بالشهادة على وقوعها، أو لروايتهم للوقائع.

ثانياً: صور التحرش الجنسي غير المقننة في قانون العقوبات

يحكم التجريم والعقاب مبدأ جوهرى مؤداه أن لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، وبالتالي فلا يمكن تجريم أي فعل ما لم يوجد نص قانوني يقضي بتجريمه، وإذا كان قانون العقوبات قد جرم بعض أشكال التحرش الجنسي، غير أن بعض السلوكيات تبقى خارج إطار التجريم، مثل النظرة الفاحصة والمركزة على بعض أجزاء الجسم، أو الإشارة، سواء كانت بالعين أو في ملامح الوجه أو باليد، يفهم منها التحرش الجنسي، أو الاهتمام غير المرغوب فيه.

كما أن خصوصية بيئة العمل التي تشكل مناخاً خصباً لوقوع جريمة التحرش الجنسي تقتضي تشديد العقوبة، لا سيما في حالة التحرش الشفهي، بالنظر لعدم تحقيق العقوبة المقررة عليه للردع الخاص أو العام، فالعقوبة وفقاً للتشريع السوري هي الحبس التكميلي لمدة ثلاثة أيام أو غرامة لا تزيد عن 75 ليرة، أو العقوبتان معاً (المادة 506 من قانون العقوبات السوري).

أما على مستوى التشريع الاجتماعي، فيقتصر النص القانوني الخاص بالتحرش في مكان العمل على المادة (66/3) من قانون العمل السوري، والتي تنص على أن: "أ- يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية: ... 3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخللاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته... ب- يحق للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده لأي سبب من الأسباب السابقة أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام القضاء ويقع عبء الإثبات في هذه الحالات على العامل، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق المنصوص عليها في المادة (65) من هذا القانون"، وهي تقابل المادة (29/6) من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وذلك في أي من الحالات التالية: ... 6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله، في أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير، أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول... ب- إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله، بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول".

وبالتالي فإن قانون العمل يسمح للعامل التي تتعرض للتحرش الجنسي بترك العمل دون إشعار، كما يمكن للعامل المطالبة بالتعويض.

ولكي تتمكن العاملة من ترك العمل عند تعرّضها للتحرّش الجنسي، يُشترط وفقاً للتشريعين السوري والأردني توافر عدة شروط، هي:

1- أن يكون التحرّش الجنسي صادراً من رئيس: وبذلك فقد ربط المشرع التحرّش الجنسي بنظرية إساءة استعمال السلطة، ويترتب على ذلك النتائج التالية:

أ- يستوي أن يكون الرئيس رجلاً أو امرأة، وهو مقتضى استعمال المشرع مصطلحات قانونية محايدة جنسياً في صياغة النص القانوني، فكلمتا "صاحب العمل، العامل" تنصرفان للدلالة على كلا الجنسين.

ب- لا يقوم التحرّش الجنسي فيما لو حاولت العاملة أو امرأة أخرى غير خاضعة للسلطة الرئاسية إغواء صاحب العمل (Aamar, 2008, p.53).

2- أن يقترن التحرّش الجنسي بالضغط والإكراه وفقاً للتشريع الأردني، بخلاف التشريع السوري: اشترط المشرع الأردني أن يقع التحرّش الجنسي على شكل "اعتداء"، وبذلك فلا تحرّش إذا كان الرئيس يتغزل بالعاملة أو يبعث لها رسائل غرامية، بل حتى لو وصل به الأمر أن يستعرض لها صوراً مخلة بالحياء، ما دام لم يكرهها على تلبية غرضه الجنسي.

3- أن يكون الغرض من الضغط والإكراه إشباع رغبة جنسية: وبذلك يخرج عن نطاق التحرّش صراخ صاحب العمل أو ملاحظاته، حتى لو وصلت إلى حد ضرب العاملة، -مع احتفاظ العاملة بحقوقها في ترك العمل وإنما بسبب الاعتداء الجسدي وليس التحرّش- ما دام الهدف منها ليس إشباع رغباته الجنسية، كما يخرج عن نطاقه التحرّش المعنوي أو التمر.

ولم ينص تشريعا العمل الأردني والسوري على فرض عقوبة على صاحب العمل المتحرّش، غير أنه يمكن تحريك الدعوى العامة ضد صاحب العمل استناداً إلى نصوص قانون العقوبات أو قانون الجريمة الإلكترونية التي عالج فيه المشرع بعض الجرائم المتعلقة بالأخلاق والآداب العامة، التي تناولت جانباً من صور التحرّش الجنسي.

المبحث الثاني: نطاق حماية المرأة العاملة من التحرّش الجنسي

يتحدد إطار الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرّش الجنسي ضمن نطاق شخصي، يتضمّن أطراف الحماية -المتحرّش والضحية - (المطلب الأول)، ونطاق موضوعي، يحدّد الأماكن المشمولة بالحماية، ووسائل إثبات واقعة التحرّش (المطلب الثاني).

المطلب الأول: النطاق الشخصي

يتمثل التحرّش الجنسي على شكل سلوك يصدر عن المتحرّش ويكون مرفوضاً من قبل الضحية، وللإحاطة بالنطاق الشخصي للحماية، لا بد من تحديد المسؤولين عن أفعال التحرّش (الفرع الأول)، والمشمولين بالحماية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المسؤولون عن أفعال التحرّش

كان المشرع الفرنسي يربط التحرّش الجنسي بإساءة استخدام السلطة "abus d'autorité"، والذي يتحقق عندما يسيء صاحبها، سواء كان صاحب العمل أو الرئيس الهرمي، باستخدام أوامر أو تهديدات أو قيود، السلطة الممنوحة له من وظيفته لتحقيق أهدافه (Zaghlool, 2021, p.2135)، وبالتالي يشترط وجود علاقة تبعية بين المتحرّش والضحية، غير أنه مع صدور قانون التحديث الاجتماعي في عام 2002 تخلى المشرع الفرنسي عن هذا الشرط، وتبنى مفهوماً واسعاً لمرتكب التحرّش، وبالتالي يمكن أن يكون المتحرّش هو الرئيس الهرمي للضحية، أو زميل، أو شخص ليس من داخل المنشأة، مثل العميل أو المستهلك، وأصبحت إساءة استخدام السلطة أحد الظروف المشددة لجريمة التحرّش الجنسي.

أما المشرعان السوري والأردني، فما زالاً يؤسسان التحرّش بالعاملة على إساءة استخدام السلطة، ويشترطان وجود علاقة تبعية بين المتحرّش والضحية.

أولاً: صاحب العمل

يعدّ صاحب العمل الشخص الأول الذي يقع على عاتقه توفير بيئة عمل آمنة في منشأته (Joz, 2013, p. 61)، وبناء على هذه المسلمة فقد اتخذ المشرع الفرنسي، منذ قانون 6 آب 2012، جملة من التدابير الحمائية الوقائية من التحرش الجنسي، حيث ألزم صاحب العمل بالقيام بجميع الترتيبات اللازمة لمنع وقوع أعمال التحرش الجنسي ووقفها والمعاقبة عليها، كواجبه بإعلام أو إخطار هذه الفئات عن طريق النشر أو بأية وسيلة ممكنة، في مكان العمل أو عند مدخل المؤسسة، بمقتضيات نصوص قانون العقوبات التي تجرم هذا الفعل (المادة 222-33 من قانون العقوبات)، إضافة إلى الدعاوى العمومية أو المدنية التي يمكن تحريكها أو رفعها في حالة التحرش الجنسي، والمعلومات أو تفاصيل الاتصال والتواصل مع السلطات والهيئات المختصة بمثل هذه القضايا (المادة 5-1153 L. من قانون العمل الفرنسي).

وتطبيقاً لهذه المقتضيات، ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل أن يضمن محتوى النظام الداخلي -الذي ينفرد هذا الأخير بإعداده، وتتولى مفتشية العمل رقابة مضمونه قبل نفاذه أو بداية سريانه-، التذكير بالأحكام القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي والأفعال التمييزية المنصوص عليها في قانون العمل (المادة 2-1321 من قانون العمل).

وإدراكاً من المشرع الفرنسي بحساسية وخطورة أو صعوبة قضايا التحرش الجنسي، خاصة فيما يتعلق بالتحسيس أو مساعدة ضحايا هذه الجريمة من خلال دفعهم للتبليغ عن هذه الحالات، نجده قد نصّ على إلزام صاحب العمل في كل مؤسسة تشغل ملا يقل 250 عاملاً بتعيين ممثل مكلف بالتوجيه، الإعلام ومرافقة العمال في مجال مكافحة أو التصدي لحالات التحرش الجنسي (المادة 5-1153 L. من قانون العمل).

وعند تبليغ صاحب العمل بتعرض إحدى العاملات لديه للتحرش الجنسي، فإنه مطالب بالتحقيق الفوري، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الحادثة (المادة R.1321 من قانون العمل الفرنسي).

ويرى الفقه أن صاحب العمل يلتزم بحماية عماله من التحرش الجنسي تبعاً لالتزامه بحماية صحتهم البدنية والعقلية وفقاً للمادة (2-4121 L.) من قانون العمل (Lerouge, 2018, p.34)، وهو التزام بنتيجة وليس التزاماً ببذل عناية، ولا يمكن إعفاؤه من المسؤولية إلا بإثبات وجود السبب الأجنبي غير المتوقع، والذي لا يمكن دفعه (Plédran, 2011, P. 342)، وقد قررت محكمة النقض الفرنسية أن على صاحب العمل أن يضمن حماية صحة عماله وسلامتهم في مكان العمل، ويكون مسؤولاً بشكل مباشر أمامهم، بغض النظر عما إذا كان التحرش صادراً من جانبه أو من جانب شخص آخر (Cass. Soc. 21, Juin 2006, n°223).

ومن شأن هذا الموقف الذي تبناه كل من الفقه والقضاء الفرنسيين، أن يعزز من حماية العمال من التحرش الجنسي، فيلجأ صاحب العمل لاتخاذ الإجراءات الممكنة لمنع هذه الظاهرة، كما يمكن لضحية التحرش الرجوع الى المتحرش والى صاحب العمل.

ثانياً: الأشخاص الذين لا تربطهم علاقة تبعية بالضحية

كان المشرع الفرنسي قبل صدور قانون التحديث الاجتماعي يؤسس جريمة التحرش الجنسي على مبدأ إساءة استعمال السلطة، وبالتالي تنحصر حالات التحرش بالتحرش الذي يقع من صاحب العمل، غير أن المشرع الفرنسي تنبه إلى أن جرائم التحرش الجنسي لا تقع فقط من قبل صاحب العمل، بل من قبل أي شخص آخر في المؤسسة، كحالة التحرش الجنسي من عامل ضد عامل زميل له، وهو ما يسمّى المضايقة الأفقية "horizontal harcèlement" (Zaghlool, 2021, p.2187)، إذ كشفت الدراسات الاستقصائية التي أجراها معهد لويس هانيس في كانون الأول 1991، بناء على طلب من وزير الدولة لحقوق المرأة أن 20% من النساء قد أشرن إلى أنهنّ تعرضن في مكان العمل لإغراء غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية، وأن 12% عانوا أو تعرضوا للابتزاز في العمل، 48% اضطروا لمواجهة مناخ عام غير مرغوب فيه، وأن 22% من المتحرشين هم زملاء في نفس المستوى الهرمي (Benihoud, 2000, p.48)، وبناء عليه هجر المشرع الفرنسي علاقة التبعية كعنصر مميز للتحرش الجنسي منذ صدور قانون التحديث الاجتماعي رقم 73-2002 المؤرخ في 17 كانون الثاني لعام 2002، لذلك قرر العقوبة

التأديبية في حق أي عامل قام بأي فعل من هذه الأفعال، وذلك بموجب المادة (L1153-6) من قانون العمل، كما أكدت محكمة النقض أن التحرش الجنسي يشكل بالضرورة خطأ جسيماً من العامل المتحرش يبرر فصله (Cass. Soc. 12, Févier, 2002).

وبموجب ذلك يُعد السلوك الصادر عن زميل في العمل أو عن مرؤوس تجاه رئيسه الهرمي تحرشاً جنسياً، ولا يشترط وجود علاقة تبعية بين المتحرش والضحية (Cass. Soc. 3, Mars, 2021, n° 19-18-110)، إذ يمتد نطاق النص إلى العلاقات الإنسانية والاجتماعية، خارج علاقات العمل بالمعنى الضيق (Plédran, 2011, p.318)، ليتم حماية ضحايا التحرش المحتملين من الأشخاص خارج المنشأة، كالعاملين، والموردين، وموظفو الشركات المتعاقدة من الباطن، وما إلى ذلك.

الفرع الثاني: المشمولون بالحماية

وسعت الاتفاقية رقم (190) من نطاق المشمولين بالحماية، لتشمل جميع الأفراد في عالم العمل، ويشمل ذلك العمال والعاملات على النحو المحدد في الممارسات الوطنية، والذين يعملون بصفة عامة، بغض النظر عن أوضاعهم التعاقدية، والأشخاص تحت التدريب، والعمال والعاملات ممن أنهيت خدماتهم، والمتطوعين، والباحثين عن عمل، والمتقدمين لوظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة أو مسؤوليات صاحب العمل (المادة 1/2 من الاتفاقية).

كما تنبأ المشرع الفرنسي إلى أن ضحايا التحرش الجنسي لا تقتصر على العمال، فقام بتوسيع فئة الأشخاص المشمولين بالحماية من التحرش الجنسي، لتشمل كل شخص يتواجد في المنشأة بغرض تكوين أو تدريب، أو حتى مرشح لمنصب عمل أو تكوين أو تدريب في المنشأة، إذ يمتنع على صاحب العمل معاقبة أو تسريح أو اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق أي شخص من هذه الفئات، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، لا سيما فيما يتعلق بالأجر أو التكوين أو إعادة التصنيف، أو التعيين أو التأهيل، أو الترقية المهنية، أو النقل، أو تجديد العقد، بسبب رفضه التعرض أو تحمل التحرش الجنسي (المادة L.1153-2 من قانون العمل الفرنسي).

أولاً: المرأة العاملة: تعد المرأة العاملة المستهدفة الأولى بالحماية، فوسعت الاتفاقية رقم (190) نطاق الحماية لتشمل المرأة العاملة بصرف النظر عن وضعها التعاقدية، بحيث تشمل العمالة المؤقتة، والعمالة الحرة، والعمالة من الباطن، كما تشمل العاملات تحت التدريب، والعمالة التي تم إنهاء توظيفها، والمتطوعين، والباحثات عن عمل، والمتقدمات للوظيفة، كما تمتد الحماية لتشمل سائر القطاعات، سواء في القطاع العام أو الخاص، وفي المناطق الريفية أو الحضرية، وسواء كان العمل في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، ولا شك أن هذا يشكل ضماناً هاماً لحماية العاملات في الاقتصاد غير الرسمي، سواء في الأماكن العامة، كالبيع الجوالين وجامعي القمامة، أو في الأماكن الخاصة كعاملات المنازل، إذ إن هذه الطائفة من العمال تفتقر إلى الحماية الاجتماعية والقانونية، فضلاً عن استبعادهم غالباً من أحكام قانون العمل، إضافة إلى الشعور بعدم اليقين وعدم الأمان وظروف العمل غير المناسبة والأجور المنخفضة، مما يؤدي إلى اختلال توازن القوى، مما يجعل العاملات أكثر عرضة للتحرش الجنسي (ARDD, 2018, p.8).

ويشترط للحكم بأن العاملة ضحية تحرش جنسي ألا تكون قد أسهمت بسلوكها الخاطي في صدور الأفعال المطلوب وصفها بالتحرش، فإذا ردت العاملة على رسائل متعددة من مديرها، دون أن تطلب منه التوقف عن إرسالها - ودون معرفة من بدأ بإرسال الرسالة الأولى -، مع قيامها بأفعال تشكل إغواء في مكان العمل، فإنها تعد قد ساهمت طواعية في الإغراء المتبادل، مما يستبعد وصف الفعل بالتحرش الجنسي (Cass. Soc. 25, Sept 2019, n° 17-171,31).

كما لم يعد بالضرورة أن تكون الضحية عاملة ترتبط مع صاحب العمل بعقد عمل (Plédran, 2011, P. 317). فقد تم توسيع نطاق الحماية لتشمل المرشحين للعمل، والمتدربين، إذ يمكن أن يوجد التحرش خارج أي علاقة تبعية "على سبيل المثال مع عامل مؤقت" (Cass. Soc. 3, Mars, 2021, n° 19-18-110).

وعند تعرض العاملة للتحرش الجنسي من أحد زملائها فإنها تملك الرجوع بالتعويض على المتحرش، كما تستطيع الرجوع على صاحب العمل بوصفه متبوعاً تجاه العامل المتحرش، حيث لا تقتصر مسؤولية صاحب العمل عن التحرش الجنسي على فعله الشخصي، بل يسأل عن أخطاء تابعيه أيضاً، فإذا ارتكب أحد العمال تحرشاً جنسياً، فإن مسؤولية صاحب العمل تقوم

إلى جانب مسؤولية المتحرش، متى تحققت رابطة التبعية، وفي هذه الحالة يجب على ضحية التحرش إذا رغبت في الرجوع بالتعويض على صاحب العمل إثبات توافر عناصر المسؤولية المدنية في جانبه، وهي الخطأ والضرر وعلاقة السببية (Joz, 2013, p.62).

ثانياً: العامل الذي يقدم دليلاً بشأن التحرش الجنسي: أولى المشرع الفرنسي أهمية كبيرة للشهادة باعتبارها أهم وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي، غير أن الشاهد قد يجد نفسه في موقف حساس، قد لا يخلو من الخوف من انتقام صاحب العمل وخسارة عمله (Shareef, 2017-2018, p.169)، لذلك فقد أقر حماية خاصة للشاهد من خلال منعه معاقبة أو فصل أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد أي عامل، أو أي شخص محل تكوين أو تدريب في المنشأة، أو حتى كل مرشح لمنصب عمل في المنشأة بسبب الإدلاء بشهادته أو كشفه عن وقائع تشكل تحرشاً جنسياً (المادة L.1153-3 من قانون العمل الفرنسي)، كما عد كل حكم أو اتفاق يخالف هذه المقتضيات باطلاً (المادة L.1153-4 من قانون العمل الفرنسي).

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تصور قيام جريمة التحرش الجنسي في القانونين السوري والأردني دون توافر علاقة التبعية بين الفاعل والضحية؛ بمعنى أن يكون المتحرش شخصاً يستغل سلطة وظيفته أو مهنته، ويستوي أن يكون ذلك أثناء ممارسة الضحية لوظيفته أو بمناسبةها، وهو ما من شأنه التفريط بالحماية المقررة للعاملة -على محدوديتها-، وإفساح المجال لصدور أفعال التحرش الجنسي ممن لا يرتبطون بعلاقة تبعية مع الضحية، مع ما يخلفه ذلك من خلق بيئة عمل عدائية.

المطلب الثاني: النطاق الموضوعي للحماية

تتأطر الحماية الموضوعية ضمن إطار خاص من حيث الأماكن التي ينطبق عليها وصف "مكان العمل، من جهة (الفرع الأول)، كما تتميز دعوى التحرش الجنسي بأحكام خاصة من حيث طرق الإثبات والعقوبات المقررة لفعل التحرش الجنسي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأماكن المشمولة بالحماية

تقر الاتفاقية رقم (190) بحق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وقد استندت الاتفاقية إلى مفهوم واسع لعالم العمل، بما في ذلك حقيقة أن العمل في الوقت الحاضر لا ينحصر دائماً في إطار مكاني أو مادي محدد، إذ تغطي العنف والتحرش أثناء السفر المتصل بالعمل، وعند الانتقال من وإلى مكان العمل، وفي أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، أو من خلال الاتصالات المتعلقة بالعمل، بما في ذلك ما تنتجه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المادة 3 من الاتفاقية).

ومن حيث المبدأ تنحصر الحماية القانونية ضمن وقت ومكان العمل، أما خارج هذا الإطار فإن علاقة التبعية تنتهي، وتدخل الأفعال الصادرة عن صاحب العمل ضمن حياته الخاصة، كما يصبح العامل حراً خارج بيئة العمل، وما يفعله يدخل ضمن حياته الخاصة ولا تعني صاحب العمل، كما لا يستطيع صاحب العمل من حيث المبدأ ممارسة سلطته التأديبية على العامل بسبب الأفعال المرتكبة في بيئة خاصة عندما لا يكون في العمل.

غير أن المشرع الفرنسي لم يشأ أن يقيد نطاق الحماية ضمن إطار مكاني وزماني محدد، ويظهر ذلك من خلال تعريفه للتحرش الجنسي في المادة (L.1153-1) من قانون العمل الفرنسي، في انسجام مع الالتزامات التي تثقل كاهل الشركات فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل.

ولا جدال في شمول الحماية للمؤسسة باعتبارها تمثل المفهوم الضيق لمكان العمل، غير أن التساؤل يُثار حول امتداد الحماية لتشمل الأفعال التي تقع خارج المؤسسة من قبل صاحب العمل أو زملاء العمل وتشكل تحرشاً جنسياً بالعاملة.

ميز اجتهاد محكمة النقض الفرنسية في هذا السياق بين حالتين: فإذا وقع التحرش ضمن النطاق الضيق للحياة الخاصة ولا يتصل بالحياة المهنية، فلا مجال للمساءلة بموجب قانون العمل، أما إذا تمت الأفعال التي تشكل تحرشاً جنسياً في المنطقة الرمادية بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، بحيث يرتبط التحرش الجنسي بشكل أو بآخر بعمل المتحرش والضحية التي تتعرض للتحرش، فلا يتم تطبيق قواعد قانون العمل متى كان أحد الطرفين أجنبياً تماماً عن المنشأة، حيث يعد السلوك

تحرشاً جنسياً ولو وقع خارج المنشأة وخارج أوقات الدوام، متى كانت علاقة المتحرش بالضحية مصدرها علاقة العمل، حيث عدت محكمة النقض الفرنسية أن ملاحظات العامل الجنسية عن طريق إرسال رسائل إلكترونية خارج أوقات الدوام، والمواقف غير اللائقة تجاه الأشخاص المعني بالاتصال بهم بسبب عمله "قدم تعليقات غير لائقة لعاملة أخرى حول مظهرها الجسدي، وتبع أخرى إلى المراحيض" لا تدخل في حياته الشخصية، وأيدت قرار صاحب العمل بفصل العامل بسبب الخطأ الجسيم (Cass. Soc. 3, Octobre, 2011, n° 09-72-672).

وفي ظل تطور علاقات العمل وظهور أشكال مستحدثة للعمل، كالعامل عن بعد باستخدام وسائط الاتصال الحديثة، فقد خرج مفهوم مكان العمل عن شكله التقليدي، ويبقى تحديد مدى ارتباط وقائع التحرش بزمان ومكان العمل من سلطة قاضي الموضوع، باعتبارها من أمور الواقع التي يستقل في تقديرها دون رقابة عليه من محكمة النقض.

الفرع الثاني: الأحكام الإجرائية لدعوى التحرش الجنسي

تمتاز دعوى التحرش الجنسي بأحكام إجرائية خاصة، بالنظر لخصوصية هذه الجريمة ووقوعها في أماكن مغلقة غالباً، والخوف من التبليغ عنها، وتظهر هذه الخصوصية بشكل خاص في طرق الإثبات والجزاءات المقررة بحق المتحرش.

أولاً: طرق الإثبات: يعد التحرش الجنسي واقعة مادية يجوز إثباتها بجميع طرق الإثبات، كالإقرار والشهادة والقرائن، وتعزيزاً للحماية القضائية لضحية التحرش الجنسي، خصص المشرع الفرنسي الفصل الرابع للدعوى القضائية، حيث راعى صعوبة إثبات هذه الجريمة بالنظر إلى مركز المتضرر منها باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة من جهة، ولا اعتبارها تقع في الغالب في أماكن مغلقة بعيدة عن الأعين من جهة أخرى، فنظراً لهذه الاعتبارات أقر قانون التحديث الاجتماعي بداية أنه ينبغي على ضحية التحرش أن يقدم للقاضي وقائع تسمح بافتراض وجود التحرش، ثم يقع على عاتق المدعى عليه دحض الوقائع المنسوبة له (Loi n° 18 Janv 2002, Jo 17 Janv.2002, 2002-73)، غير أن المجلس الدستوري الفرنسي أبدى تحفظاً على هذا النص القانوني لمخالفته للقواعد العامة التي تحكم نظام الإثبات من ضرورة قيام الضحية بإثبات وقائع محددة ودقيقة يدعم بها ادعاءه، فتم تعديل نظام الإثبات في دعوى التحرش في عام 2003 لإعادة التوازن بين طرفي الدعوى (Loi n° 2003-6, 3 Janv.2003, art. 4)، حيث وضع المشرع الفرنسي بموجب المادة (L1154-1) من قانون العمل قرينة قانونية بسيطة تجعل هذه الجريمة مفترضاً ووقوعها من قبل صاحب العمل، من خلال قلب عبء الإثبات جزئياً إلى صاحب العمل الذي أصبح يتحمل مسؤولية إقامة الدليل على انتفائها أي تأكيد إنكاره بأدلة ملموسة ومقنعة للقاضي، بسبب عدم المساواة بين الطرفين في الحصول على الأدلة (Rayan, 2020, p.569).

وقد تنبه المشرع الفرنسي إلى مخاطر هذه القرينة على زيادة الدعوى الكيدية، فلم ينف الدور الإيجابي الذي قد تلعبه ضحية التحرش في الإثبات، من خلال تقديم العناصر الواقعية التي تترك الاعتقاد بوجود هذا التحرش قائماً، وفي ضوء هذه العناصر يقع على عاتق صاحب العمل؛ أي المدعى عليه في حالة النزاع، إثبات أن هذه الوقائع لا تشكل تحرشاً جنسياً، وأن القرار المتخذ من قبله، سواء فيما يتعلق بمعاينة أو تسريح أو نقل، أو عدم تجديد العقد في حق المدعية مبرر بعوامل موضوعية وأجنبية عن موضوع النزاع (Lattes, 2009, P.7)؛ أي لا علاقة لها بادعاءات المدعية المتعلقة بالتحرش الجنسي، إذ يبيّن القاضي قناعته بهذا الأمر في حالة الحاجة بكل إجراءات وتدابير التحقيق التي يراها أو يقدر أنها ضرورية ومفيدة لتأكيد هذه الواقعة أو نفيها.

وتقديرًا لدور العمل النقابي في مجال الدعوى العمالية، فقد أجاز المشرع الفرنسي للمنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسة، رفع الدعوى القضائية المتعلقة بالتحرش الجنسي نيابة عن الطرف المتضرر، بعد إبلاغ صاحب العمل بالوقائع وإجراء التحقيق حولها، وتعدّر الوصول إلى نتائج مرضية مع صاحب العمل (المادة L.2313-2 من قانون العمل)، ويمكن للعاملة التدخل في الدعوى المرفوعة من قبل النقابة ووضع حد لها أو إنهاؤها، أي التنازل عنها.

ثانياً: الجزاءات: منح المشرعان السوري والأردني لضحية التحرش الجنسي الحق في ترك العمل دون إخطار، ودون أن يعد ذلك إخلالاً بالتزاماتها، وعد ذلك تسريحاً تعسفياً من جانب صاحب العمل، ويترتب على ذلك إلزام صاحب العمل بتعويض العاملة عن الضرر الذي أصابها من جراء هذا الإنهاء (Abdulbaki, 1982, p.389)، وقد حدد المشرع السوري مقدار

التعويض بأجر شهرين عن كل سنة خدمة، على ألا يزيد مقدار مجموع هذا التعويض على 150 مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويحسب التعويض على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضته العاملة (المادة 65 من قانون العمل)، كما يلتزم بدفع تعويض عن مدة الإخطار يعادل بدل أجر العاملة عن شهرين (المادة 56/ب من قانون العمل)، أما المشرع الأردني فلم يحدد مقدار التعويض المستحق للعاملة في هذه الحالة، تاركاً هذه المهمة للقضاء وفقاً لظروف الحالة ومقدار الضرر، كما منح الحق لوزير العمل بإغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، متى ثبت وقوع اعتداء جنسي من صاحب العمل أو من يمثله على عماله (المادة 29/ب من قانون العمل).

وللعاملة أن تستعمل حقها في ترك العمل، ولا يسلبها هذا الحق أن يكون صاحب العمل قد دأب على التحرش بها، حتى لو أمكن أن يستشف من ذلك رضاء العاملة بعدم التمسك بحقها، إذ أن حق العاملة في ترك العمل عند إخلال صاحب العمل بالتزاماته نحوها، من صميم النظام العام، فلا يحرمها منه تغاضيها في الماضي عن مباشرته، بل حتى رضاؤها بالمخالفات التي تقع من قبل صاحب العمل، طالما أنها ما زالت مستمرة (Abdulbaki, 1982, p.390).

واعتقد أن المشرع السوري قد جانب الصواب في تحديده لمقدار التعويض، وحبذا لو ترك ذلك لمحكمة الموضوع، تقدره وفقاً لظروف كل حالة على حدة، ولمقدار الضرر المادي والمعنوي الذي لحق بالعاملة، حيث يرى الفقه - بحق - أنه يتعين على القاضي عند الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي، مراعاة بعض العناصر، كسنة العاملة ومدة تعطّلها، ومدى فرصة الحصول على عمل جديد، ومدة الخدمة التي قضتها العاملة لدى صاحب العمل، وغير ذلك من الظروف الملازمة (Mubarak, 1987, p.465).

ولا مجال للقول بالتعويض العيني؛ أي إعادة العاملة إلى عملها، إذ أن التعويض العيني في حالة الصرف التعسفي لا يستقيم مع طبيعة علاقات العمل القائمة على الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الفريقين، ولن يقبل أي من الفريقين أن يفرض على الآخر بقرار قضائي (Al-haydari, 2015, p.196).

أما على مستوى التشريع الفرنسي، فقد أدرك ضرورة استخدام عقوبات جزائية لدعم الامتثال للالتزامات والمحظورات المنصوص عليها في قانون العمل، وهو ما أدى إلى تأسيس القانون الجنائي للعمل "Le Droit Pénal Du Travail"، وهو فرع ينبثق من التزاوج بين القانون الجزائي وقانون العمل، ثم تطورت التسمية لتصيح القانون الاجتماعي الجنائي "Le Droit social pénal" (Zaghool, 2021, p.2109).

وقد حاول المشرع الفرنسي ردع أفعال التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال إقرار أحكام جزائية حامية في قانون العمل، حيث خصص الفصل الخامس للعقوبات الناجمة عن خرق النصوص المتعلقة بالتحرش الجنسي والمعنوي، إذ نصت المادة (2-1155) من قانون العمل على فرض عقوبة الحبس سنة واحدة وبغرامة مالية قدرها 3750 يورو على أفعال التحرش المعنوي والتحرش الجنسي المحددتين المادتين (2-1153 L و 3-1153 L) من هذا القانون.

كما يجوز للمحكمة أيضاً أن تأمر كعقوبة تكميلية أو إضافية بنشر الحكم على نفقة الشخص المحكوم عليه وفقاً للشروط المقررة في المادة (131-35) من قانون العقوبات، مع إدراجه بصفة كاملة أو نشر جزء منه في الجرائد التي تحددها، على ألا تتجاوز هذه التكاليف الحد الأقصى لمبلغ الغرامة المالية المحكوم بها (Cass. Soc. 17 Mai 2006, n°176).

إضافة إلى الآليات الحامية التي عمل المشرع الفرنسي على ضمانها لضحايا التحرش الجنسي بموجب قانون العمل، وتأكيداً لإرادته الحقيقية في ردع هذه الظاهرة، نجده قد عمل على تدعيم هذه الحماية من خلال مقتضيات جزائية، ولتحقيق هذه الأهداف، قام المشرع الفرنسي بتشديد عقوبة التحرش الجنسي في قانون العقوبات، فإذا كانت المادة (2-1155 L) من قانون العمل المعدلة بموجب قانون رقم (2012-954) تعاقب على كل من جنحتي التحرش الجنسي والمعنوي بحبس سنة واحدة وبغرامة مالية قدرها 3750 يورو وزيادة عن العقوبات التكميلية التي تم ذكرها، فإن نص المادة (222-33) من قانون العقوبات المعدلة بموجب القانون رقم (2018-703) السابق ذكره، والخاصة فقط بجنحة التحرش الجنسي قد رفع عقوبة الحبس إلى سنتين، والغرامة المالية إلى 30000 يورو كمبدأ عام.

ويتم زيادة أو تشديد هذه العقوبات إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات، وغرامة مالية قدرها 45000 يورو في حالة ما إذا كانت هذه الأفعال مرتكبة:

- 1- من قبل شخص يتعسف أو يسيء استعمال السلطة المخولة له قانونا.
- 2- على قاصر عمره 15 سنة.
- 3- على شخص يكون ضعفه الخاص، ناتج عن: عمره، المرض، العاهة، الإعاقة الجسدية أو العقلية، حالة الحمل، وكان ذلك ظاهرا أو معروفا لمرتكب الفعل.
- 4- على شخص يكون ضعفه الخاص أو تبعيته ناتجة عن تدهور أو عدم استقرار وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي، وكان ذلك ظاهرا أو معروفا لمرتكب الفعل.
- 5 - من عدة أشخاص يقومون بالفعل بصفة فاعل أصلي أو شريك.
- 6- عن طريق استخدام خدمة الاتصال بالجمهور عبر الإنترنت أو عن وسيطة رقمية أو إلكترونية... الخ.

وقد أدرك المشرع الفرنسي أهمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للضحية في حدوث التحرش الجنسي، بمعنى أن مثل هذه الأفعال غالباً ما ترتكب ضد الأشخاص المعرضين للخطر بسبب وضعهم الاقتصادي والاجتماعي والذين ليسوا في وضع يسمح لهم بمعارضة سلوك المتحرش بهم (Joz. 2013, p.19)، حيث تشكل ظروف الضعف الاقتصادي ظرفاً مشدداً لجريمة التحرش الجنسي، متى وقعت ضد شخص يعرف الفاعل هشاشة وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي.

تضاف إلى هذه الحماية القانونية المهنية والجزائية للمرأة العاملة، الاجتهادات القضائية الكثيرة والمتنوعة للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية من خلال تفسير وإثراء هذه النصوص القانونية التي تم تبنيها من قبل المشرع الفرنسي بعد أن كانت تجسد حلولاً قضائية بمناسبة الفصل في القضايا المعروضة عليها، حيث اعتبرت أن فعلاً واحداً من أفعال التحرش الجنسي المرتكبة من قبل صاحب العمل يعد كافياً لتمييز أو تكييف التحرش الجنسي (Cass. Soc. 17, Mai, 2017, n° 15-19300).

فإذا لم يكن قانون 6 آب 2012 ساري المفعول زمن وقوع الوقائع، فإن المحكمة تأخذ بالإرادة الجديدة للمشرع، ابتداءً من تاريخ صدور هذا القانون فإن التحرش الجنسي يمكن أن يأخذ صورتين، سواء عن طريق أقوال أو أفعال ذات دلالة جنسية متكررة، أو كل شكل من أشكال الضغط الجاد حتى لو تم بصفة غير متكررة، يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر، وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان هذا الأخير مطلوباً لمصلحة مرتكبه أو لمصلحة شخص آخر من الغير، كما اعتبرت المحكمة أن ضحية التحرش الجنسي يمكنه الحصول على جبر أو إصلاح ضررين متميزين أو مختلفين، إن يقع على عاتق صاحب العمل في الحقيقة التزام مزدوجان: الالتزام بعدم تعرض أي عامل لفعل التحرش الجنسي طبقاً للمادة (L1153-1) من قانون العمل من جهة، والالتزام باتخاذ كل التدابير الضرورية للوقاية من أفعال التحرش الجنسي وإنهائها ومعاقبة مرتكبيها طبقاً للمادة (L1153-5) من قانون العمل من جهة أخرى، وبذلك يمكن للعامل طلب أو الحصول على جبر الضرر المادي والمعنوي الناجم عن فعل الاعتداء والتحرش من جهة، بالإضافة إلى جبر أو إصلاح الضرر الناتج عن الإخلال بالالتزام بالوقاية أو منع وقوع فعل التحرش من جهة أخرى، شريطة إثبات وجود كل ضرر منهما للحصول على التعويض، وهو أمر ليس بالسهل من الناحية العملية (Zoba, 2020, p.174).

الخاتمة

يعد التحرش الجنسي أحد أشكال التمييز، وأحد المعوقات الرئيسة التي تحول دون وصول المرأة إلى العمل، بدءاً من التقدم للعمل وصولاً إلى الاستمرار فيه، مما يشكل مشكلة مزمنة في مكان العمل، تهدد الحق في العمل، وحق العمال في السلامة الجسدية.

ولا يمكن النظر إلى التحرش الجنسي بمعزل عن غيره من الممارسات التمييزية في مكان العمل، والتي تبدو جلية في المعايير والسياقات الاجتماعية والثقافية، والتي غالباً -وبشكل تلقائي- ما يتم مأسستها في مكان العمل، حيث تظهر من خلال الفجوات القائمة في الإطار القانوني، أو في تنفيذ بنود القانون المتعلقة بهذه الممارسة.

ورغم خطورة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، غير أن المعالجة التشريعية لها ماتزال غائبة في تشريعي العمل السوري والأردني ولم تواكب معايير العمل الدولية والقانون الفرنسي في هذا السياق.

النتائج

- 1- إن التحرش الجنسي مفهوم يستعصي على التعريف بسبب تباين هذا المفهوم تبعاً لاختلاف الزمان والمكان.
- 2- تتنوع صور التحرش الجنسي حسب درجة خطورة الأفعال أو الأقوال التي يستخدمها المتحرش، وتبعاً للوسائل التي يسلكها للوصول إلى غايته.
- 3- يربط المشرعان السوري والأردني التحرش الجنسي في مكان العمل بإساءة استخدام السلطة، وبالتالي يشترط وجود علاقة تبعية بين المتحرش والضحية، ونتيجة لذلك يقتصر التجريم على حالة التحرش الصادر من قبل صاحب العمل تجاه عماله، وهو شرط بات مهجوراً في القانون الفرنسي، لأن من شأنه إهدار الحماية المقررة للعمال الذين يتعرضون للتحرش من قبل أشخاص لا تربطهم بهم علاقة تبعية.
- 4- يلتزم صاحب العمل بتأمين بيئة عمل صحية وخالية من التحرش لعماله، وبالتالي يسأل عن أفعال التحرش الصادرة عنه أو عن أحد عماله.
- 5- تبنى كل من المشرع الفرنسي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) لعام 2019 مفهوماً واسعاً لمكان العمل بحيث تمتد إلى أي مكان تقوم فيه العاملة بالتزاماتها أو بمناسبة قيامها بها، وهو ما يمكن إسقاطه على التشريعين السوري والأردني، بالنظر لإطلاق النص.

التوصيات

- 1- ندعو المشرعين السوري والأردني إلى مراجعة القوانين السارية، وتوطين قضية التحرش الجنسي فيها، وبخاصة قانون العمل والعقوبات، وضمان مواءمة التعديلات مع المعايير والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، بما يكفل تجريم التحرش الجنسي، وتسهيل الوصول إلى العدالة، وعدم لوم الضحايا وتحميلهن عبء الإثبات.
- 2- تطوير استراتيجية وطنية للتوعية والتعليم والإعلام والمناصرة، للوقاية والحماية من التحرش الجنسي، بما يساهم في إزالة العقبات الاجتماعية والثقافية التي تدفع النساء والفتيات إلى الصمت والخوف من الإفصاح عن التحرش الجنسي.
- 3- ندعو المشرع في سوريا والأردن للتوقيع على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) لعام 2019 لما تتضمنه من أحكام حامية للعمال من التحرش بشكليه الجنسي والمعنوي.
- 4- توسيع نطاق الحماية من التحرش الجنسي، ليشمل أي شخص في بيئة العمل، بصرف النظر عن وجود علاقة تبعية أو وجود عقد عمل أم لا.
- 5- التخلي عن معيار إساءة استخدام السلطة كشرط للتجريم، ليشمل أي تحرش يقع في بيئة العمل.
- 6- تبني مفهوم "بيئة العمل" بدلاً من "مكان العمل"، بحيث تمتد الحماية خارج إطار المكان، لتغطي أي تحرش يقع في مكان العمل أو بمناسبةه.
- 7- بالنظر لخصوصية جريمة التحرش الجنسي، ووقوعه في أماكن مغلقة غالباً، وخوف الضحية من الوصمة الاجتماعية، نوصي المشرع بتخصيص دعاوى التحرش الجنسي بإجراءات خاصة، وتيسير سبل التقاضي، ووسائل الإثبات، وتأمين حماية من يقدم دليلاً في الدعوى من العمال، ومنحه حصانة ضد الفصل أو فرض أي جزاء تأديبي بحقه بسبب تقديمه دليلاً في الدعوى.

Criminal protection for women from sexual harassment in the workplace in Syrian Legislation: A comparative study

Mohammad Darwish Darwish and Amal Sharba

Faculty of law, Damascus University, Syria.

Abstract

Sexual harassment is a form of gender-based violence against women, and it is a negative social phenomenon that affects all societies. However, the effects of this phenomenon appears to be more dangerous in the work environment. That is because the work environment may constitute a fertile environment for the practice of sexual harassment, which hinders women's readiness enter the field of work and their continuity in it, especially in light of the silence of harassed workers about reporting these practices, and the inadequacy of labor legislation to protect them and provide them with a safe working environment. Given the seriousness of this phenomenon, the French national and international social legislators called to confront it and impose deterrent penalties against the harasser, and to secure protection for victims of harassment. On the other hand, we find that Syrian and Jordanian legislators have not kept pace with social legislative developments to secure safe working environment for women.

This study attempts to define the phenomenon of sexual harassment of working women and shed light on the protection granted to them in international labor standards and labor legislation in Syria, Jordan, and France.

Keywords: Sexual harassment, Working women, Working place, Labor law.

المراجع العربية

أولاً: الكتب

- الحيدري، ربي. (2015). التحوّلات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل: دراسة مقارنة مع قانوني العمل المصري والفرنسي. ط 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت.
- الكيلاني، رانيا. (2018). التحرّش الجنسي من الواقع الاجتماعي إلى الفضاء الافتراضي. ط1، روابط للنشر والتوزيع، القاهرة.
- شلالا، نزيه. (2010). دعاوى التحرش والاعتداء الجنسي. ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- عبد الباقي، عبد الفتاح. (1982). أحكام قانون العمل الكويتي: في العلاقة بين العامل ورب العمل. ط1، دون ناشر، الكويت.
- عبد الرزاق، محمد سيف الدين. (2015). جرائم التحرش الجنسي: دراسة مقارنة مع قوانين الولايات المتحدة الأمريكية. ط 1، دار العلوم للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- عتيق، سيد. (2010). جريمة التحرش الجنسي: دراسة جنائية مقارنة. دار النهضة العربية، القاهرة.
- فرج، هشام. (2011). التحرش الجنسي وجرائم العرض. ط 1، دون ناشر، مصر.
- قطب، محمد علي. (2008). التحرش الجنسي: أبعاد الظاهرة وآليات المواجهة - دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية. ط 1، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية. (تشرين الثاني، 2018). نساء صامتات، تقرير حول واقع إشكالية التحرش في مكان العمل، عمان، الأردن.

ثانياً: الرسائل الجامعية

خليل، أحمد. (2005). التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري: دراسة مقارنة. (أطروحة دكتوراه)، جامعة القاهرة، مصر.

شريف، مريم. (2017-2018). حماية المرأة في التشريع الجزائري. (أطروحة دكتوراه)، جامعة الجبيلي اليباس، الجزائر.

مباركة، دنيا. (1987). الإنهاء التَّعسُفِي لعقد العمل: دراسة مقارنة. (أطروحة دكتوراه)، جامعة عين شمس، مصر.

ثالثاً: الأبحاث

أعمر، يحيى. (2008). التَحْرُشِ الجِنْسِيِّ في مكان العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية. مج 45، ع 3، ص 49-55.

المحلاوي، أنيس. (2019). جريمة التَحْرُشِ الجِنْسِيِّ في القانون الجنائي والفقہ الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا. مج 34، ع 4، ص 280-409.

ريان، رغداء. (2020). التَحْرُشِ المَعنَوِي في علاقات العمل: دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام قانون العمل وقضاء محكمة النقض الفرنسية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية. مج 32، ع 2، ص 550-629.

زغلول، طارق. (2021). جريمة التَحْرُشِ المَعنَوِي في محيط العمل الوظيفي: دراسة وصفية تحليلية في القانون الفرنسي. المجلة القانونية. مج 9، ع 7، ص 2093-2310.

زوية، عز الدين. (2020). حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التَحْرُشِ الجِنْسِيِّ في قانون العمل الجزائري: دراسة مقارنة. مجلة قانون العمل والتشغيل. مج 5، ع 1، ص 157-183.

فرمان، عباس، وفياض، ميادة. (2020). جريمة التَحْرُشِ الجِنْسِيِّ. مجلة كلية القانون والعلوم السياسية. ع 8، ص 77-104.

References list

Arabic References in English

1st: Books

Abdulbaki. Abdulfattah. (1982). *The provisions of the Kuwaiti labor law: in the relationship between the worker and the employer*. 1^{ed}, Without publisher, Kuwait.

Abdulrazzak. Mohamad Seyfeldeen. (2015). *Sexual harassment crimes: a comparative study with laws of the U.S.A*. 1^{ed}, Dar al-uloom for publishing and distribution, Alexandria.

Al-haydari. Ruba. (2015). *Transformations in the employment contract between civil law and labor law: a comparative study with the Egyptian and French labor laws*. 1^{ed}, Modern foundation for book, Beirut.

Al-kelani. Ranya. (2018). *Sexual harassment from social reality to virtual space*. 1^{ed}, Rawabet for publishing and distribution, Cairo.

Ateeq, Sayed. (2010). *Sexual harassment crime: comparative criminal study*. dar al-nahda al-arabiya, Cairo.

Faraj, Hisham. (2011). *Sexual harassment and honor crimes*. 1^{ed}, Without publisher, Egypt.

Kotob, Mohamad Ali. (2008). *Sexual harassment: the dimensions of the phenomenon and the mechanisms of confrontation-a comparative study between man-made laws and Islamic law*. 1^{ed}, Ittrak for printing, publishing and distribution, Cairo.

Shlala, Nazih. (2010). *Sexual harassment and assault claims*. 1^{ed}, Al-halabi legal publications, Beirut.

ARDD. (2018). *Silent women*, a report on the reality of the problem of harassment in the workplace, Amman, Jordan.

2nd: University messages

- Khalil, Ahmad. (2005). *Legal regulation of women's work in the Egyptian labor law: a comparative study*. (PhD thesis), Cairo university, Egypt.
- Mubaraka, Dunya. (1987). *Unfair termination of employment contract*. (PhD thesis), Ain-shams university, Egypt.
- Shareef, Maryam. (2017-2018). *Protection of women in Algerian legislation*. (PhD thesis), al-jilali al-yabis university, Algeria.

3rd: Researches

- Aamar, Yahyawi. (2008). Sexual harassment in the workplace, *Algerian journal for legal, economic and political sciences*. Vol 45, no 3, pp. 49-55.
- Almahlawy, Anis. (2019). Sexual harassment crime in criminal law and jurisprudence, *journal of the faculty of sharia and law in Tanta*. Vol 34, no 4, pp. 280-409.
- Farman, Abbas. & Fayad, Mayada. (2020). The crime of sexual harassment, *Journal of the faculty of law and political science*, no 8, pp. 77-104.
- Rayan, Raghdaa. (2020). Moral harassment in work relations: a comparative analytical study in the light of the provisions of the labor code and the judiciary of the French court of cassation, *journal of legal and economic research*. Vol 32 no 2, pp. 1-100.
- Zaghlool, Tarek. (2021). The crime of moral harassment in the work environment: a descriptive and analytical study in French law, *legal journal*. Vol 9, no 7, pp. 2093-2310.
- Zoba, Ezzuldeen. (2020). About the lack of provisions to protect working women from sexual harassment in the Algerian labor code, *journal of labor and employment law*. Vol 5; no 1, pp. 157-183.

French references

- Auvergnon, Philippe. (2014). Crise et droit du travail: la France ne plane pas au-dessus des normes de l'OIT, (recherche publiée dans un magazine), *centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, université de bordeaux, France, pp. 269-285.
- Benihoud, Yasmina. (2000). *Regard critique sur le droit français du harcèlement sexuel au travail à la lumière du droit américain et du droit canadien*, (un mémoire la maîtrise), institut de droit compare, université McGill, Montréal, Canada.
- Hachelafi, Hamid. Jeoffrion, Christine., Brossier, Laura., & Bendida, Souhila. (2014). *Harcèlement sexuel en milieu du travail: les etude comparative Algero-française*, (conférence), Santé et bien-être au travail: des méthodes d'analyse aux actions de prévention, Paris: L'Harmattan, pp. 213-229.
- Jabbour, Rhéa. (2013). *La discrimination à raison de l'apparence physique "lookisme" en droit du travail française et américain: approche comparatiste*. (un thèse la doctorat), université panthéon-Sorbonne, France.
- Joz, Clémence. (2013). *Au-delà l'explication culturelle: Etude comparée sur le harcèlement sexuel au travail en France et aux Etats-Unis*, (un mémoire la maîtrise), université panthéon-Assas- Paris 2, France.
- Lattes, Jean-Michel. (2009). Harcèlement moral et démission du salarié. (recherche publiée dans un magazine), *Toulouse presses de l'Université Toulouse 1*. Capitole, France.
- Lerouge, Loïc. (2018). Le harcèlement au travail dans la jurisprudence française: Délimitation du périmètre et débat sur la responsabilité de l'employeur, (recherche publiée dans un magazine), *revue de droit comparé du travail et de la sécurité social*, France, no 2, pp. 30-39.
- Plédran, Marie-Deveaud. (2011). *Le harcèlement dans les relations de travail*, (un livre), Schulthess, Genève.

المواقع الإلكترونية

- <https://www.dalloz.fr>- <https://www.legifrance.gouv.fr>