

بين الأعراف القانونية والقيم الثقافية: وجهات متقاطعة حول

تشريعات التحرش الجنسي في العالم الغربي والعربي

Between Legal Standards and Cultural Values: Comparative Perspectives on Sexual Harassment Legislation in the Western and Arab World

فيروز لزغد^{1*}، راضية لزغد²¹ مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية CREAD (الجزائر)، fairouzlazghed@yahoo.fr² جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل (الجزائر)، rlezghed@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2024-01-12 ؛ تاريخ القبول : 2024-12-15

ملخص: نهدف من خلال هذا المقال إلى إعطاء حوصلة عامة عن التطور القانوني لظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني في العالم الغربي والعالم العربي، وذلك من خلال التطرق إلى تطور المسار القانوني لهذه الظاهرة. وقد اتبعنا جمع المقالات والدراسات التي تناولت الموضوع لتلخيصها وتحليلها وإعادة بعثها بالتركيز على المعطيات والمعارف المكتسبة من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها. وبالرغم من التطور القانوني الخاص بالظاهرة في بعض البلدان الغربية والعربية كفرنسا والولايات المتحدة وحتى الجزائر، إلا أن الظاهرة لازالت موجودة وكل بلد حسب موروثه الثقافي والواقع المعاش واستخدام النظام الجنسي للسلطة، فالنظرة الدونية للمرأة ليست وليدة الحاضر، وإنما هي وليدة التراكم الثقافي والحضاري القديم الذي وضع المرأة في مكانة معينة، وما تواجهه اليوم ما هو إلا إعادة لإنتاج بقايا الوضعية السابقة لها، في حين أن مسؤولية أرباب العمل اتجاه قضايا التحرش الجنسي ومكانة ضحيته ساهمت في تطور قوانينه في بعض الدول المتقدمة.

الكلمات المفتاحية: التحرش الجنسي ؛ الموروث الثقافي ؛ القانون ؛ المشرع ؛ النسويات.

Abstract : Through this article, our objective is to provide a broad overview of the legal evolution of sexual harassment within the professional communities of both the Western and Arab worlds. We aim to delve into the legal trajectory that this phenomenon has undergone, drawing insights from a compilation of articles and studies on the subject. Our approach involves summarizing, analyzing, and disseminating the knowledge gleaned, with a particular focus on data acquired through a conducted field study. Despite legal advancements in addressing sexual harassment in certain Western and Arab countries like France, the United States, and Algeria, the persistence of the phenomenon is evident. Each country's response is influenced by its cultural heritage, lived realities, and the dynamics of the sexual power structure. The subordinate perception of women is not a contemporary creation but rather a consequence of historical cultural and civilizational legacies that dictated a specific role for women. What women encounter today can be seen as a continuation of the remnants of these historical positions. Notably, the responsibility of employers concerning issues of sexual harassment and the treatment of victims has played a role in shaping and advancing legal frameworks in some developed.

Keywords : Sexual harassment; Cultural heritage; Law; Legislation; Feminism.

1- مقدمة

تعتبر ظاهرة التحرش الجنسي ظاهرة قديمة قدم العمل النسوي، إلا أن استفحالها ظهر جليا مع اقتحام المرأة لعالم الشغل، فقد لاحظ إنجلز (Engels) منذ زمن طويل قدرة مالك الطاحونة على تحويل طاحونته إلى حريم، وكانت العديد من النساء في العمل تتحملن التحرش الجنسي الذي يبدأ بالصفير وصيحات الاستهجان، وتثبيت صور الفتيات على الجدار والصور الإباحية الحقيقية، إلى التوجهات الجسدية والاعتداءات التي يمكن تصنيفها بأنها غير لائقة وإجرامية. وحسب الروائية فيتزجيرالد (Fitzgerald) فإن التحرش الجنسي مشكلة اجتماعية لها ماض طويل وتاريخ قصير، فرغم أن قضايا التحرش لم تتداول لأول مرة في المحاكم الأمريكية إلا عام 1970، إلا أنه كظاهرة في العصر الحديث موجود منذ بداية مشاركة المرأة الرجل في ميدان العمل، ففي عصر المستعمرات مثلا، نشرت مجموعة من الخاديات عام 1934 في مجلة نيويورك الأسبوعية يحتجن فيها على ما يتعرضن له من تحرش أثناء عملهن. (Viottolo, 2003). في الجزائر أخذت ظاهرة التحرش الجنسي نصيبها من الانتباه نظرا للجهود المتنامية من أجل تعديل القانون المتعلق بالتحرش الجنسي في العمل، وهو ما أوصلها إلى العلن رغم قدمها، ومع ذلك لم ترق إلى مصف الدراسات الكبرى لسيطرة الموروث الثقافي الذي لازال يضعها ضمن الطابوهات. وبناء على هذه المعطيات لمسنا جهودا لدى البلدان الغربية في محاولة إرساء ترسانة قانونية لمواجهة الظاهرة وهو ما حصل أيضا في بعض البلدان العربية مثل الجزائر وطبعا بصيغة متأخرة حيث ظهر أول قانون يخص التحرش الجنسي سنة 2004 فكيف كان التطور القانوني لهذه الظاهرة؟ من أجل الإجابة على هذا السؤال لجأنا إلى جمع بعض من الكتب والوثائق المتعلقة بالموضوع السابق ذكره والخاصة بالبلدان الغربية والعربية وحاولنا الإلمام بالقوانين الصادرة. ما ساعدنا في هذه العملية هو بعض الرصيد السابق والمتراكم لدينا من خلال دراستنا السابقة عن التحرش الجنسي في الوسط المهني، بالإضافة إلى بعض المقالات التي تناولت الموضوع والتي لجأنا إلى قراءتها واستخراج العناصر التي تخدمنا وإعادة بنائها بتسلسل حتى يتسنى للقاري المتصفح فهمها دون عناء. وتجلى لنا لدى قيامنا بهذه العملية أن الولايات المتحدة وفرنسا كانتا الأسرع في تجريم التحرش الجنسي في الوسط المهني، إلا أن الإشكالية كانت -مثلها مثل ما حدث في الدول الغربية- تتعلق بالجانب التنفيذي، وهو ما واجهناه (لدى قيامنا بالدراسة الميدانية للتحرش الجنسي في الوسط المهني في الجزائر) حيث أن حدود الظاهرة اصطدمت بعدم تنفيذ الأحكام رغم وجودها. فصور الهيمنة الذكورية لا تزال حاضرة رغم التغير الثقافي الحاصل في العديد من الدول العربية وحتى الغربية، إضافة إلى ضغط العادات والتقاليد والموروث الثقافي.

1.1- مفهوم التحرش الجنسي :

التحرش في أبسط صورة يعني الإغواء والإثارة والاحتكاك والمرادة عن النفس، يقول سبحانه وتعالى " وراودته التي هو في بيتها عن نفسه وغلقت الأبواب وقالت هيت لك قال معاذ الله انه ربي أحسن مثواي إنه لا يفلح الظالمون"(سورة يوسف، الآية رقم 2). ويعرف التحرش الجنسي اصطلاحا على أنه تعدي حدود

العلاقة بين الأقوى والأضعف، أو بين العاملة ورب العمل، فالطالب قد يتحرش بزميلته، والموظف قد يتحرش بشريكته، والمدير بسكرتيرته. وهناك تعريف آخر يتمثل في أن التحرش الجنسي هو إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية، أو الكلمات الجنسية، ويكون بعدم إرادة الإنسان أو إرادته تحت الضغط.

ويكون التحرش نتاجاً لاستغلال السلطة الممارسة على المرأة العاملة على النحو التالي:

- توجه متكرر شفهيًا، كتابيًا، سلوكيًا وبكل الطرق ذو طابع جنسي.
- توجه معيب أو مهين موجه لشخص على خلفية جنسية أو ميول جنسي.
- تهديدات هدفها إلزام الشخص على القيام بتصرف ذي طابع جنسي ويحمل في طياته كل مضايقة وإزعاج تحمل ملاحظات جنسية أو كل إشارة أو تلميح أو طلب صريح، ويأخذ شكل وسيلة ضغط من أجل التخويف والضغط على أي امرأة عاملة. (سمية، صالح، 2004، ص2).

2.1- تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي:

إن صفة التحرش الجنسي حديثة، ظهرت في الولايات المتحدة في سنوات (1970-1980) تحت لفظة (sexual harassment)، رغم أن هذه الظاهرة قديمة، وترجع في فرنسا إلى تطبيق حق الليلة الأولى المعروف أيضاً بحق التقخيذ (droit de cuissage) والتي ترغم الأزواج على قضاء ليلتهم الأولى، أو ليلة دخلتهم مع المولى، ولم تتمكن النساء من الحصول على تسجيل حقوقهن تشريعياً (احترام كرامتهن ونزاهتهن الجسدية) إلا بعد عدة قرون من الكفاح.

يرجع البعض أن مصطلح التحرش الجنسي ظهر عام 1975، على يد ثمانية من الناشطات، حيث أكدت ذلك الصحفية "سوزان براون ميلر" (Suzane Brawn Miller) في كتابها المعنون "في عصرنا هذا: مذكرات من الثورة" الصادر سنة 1999 م. حيث أرادت تلك الناشطات الثمانية في أثناء أحد اجتماعاتهن لتبادل الأفكار حول الكتابة على الملصقات عن المضايقات الجنسية اللاتي يتعرضن لها أثناء العمل. وأثناء هذا الاجتماع، وردت أمامهن خيارات عديدة لوضعها على الملصقات، مثل التخويف الجنسي، والإكراه الجنسي، والاستغلال الجنسي في العمل. ولكن هذه العبارات ظهرت لهن غير مناسبة وغير كافية لتوضيح المضايقات المستمرة الظاهرة والخفية اللاتي يتعرضن لها، في هذا الاجتماع ظهر مصطلح التحرش الجنسي فوافقن عليه. قامت هؤلاء الناشطات بتأسيس معهد السيدات العاملات، وتزامن ذلك مع ظهور التحالف ضد الإكراه الجنسي الذي تأسس عام 1976 م على يد الناشطات "فريدا كلين" (Freada Klein) و"لين ورلي" (Lynn Wehrli)، و"إليزابيت وهين" (Elizabeth Kohin)، اللواتي يرجع إليهن الفضل في ظهور مصطلح التحرش الجنسي في السبعينيات من القرن الماضي. وهين (Elizabeth Kohin)، اللواتي يرجع إليهن الفضل في ظهور مصطلح التحرش الجنسي في السبعينيات من القرن الماضي. (هشام، عبد الحليم فرج، 2011، ص19)

2 - الطريقة والأدوات :

أهم طريقة تم اعتمادها من أجل تحرير هذا المقال هي استهلاك المعارف، وذلك بالرغم من وجود دراسة ميدانية رافقت هذه العملية، حيث جمعنا كل ما توفر لدينا من مراجع ووثائق ودراسات خاصة بالموضوع

وتم قراءتها واستخلاص أهم ما نحتاجه في عملية البناء، لنقوم في الأخير بكتابة المقال وفق ما تم استهلاكه في المرحلة الأولى، إضافة إلى ما تم تحريره انطلاقاً من المرحلة الثانية والتي خصت الدراسة الميدانية التي أجريت بمقابلة عينة تتكون من 30 امرأة من ضحايا التحرش الجنسي في الوسط المهني، والتي تم تحليلها كيفياً من أجل أغراض أخرى في البحث.

3- تطور قوانين التحرش الجنسي في العالم:

1.3 تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول الغربية:

• في الولايات المتحدة:

تستند المواد القانونية الحالية بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل بشكل أساسي إلى الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964. وحسب هذا النص ففي الشركات التي تضم خمسة عشر موظفًا على الأقل، لا يمكن لصاحب العمل رفض توظيف شخص أو فصله أو التمييز ضده فيما يتعلق بأجره بموجب أحكام وشروط وامتيازات عقد العمل بسبب عرقه أو لونه أو دينه، جنسه أو أصله القومي، ومنذ سنة 1976، بادرت "مارغريت ماد" (MARGARET MEAD) لأول مرة لمشكلة طابوهات التحرش الجنسي في عالم الشغل في الكتاب الأحمر " RED BOOK " الذي ترجم من طرف الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل AVFT. وكانت أول جمعية وضعت استراتيجيات لمكافحة التحرش في الشوارع هي استراتيجيات العمل المجتمعي لوقف الاغتصاب (CASSR) community action strategies to stop rape في كولومبوس لمحاولة إدخال تجربة التحرش الجنسي في الفئات القانونية القائمة، حيث وصفت أفعال التحرش الجنسي آنذاك بأنها "اغتصاب بسيط". (Abigail C. Saguy,) (2012).

ولإظهار أن التحرش الجنسي يجب محاربهته بموجب المادة السابعة، قامت الناشطات النسوية الأمريكية بجعله أيضًا قضية تكافؤ الفرص في سوق العمل. وجاء أول انتصار قضائي للنسويات عام 1977، وأصدرت لجنة تكافؤ الفرص لوائح لتعريف التحرش الجنسي عام 1980. ومن أجل معاقبة التحرش الجنسي بموجب المادة السابعة، تم التركيز على جانبيين الجانب الأول يتعلق بالانعكاسات السلبية للتحرش على عمل الشخص الذي يتعرض له. أما الجانب الثاني فيتعلق بكون سلوك المتحرش كان بدافع أو أدى إلى تمييز على أساس الجنس، وتم الحكم سنة 1991 في أول قضية تحرش جنسي وفقا لتعديل القانون آنذاك. وبما أن الباب السابع لا ينطبق إلا على السياق المهني، فإنه بالكاد مفيد في مكافحة التحرش الجنسي خارج هذا الإطار.

في النظام القانوني للولايات المتحدة، يتحمل أرباب العمل المسؤولية المالية عن التحرش الجنسي، وقد وضعت الشركات لوائح داخلية لمعاقبة المتحرشين وأنظمة تدريبية لمنع حالات التحرش الجنسي وحلها وتنقيح معايير انتقاء صاحب العمل للشكوى حيالها لتشمل أي قرار سلبي أو معاملة سلبية (2006). وأدت المسؤولية الواسعة النطاق لأصحاب العمل (المادة السابعة) إلى أخذ التحرش الجنسي على محمل

الجد وعلى الرغم من القيود المفروضة على هذه التدريبات والقواعد، فقد ساعدت في زيادة الوعي بالتحرش الجنسي، وبشكل أعم، التحيز الجنسي والعنف الجنسي.

• في فرنسا:

تمتلك فرنسا قانونين خاصين بالتحرش الجنسي: في قانون العقوبات وقانون العمل، وقد اعتمدت منذ عام 1992، قانوناً بشأن التحرش الجنسي يعدل قانون العمل، 2002. وتم تعديل المادة الخاصة بالتحرش الجنسي في 1998، فاستعيض عن عبارة "باستخدام الأوامر أو التهديد أو الإكراه" في قانون العقوبات بعبارة "بإصدار أوامر أو توجيه تهديدات أو فرض إكراه أو ممارسة ضغط من أي نوع". وتم التعديل عامي 2001 و2002. ففي عام 2002، تم تنقيح قانون العمل وقانون العقوبات ليشمل التحرش الجنسي بين الزملاء على نفس المستوى الهرمي. كما تم اعتماد قانون جديد في عام 2008 عدل في عام 2012 بموجب القانون رقم 954-2012 والذي نص على أن التحرش الجنسي جريمة في قانون العقوبات. وظلت مسؤولية صاحب العمل محدودة. (Abigail C. Saguy, 2012).

يمكن لضحية التحرش الجنسي في النظام الفرنسي اتخاذ إجراءات قانونية ضد المتحرش (وليس صاحب العمل)، لكن التعويضات الممنوحة منخفضة جداً بشكل عام بحيث لا يكون لها سوى قيمة رمزية. على عكس الولايات المتحدة، فإن مسؤولية صاحب العمل في حالات التحرش الجنسي في فرنسا محدودة للغاية، على الرغم من وجود مادة في قانون العمل تتيح للضحايا الحصول على تعويض مالي عندما يفقدون وظيفتهم بسبب التحرش الجنسي. ويطالب قانون العمل أصحاب العمل بذكر التحرش الجنسي في اللوائح الداخلية للشركة ونشرها في مكان العمل وعند التوظيف، كما يسمح لهم بفرض عقوبات على الموظفين الذين يرتكبون التحرش الجنسي في العمل ولكن دون إجبارهم على ذلك.

يعتبر القانون الفرنسي بشأن التحرش الجنسي ناتجا عن النضالات النسوية، والتطورات والقيود القانونية والسياسية والثقافية. وهكذا، فإن إصلاح قانون العقوبات في عام 1992 مكن النسويات من اقتراح قانون جنائي بشأن التحرش الجنسي. على عكس النسويات الأمريكيات اللاتي اضطررن إلى التعامل مع المادة السابعة، لم تُجبر النسويات الفرنسيات على إدراج التحرش الجنسي في إطار قانون تمييز موجود مسبقاً. لكن لأنهم احتاجوا إلى العمل مع المشرع بدلاً من المحاكم، فقد احتاجوا إلى مزيد من الدعم السياسي. وكانت الجمعيات النسوية الفرنسية المستقلة، بما في ذلك الرابطة الأوروبية لمناهضة العنف ضد المرأة في العمل (AVFT) و Ligue du droit des femmes (LDF)، وراء التشريع الفرنسي بشأن التحرش الجنسي، وذلك قبل أن يقدم السياسيون النسويون نسخاً منقحة من مقترحاتهم إلى البرلمان. فاقترحت AVFT تعريفاً واسعاً للتحرش الجنسي، كما أكدت المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن أفعال التحرش الجنسي التي يرتكبها موظفوه أو عملاؤه أو مورده، وهو حكم لم يتم الإبقاء عليه في النسخة النهائية للقانون. ولذلك تم تعديل قانون التحرش الجنسي لمواءمة التشريعات المتعلقة بالتحرش الجنسي والنصوص الجديدة المتعلقة بالتحرش الأخلاقي. من خلال جميع إصدارات القانون الفرنسي بشأن التحرش الجنسي.

غالبًا ما يُفترض أن الاختلافات في المعاملة القانونية للتحرش الجنسي (والعنف الجنسي) في الولايات المتحدة وفرنسا تعكس التناقض بين المواقف الثقافية "المتزمتة" و "اللاتينية" تجاه الجنس. كما أن

الاختلاف العميق في الأنظمة والتقاليد القانونية للبلدين هو الذي يفسر إلى حد كبير الاختلاف في معاملة التحرش الجنسي في القانون وفي الشركات. في حين أن الناشطات النسويات كان لهن دور فعال في تعزيز تشريعات التحرش الجنسي في كلا البلدين، إلا أن جهودهن قد أعاقت وسهلت بسبب التقاليد والمؤسسات السياسية والقانونية المختلفة للغاية.

• في اليابان:

جاء الوعي بظاهرة التحرش الجنسي في الشركات اليابانية متأخراً رغم وجوده كمشكلة مجتمع، وهذا لأن قضية التحرش الجنسي أولاً كانت واحدة فقط من أوجه التمييز العديدة التي تؤثر على النساء في مكان العمل وأن الكفاح من أجل المساواة يمر أولاً برفع أهم المعوقات للنهوض بتشغيل المرأة. كما أنه وثانياً، يأخذ شكل إنكار، حيث تتحدى قضية التحرش الجنسي الصور التقليدية لبعض أشكال التوافق القائم على التوزيع المتناغم لتقسيم العمل بين الجنسين في المجتمع الياباني. ثالثاً، وهو ما يشبه السبب الثاني، لأن التركيز على التحرش الجنسي كان جزءاً من حرب بين الجنسين في المجتمعات الفردية التي ابتليت بـ "الصواب السياسي"، حيث ينطوي نمط التنظيم الاجتماعي بالضرورة على تقاوم وإضفاء الطابع الخارجي على التوترات، في حين أن الثقافة اليابانية بطبيعتها لا تستجيب وتتعاطف مع الصراع النسوي وتفضل استراتيجيات حل النزاع في الفضاءات الخاصة .

من الناحية القانونية، فإن الاعتراف بالتحرش الجنسي اعتباراً من عام 1997 يشكل خطوة محتشمة لكنها تبقى مهمة. وتقدم المادة 20 من القانون مساعدة ومشورة من الدولة في تشجيع أصحاب العمل على تبني تدابير لتحسين تكافؤ الفرص والمعاملة بين الجنسين وهو ما حدث مع سبع شركات سنة 1999، إضافة إلى مبادرات تشريعية أخرى لإدماج التحرش الجنسي في إجراءات حل الخلافات العمالية وانتقال مكافحته من واجب اليقظة إلى الحظر التام. ومع ذلك فإن حماية الموظفين من التحرش الجنسي بشكل أساسي تترك لتقدير صاحب العمل في إطار توجيهات إدارة العمل. ومع ذلك هناك ثغرات كبيرة في النظام القانوني، فعلى عكس قانون الحقوق المدنية الأمريكي الذي يحظر بشكل عام وشامل أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، فالقانون الياباني لا يعاقب (وباحتشام) إلا عدم المساواة الناتجة عن انتهاك أحكام محددة من قانون العقوبات أو قانون ظروف العمل. وعن أنظمة الوقاية، شهدت الشركات اليابانية تأخراً في دمج التحرش الجنسي في إدارة العلاقات الاجتماعية الداخلية. (Seizelet, Éric, 2005)

وكانت الشركات أو فروع الشركات برأس مال أجنبي الناشطة في اليابان والشركات اليابانية التي لها فروع أو مكاتب خارج الأرخبيل هي التي لعبت دوراً رائداً في مكافحة التحرش الجنسي. الأول، مثل Avon Productions أو I.B.M.، حيث قاموا في وقت مبكر جداً -منذ بداية التسعينيات- باستيراد المعايير السارية في الشركات الأم في الولايات المتحدة إلى الشركات اليابانية التابعة لها. وكان على هؤلاء دمج هذا البعد الاجتماعي الخاص في سياستهم للتدويل والتوسع كأساليب إدارة الأزمات التي من المحتمل أن يكون لها تأثير مباشر على حدوث حالات التحرش. بالنسبة للشركات اليابانية العاملة في الخارج كالأسواق الأنجلو ساكسونية التي غالباً ما ترفض ما هو ياباني وحيث تكون المخاطر الإجرائية أعلى،

فإن الاتهام بالتحرش الجنسي له تكلفة من حيث الصورة، الإنتاجية، وعلى المستوى المالي أيضاً: على سبيل المثال، شركة تصنيع السيارات Mitsubishi التي سجلت رقماً قياسياً في حالات التحرش الجنسي. مما دفع الشركات اليابانية المصدرة إلى الاهتمام أكثر من ذي قبل بالتدريب الوقائي للموظفين المغتربين - ولو بشكل محتشم-. وبقيت الأشكال الأخرى للاضطهاد كالتحرش المعنوي غير مؤسسه جيداً.

• في كندا:

منذ الثمانينيات، أدت سلسلة من التطورات التشريعية في كندا إلى الاعتراف بالتحرش الجنسي كمشكلة اجتماعية. وقد أحييت بعض القضايا إلى المحكمة العليا وأسفرت عن الاعتراف بالتحرش الجنسي على أنه تمييز على أساس الجنس وانتهاك لحقوق الإنسان. بموجب هذه القوانين، أجبرت حكومة كندا الشركات الكندية الخاضعة لولايتها على وضع وتنفيذ سياسة متعلقة بالتحرش الجنسي. ومع ذلك، سرعان ما تم إدراك أن التعريفات التي تم تطويرها ضمن هذه القوانين المبكرة كانت غير دقيقة ويصعب تطبيقها. لذلك أصبح الباحثون مهتمين بأهمية السياق المحيط بالحوادث وجعلوا من الممكن التعرف على شكلين من أشكال التحرش الجنسي: "مناخ العمل المسموم" و "الابتزاز في العمل". وتم تبني هذه التعريفات الجديدة من قبل المحاكم الكندية في عام 1989، وظهر شرط السلطة الهرمية للظاهرة. (Dupont N, Bernier C, 2003).

إن معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل لا يمكن اختزالها في مسألة سياسات ليست شاملة بما فيه الكفاية، بل هي مرتبطة بتنفيذ تلك الموجودة، وبالتصور - الذي غالباً ما يكون ضيقاً - لأولئك المسؤولين عن تطبيقه، لا سيما في سياق تنظيمي مثل سياق الشركات الذكورية تقليدياً. لكن تم إحراز تقدم في خمسة عشر عاماً من البحث حول هذه القضية. فلم يعد هناك شك في وجود الظاهرة في جميع أماكن العمل، ولا في طرح الأسئلة حول الحاجة إلى وضع سياسات: فهذه ضرورية. ومع ذلك، لا بد من توسيع الجهود إلى ما وراء السياسة، واقتراح تغييرات من حيث تنفيذها، وأيضاً من حيث المسؤولية الاجتماعية تجاه التحرش الجنسي. لا يمكن تحقيق هذه المسؤولية الاجتماعية إلا من خلال التعريف بالفرق الذي يفصل الثقافة الذكورية عن الثقافة الاجتماعية العامة التي لا تعمل بالسلطة أو الهيمنة أو التسلسل الهرمي أو الإقصاء أو التهميش. وبالتالي فالقيام بالعديد من الدراسات لا تزال ضرورية لتحديد المدى الكامل لانتشار التحرش الجنسي في مكان العمل بكندا. كما أنه من الضروري إجراء دراسة على المشتكيات، فمن شأن منظورهم أن يضيف إلى وجهة نظر العاملين من خلال إتاحة رؤية أكثر دقة لما يحدث في مكان العمل ذو الطابع الذكوري عادة، أو حتى في قطاعات العمل المختلفة.

تظهر مجموعة الأبحاث في كندا أن العلاقات بين الرجل والمرأة في مكان العمل يجب أن تُفسر من منظورين. من ناحية، هناك السياق الرئيسي، جو محيط العمل ذاته -إذا جاز التعبير- المشوب بالتمييز الجنسي والذي يميل إلى التمييز ضد مجموعة النساء بدلاً من امرأة واحدة على وجه الخصوص. من ناحية أخرى، هناك حوادث مضايقات ضد الناس تحدث على هذه الخلفية. تُعزى أسباب التحرش الجنسي والتمييزي على حساب الجنس إلى تواطؤ ثقافتين اجتماعيتين تاريخيتين: (1) الثقافة المجتمعية الأبوية، حيث يتم دمج الرجال اجتماعياً في كائنات ذات سلطة وهيمنة و (2) الثقافة التنظيمية لسوق العمل. في

مكان العمل التقليدي للذكور، تتحد العلاقات بين الجنس والعلاقات العمودية: تكون النساء عمومًا في أسفل السلم وفي موقع ضعيف من السلطة.

2.3 تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول العربية:

• في مصر:

لا يمكن التفكير في ظاهرة التحرش الجنسي في مصر إلا بعد ربطها بديناميكيات أخرى أكثر شمولية، خصوصاً التاريخ الاجتماعي والسياسي لمصر وبالتالي لا بد من إعادة الظاهرة لسياقها التاريخي الذي أخرجت منه. إنه لمن المهم لأي شخص يريد أن يدرس تاريخ التحرش الجنسي بمصر أن لا يتجاهل علاقات القوة الاجتماعية التي تدرج في تعريف "المشكلة" وهو أمر مهم، وتكمن أهميته من خلال وصف الطريقة التي تم بها تصوير الأزمة الاجتماعية في القاهرة بطريقة جنسية في سجل الأخلاق والاحترام.

لذلك فإن صياغة مفهوم التحرش الجنسي في مصر تقوم على عملية نزع التسييس التي لا تخفي فقط قضايا الطبقات المعنية، ولكن أيضًا وبنفس الطريقة تلغي إمكانية النقد فيما يتعلق بعلاقات الهيمنة بين الرجال والنساء. فالنوع الاجتماعي هو أداة إستراتيجية في تحقيق هذه الصياغة حيث اتضح أن حملات التوعية في القاهرة والتي نفذتها على مدى عقد من الزمن مختلف المؤسسات الدولية وعدد لا يحصى من المنظمات غير الحكومية قد ساهمت في وصم ذكورية الطبقات العاملة. (Tillous, Marion. Lachenal, Pierre. Louargant, Sophie. 2019).

كما أن صياغة التحرش الجنسي في مصر والمبنية على تحديد نوع معين من المتحرشين والتحديد بنوع محدد من العنف ضد المرأة، تميل إلى استبعاد غالبية أنواع العنف الأخرى، وأيضًا استبعاد النساء اللواتي يتعرضن لمثل هذا العنف. وبذلك، فإن فئة كاملة من الرجال في موقع الهيمنة الاقتصادية والاجتماعية يظل عنفهم صامتًا ومسكوتًا عنه ومخفي.

تم تكريس مفهوم التحرش الجنسي في القانون المصري في عام 2014، حيث أجريت تعديلات في قانون العقوبات تجرم التحرش الجنسي. فنص المشرع المصري في المادة 306 مكرر (أ) من قانون العقوبات على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق بإتيان أمور أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلوكية"، وكذلك نص في المادة 306 مكرر (ب) على أنه: "يعد تحرشًا جنسيًا إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 306 مكررا (أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية ويعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين". (أنيس، حسيب السيد المحلاوي). وبحسب التعديلات فإن العقوبة تشدد إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه لتكون الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وبموجب التعديل الجديد شددت العقوبة على

الأشخاص المذكورين في المادة 267 من قانون العقوبات أي إذا كان مرتكب جريمة التحرش له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم على الأقل يحمل سلاحا فإن العقوبة تزيد.

• في المغرب:

كان القانون الجنائي المغربي في صيغته الأولى الصادرة سنة 1962 لا يتوفر على نص خاص لتجريم التحرش الجنسي. ومع ذلك حاول البعض التصدي لهذا الفراغ التشريعي من خلال إيجاد منفذ قانوني يتمثل في الفصلين 483 و502 من القانون الجنائي في إطار عملية تكييف هادفة لإنصاف ضحية التحرش. ففي الفصل 483 كانت العلة من التجريم لا تتعدى حدود حماية شعور الغير. ولذلك فإن بعض صور التحرش المتمثلة في البذاءة في الإشارات أو الأفعال كانت تقع تحت طائلة التجريم متى ارتكبت بشكل علني، لكن الإشكال كان يدق في الحالة التي ترتكب فيها هذه الأفعال بشكل غير علني داخل فضاءات مغلقة. أما فيما يخص الفصل 502 من القانون الجنائي، فقد مكن من إيجاد إطار لتجريم بعض الأقوال والكتابات والإشارات التي تشكل بعض أنماط التحرش. (أنس، سعدون، 2017).

إلا أن محاولة إسقاط الفصلين المذكورين على كافة صور وأنماط التحرش كان يثير عدة إشكاليات من قبيل احترام مبدأ الشرعية، وما يترتب عنه من قواعد من أهمها مبدأ التفسير الضيق للنص الجنائي، كما أن محاولة إعطاء تكييف موسع للنصين المذكورين كان يتطلب انفتاحا كبيرا من لدن القضاة، وإعمالا أوسع لسلطتهم التقديرية وهو ما لم يكن متاحا حينئذ لعدة أسباب من بينها طريقة التكوين التي كان يتلقاها القضاة والتي لم تكن منفتحة على المعايير الدولية، فضلا عن سيادة عقلية ذكورية محافظة.

عقب حراك الجمعيات النسائية المغربية للمطالبة بتجريم التحرش كأحدى أهم صور العنف التي تستهدف المرأة بسبب النوع الاجتماعي، وإيماننا من المشرع المغربي بأهمية التدخل التشريعي من خلال تجريم كل فعل أو سلوك مشين قد يمس ويحط بكرامة وعرض وشرف الإنسان فقد تدخل من خلال التعديل الذي طال بعض نصوص القانون الجنائي والذي تجلّى في استحداث الفصل 1/503 المجرم لفعل التحرش الجنسي تماشيا مع التعديلات التي طالت أيضا بعض القوانين الخاصة ونخص بالذكر مدونة الشغل التي كيفت فعل التحرش الجنسي من بين أحد الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التعويض متى توفرت وهو ما شكل مكسبا مهما للمرأة العاملة على وجه الخصوص. والذي ينص على " يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم، من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية" (الجريدة الرسمية المغربية عدد 5175 بتاريخ 05/01/2004، ص 121).

يعتبر هذا الفصل أول نص يجرم بشكل واضح فعل التحرش الجنسي. ويلاحظ أن المشرع اكتفى باشتراط علاقة التبعية بين المتحرش والضحية، وهو ما يعني أن نطاق إعماله ظل مقتصرًا على فضاء العمل سواء استهدف رجلا أو امرأة. أما التحرش الجنسي بالفضاء العام فظل خارجا عن نطاق التجريم. ورغم أهمية تجريم التحرش الجنسي داخل فضاء العمل، ظلّ مطلب توسيع دائرة التجريم مطلبا لدى الحركة النسائية المغربية سرعان ما انتقل إلى أروقة البرلمان بمناسبة مناقشة مشروع قانون مكافحة العنف ضد النساء،

والذي تضمن عدة مقتضيات مهمة، أبرزها تجريم التحرش الجنسي خارج فضاء العمل، وهو الفصل 1-503. ترك المشرع المغربي هامشا كبيرا للسلطة التقديرية للمحكمة في اختيار العقوبة، والتي جاءت على سبيل التخيير بين الحبس أو الغرامة مع إمكانية الجمع بينهما. أما فيما يخص ظروف التشديد، فقد ضاعف المشرع العقوبة المقررة لهذه الجريمة إذا كان المتحرش زميلا في العمل أو من الأشخاص المكلفين بحفظ النظام والأمن في الفضاءات العمومية أو غيرها، وكذلك إذا ارتكب فعل التحرش من طرف الأصول أو المحارم أو من له ولاية أو سلطة على الضحية أو مكلفا برعايته أو كافلا له، أو إذا كان الضحية قاصرا.

• في الجزائر:

تعتبر جريمة التحرش الجنسي جديدة على قانون العقوبات الجزائري، أدخلت حديثا نتيجة لطلب العديد من الجمعيات و المنظمات الخاصة بالدفاع عن حقوق الإنسان و المرأة، وذلك بموجب القانون رقم 04/15 المؤرخ في 27 رمضان 1425 هـ الموافق ل 10 نوفمبر 2004 المعدل و المتمم للأمر رقم 66/156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 جوان 1966 ، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 لسنة 2004 وهي المادة 341 مكرر التي تعاقب مرتكب التحرش الجنسي بالحبس من شهرين إلى سنة، وغرامة من 50.000 دينار إلى 100.000 دينار. (الجريدة الرسمية، العدد 71 المؤرخ في 10-11-2004).

كما أنه جاء في تشريع العمل في المادة رقم 6 من القانون 90/11 الصادر في 21 أبريل 1990 أنه في إطار علاقة العمل يكون للعمال كذلك:

- الحق في الشغل الفعلي في احترام حرمتهم الجسدية و المعنوية و كرامتهم.
- الحق في الحماية ضد كل تمييز لشغل منصب عمل القائم على الكفاءات.
- الحق في التكوين المهني و الترقية.
- الحق في الدفع المنتظم لأجورهم.
- الحق في كل المزايا المنبثقة في العمل. (صالح، سمية، 2004)

وتم تعديل أحكام المادة 341 مكرر وتحذر كما يأتي: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 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 لرغباته الجنسية. ويعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إحياءا جنسيا. في حالة العود تضاعف العقوبة" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 71، 18 ربيع الأول عام 1437 هـ الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2015 م، ص4).

إن التعديل الأخير أدرج كل الموظفين دون الاهتمام بتدرجهم الوظيفي سواء كان التحرش من طرف المسؤول أو الزميل، وهذا يرجع إلى اقتصار القانون السابق للتحرش الجنسي على

المسؤول وهو كل من يملك سلطة وظيفته، كما قام التعديل الأخير برفع قيمة الغرامة المالية المفروضة على المتحرش.

يتخذ التحرش الجنسي في الجزائر سيرورة تنطلق من الطابع اللفظي والذي يحوي عبارات الاستطاف والمجاملات الخاصة بالجسد كمحاولة لإعداد وتهيئة وسط قابل لكسر الحاجز بين المرأة والرجل، ويواصل ذلك مروراً للطابع الجسدي وهو العنصر المميز للمرأة، خصوصاً أمام خضوعها لعملية تكميط تكسبها الهوية التي يعرفها بها المجتمع كأمراة بالرجوع إلى كيانها العاطفي النفسي والاجتماعي دون البيولوجي، حتى أن حركاتها الجسدية العفوية-أحياناً-تدخل في ذلك الكيان. فجسد المرأة بالنسبة للشعب (وخصوصاً الرجال) وسيلة، أداة في خدمة الأحاسيس والجنس، وقد برهنت المجتمعات الأبوية على الهيمنة الاجتماعية و/أو السياسية، فالجنس الذكري يستغله أدواتها: جماله هو شيء يعطى بالإغراء، الحب أو المال، هو شيء يستعمل كوسيلة للاستثمار الاجتماعي أو الشهواني (Kant, Emmanuel, 1968). ليصل في الأخير إلى التحرش المعنوي، ويحدث هذا غالباً عند اتخاذ المرأة للإستراتيجية النشطة المتمثلة في الإبلاغ ومتابعة المتحرش قضائياً كما يمكن أن يصل الأمر للاعتداء الجنسي

تنتقل ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة من سلوك منعزل وغير معلن إلى عملية جماعية عند تحولها إلى موضوع اتخاذ الموافق التي يمكن أن تكون بالتواطؤ والسكوت، أو بدعم ضحايا التحرش، أي أن هذه المواقف يمكن أن تحد من تقاوم هذه الظاهرة من خلال وضع معيار مرجعي للتعامل مع فاعليها كما يمكن أن تحول السكوت إلى قاعدة ردود الأفعال إزاءها.

4-الخلاصة:

إن المتمعن في ظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني يدرك أنها ظاهرة لم تنشأ بقطيعة عن ما يجري في المجتمع، بل كانت نتيجة حتمية لتسبع الأسرة بالموروث الثقافي الذي ظل يركز على دونية المرأة بتعرضها إلى العنف الأسري وهو بدوره جعل هذا العنف ينتقل إلى مكان العمل فأعيد إنتاجه بما يتلاءم مع هذا الفضاء. ورغم التطور القانوني الذي اهتم بظاهرة التحرش الجنسي في مختلف بلدان العالم باختلاف ثقافتها ومرجعياتها، وباختلاف درجات تقدمها، أو حتى المدة المستغرقة في ضبطها إلا أن الظاهرة لازالت متواجدة، ضف إلى ذلك فإن الجزائر أخذت نصيباً لا بأس به مقارنة بالدول العربية الأخرى أين تمكنت من رصدتها قانونياً في مدة وجيزة رغم وجود الثغرات القانونية التي لازالت تؤثر نوعاً ما على الأحكام القانونية، وفي ظاهرة مصنفة ضمن الطابوهات. هنا تظهر لنا أهمية الموروث الثقافي والاجتماعي والأعراف التي تتدخل في كل مرة لتثبط عملية الردع، هذا الردع يتطلب ردعاً للعقلية السلبية اتجاه المرأة، وهو ما يفسر تعرضها للتحرش المعنوي الموصوم أو المخفي بالتحرش الجنسي. ولا بد من جمع مختلف الدراسات المنجزة والمتعلقة بالظاهرة المدروسة رغم قلتها، وباختلاف تخصصاتها من أجل الإمام بكل الجوانب بيد أن معظم الدراسات لا تزال استكشافية لقلة المعطيات.

- قائمة المراجع :

1. سعدون، أنس. (2017). إشكالية تجريم التحرش الجنسي في القانون المغربي. المفكرة القانونية.
2. صالح، سميرة. (2004). أوقفوا التحرش الجنسي. الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. الجزائر: مطبعة سي العربي.
3. فرج، هشام عبد الحميد. (2011). التحرش الجنسي وجرائم العرض. القاهرة: ط1. مطابع دار الوثائق.
4. Abigail C, Saguy. (2012). Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis. Avant et après l'affaire DSK. **Travail, genre et sociétés**, la Découverte, 2 (n° 28).
5. Dupont, Natalie. Bernier, Christiane. (2003). Politiques contre le harcèlement sexuel. Comparaison et perception des agents et des plaignantes. **Reflets**, volume 9 (1), p 53–79.
6. Seizelet , Éric. (2005). Le droit Japonais et le harcèlement sexuel dans l'entreprise. **Le mouvement social**, La Découverte, n° 210, P 87–120.
7. Tillous, Marion. Lachenal, Perrine. Louargant, Sophie. (2019). « Je harcèle je suis un animal »: Discussions inter sectionnelles du harcèlement sexuel en Égypte. **Espace public : quelle reconnaissance pour les femmes ?**, Presses Pluridisciplinaires de l'Université Grenoble Alpes, p.85–100.
8. Viottolo, Agnès. (2003). Le Harcèlement Sexuel dans les relations de travail : La spécificité française confrontée au droit communautaire. La semaine juridique Entreprise et affaires, 1202, p 1324–1330.