



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة الحاج لخضر باتنة - 1  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق

قسم: القانون العام

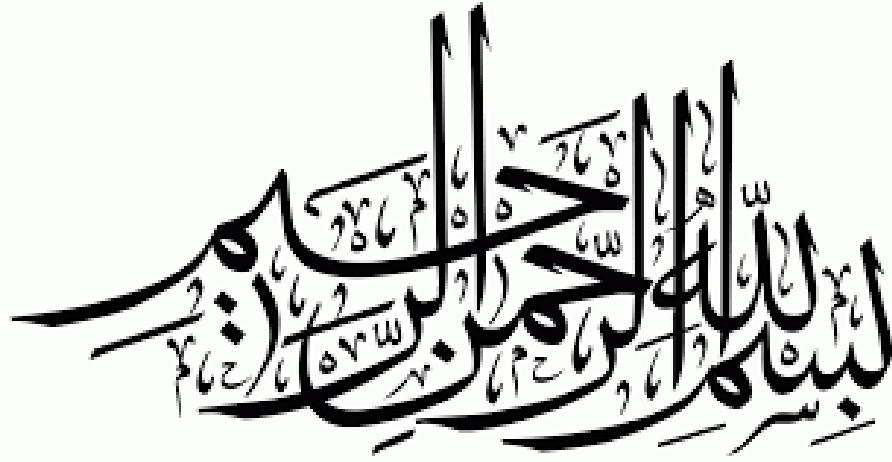
تخصص: علم الإجرام والعقاب

إعداد الطالب: بوجوراف فهيم إشراف الأستاذ: جبيري ياسين

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	إسم الأستاذ
رئيسا	جامعة باتنة	أستاذ	دليلة مباركي
مشرفا ومقررا	جامعة تبسة	أستاذ	جبيري ياسين
ممتحنا	جامعة باتنة	أستاذ	بوكماش محمد
ممتحنا	جامعة باتنة	أستاذ محاضر أ	بارش إيمان
ممتحنا	جامعة الوادي	أستاذ محاضر أ	حويذق عثمان
ممتحنا	جامعة بسكرة	أستاذ	محدة فتحي

السنة الجامعية: 2024/2023



" وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغَيْرِ مَا اكْتَسَبُوا  
فَقَدْ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا "

الآية 58 من سورة الأحزاب

## شكرو عرفان

أحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير عباد الله  
الأولين والآخرين، فإنني أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير العميق إلى الأستاذ **جيري**  
ياسين الذي قبل بصدر رحب الإشراف على هذه الأطروحة، وذلك على ما قام  
به من جهد مشكور ومأجور عليه، حيث منحني من وقته الكثير ولم يبخل علي  
بنصح أو إرشاد أو توجيه مما كان له أثر إيجابي وفعال في مسيرة البحث.

كما أتوجه بالشكر إلى:

الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة كل بإسمه وصفته.

وأيضاً أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل.

## أهداء

إلى اللذين أوصاني بهما ربي بخفض جناح الذل لهما وارحمهما كما ربياني صغيرا

ووجهاني إلى طريق الحق ، أهدي إليهما عملي.

إلى روح أبي الطاهرة.

وإلى أمي حفظها الله وإلى جميع أفراد العائلة

إلى أصدقائي وزملائي

إلى كل من عرفتهم في حياتي وأكن لهم الحب والتقدير

إلى كل أساتذتي طيلة مساري الدراسي

إلى أستاذي المشرف أتمنى أن أكون عند حسن ظنه.

أهم المختصارات المستخدمة بالأطروحة:

-المختصارات باللغة العربية:

ج.ر: الجريدة الرسمية

د.ج: دينار جزائري

د.ن: دون تاريخ نشر

د.ط: دون طبعة

ص: الصفحة

ط: الطبعة

-المختصارات باللغة الأجنبية:

**CEDAW**: Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes.

**CESCR**: Comité des Droits Économiques, Sociaux et Culturels.

**OIT**: Organisation Internationale du Travail.

**OMS**: Organisation Mondiale de la Santé.

**UNC-CEDAW**: Comité pour l'Élimination de la Discrimination à l'Égard des Femmes.

**Ibid**: Même référence.

**Op.cit**: Ouvrage précité.

# مقدمة

مقدمة:

يُعتبر الحق في السمعة من أهم الحقوق الأساسية للشخص، إلى جانب الحق في الحياة وسلامة الجسد، بغض النظر عن جنس الشخص أو حالته المهنية. ورغم أن هذا الحق يكتسب أهمية خاصة لبعض الأفراد أكثر من غيرهم، فإن ذلك يظهر بوضوح عند أولئك المعرضين لانتهاك حقوقهم بسبب جنسهم أو احتياجهم للعمل، خاصة المرأة العاملة.

تتعرض المرأة العاملة لمخاطر متعددة تهدد حقوقها الشخصية أثناء ممارستها حقها في العمل أو بسببه، هذه المخاطر قد تشمل الاعتداءات الجسدية، النفسية، أو الجنسية، ما يؤثر سلباً عليها، وقد يدفعها لترك العمل أو تغيير مكانه بشكل متكرر، أو الشعور بالخوف والقلق المستمر بسبب بيئة العمل.

وقد لاحظ المشرعون هذه التحديات في عدة دول مثل الأردن والعراق ففرضوا بعض القيود لحماية المرأة العاملة.

أحد أبرز هذه القيود نابع من حرص المشرع على مراعاة التكوين الجسدي للمرأة ودورها الحيوي في الأسرة، لذلك، تُمنع المرأة من العمل في أوقات محددة أو في وظائف شاقة التي يمكن أن تتعرض فيها لمخاطر الأشعة والأبخرة والمواد الكيميائية والفيزيائية، وتكمن العلة في ذلك في محاولة درء بعض المخاطر عنها وحمايتها في جانب من جوانب حقوقها الأساسية اللصيقة بشخصيتها.

يعد التحرش الجنسي بالمرأة العاملة مشكلة شائعة في المجتمعات حول العالم، وتتسبب في الكثير من المشاكل النفسية والاجتماعية للنساء اللواتي يعانين منه، ويشمل التحرش الجنسي على وجه الخصوص أي نوع من التصرفات أو الأفعال غير المرغوبة والمستفزة جنسياً التي تتعرض لها المرأة العاملة في مكان العمل، مثل التعليقات الجنسية غير اللائمة، أو اللمس الجسدي غير المرغوب فيه، أو التهديد بفقدان الوظيفة في حالة رفض المرأة العاملة التصرف بطريقة معينة.

## مقدمة

يمكن أن يتسبب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في تقليل مستوى الثقة بالنفس والإحباط والاكتئاب والشعور بالذنب لديها، كما أنه يؤثر على أدائها في العمل ويقلل من إنتاجيتها، مما يؤثر بشكل كبير على حياتها الشخصية والمهنية.

ويتطلب مواجهة هذه المشكلة جهوداً مشتركة من الأفراد والمؤسسات والحكومات، بما في ذلك توعية الجمهور بأهمية الحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة، وتبني سياسات صارمة لمكافحة التحرش الجنسي وتطبيقها بشكل صارم، وتوفير الدعم النفسي والقانوني للنساء اللواتي يعانين من هذه المشكلة.

يعود التحرش الجنسي بالمرأة العاملة إلى العديد من العصور والثقافات، ومن المؤكد أنه كان موجوداً منذ زمن بعيد، ولكن، فقط في الآونة الأخيرة تم البدء بمناقشة هذا الموضوع بشكل أكثر وضوحاً في الأوساط العاملة وفي المجتمعات العالمية بشكل عام.

في القرن العشرين، تم البدء بدراسة مشكلة التحرش الجنسي بشكل أكبر، حيث شهدت النساء العاملات في العديد من المجالات مثل السياسة والأعمال والترفيه، حوادث تحرش جنسي وتمييز، ومع ذلك كانت تلك الحوادث في الغالب تتم اتجاه النساء اللواتي كانت لديهن الجرأة على الكلام والمطالبة بحقوقهن.

أما في تسعينات القرن الماضي، تم الكشف عن التحرش الجنسي في بيئات العمل والحكومة والجامعات بشكل أكبر، وتم تبني العديد من السياسات والقوانين لمكافحة التحرش الجنسي، ومنذ ذلك الحين، تم تعزيز هذه القوانين في جميع أنحاء العالم، وتم تعزيز التوعية حول مشكلة التحرش الجنسي والأضرار التي يمكن أن يلحقها بالضحايا.

على الرغم من ذلك، فإن المجتمعات لا تزال تعاني من مشكلة التحرش الجنسي بشكل كبير، ويتم التقارير عن الحوادث بشكل مستمر ومن المهم العمل على تعزيز التوعية



## مقدمة

وتطبيق القوانين والسياسات بشكل صارم، لحماية النساء العاملات من التحرش الجنسي في مكان العمل.

تعاني الجزائر مثل أي بلد آخر من مشكلة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في مختلف المجالات، سواء كانت في القطاع العام أو القطاع الخاص أو في العمل الحر.

وقد تم تبني العديد من السياسات والقوانين لمكافحة التحرش الجنسي في الجزائر، ولكن مشكلة التحرش الجنسي لا تزال مستمرة في بعض الأحيان، ويتعرض النساء العاملات للتحرش الجنسي في الأماكن العامة وفي مكان العمل.

يتم تبني بعض الإجراءات الهامة لمكافحة التحرش الجنسي في الجزائر، من خلال:

-تبني القانون: وقد تم تبني قانون في الجزائر يحظر التحرش الجنسي ويعاقب المتسبب فيه بالسجن والغرامة.

-توفير التدريب: يقوم بعض أرباب العمل بتوفير التدريب للموظفين حول التحرش الجنسي وكيفية التعامل معه، ويقومون بتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي حالات تحرش جنسي يشتبهون بها.

-تعزيز التوعية: تعمل العديد من المنظمات النسوية والحكومية على تعزيز التوعية حول مشكلة التحرش الجنسي والأضرار التي يمكن أن يلحقها بالضحايا، وكيفية الإبلاغ عن حالات التحرش.

مع ذلك لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به لمكافحة مشكلة التحرش الجنسي في الجزائر بشكل أكثر فعالية، ويجب على المجتمع بأسره العمل على مكافحة هذه المشكلة وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للنساء العاملات.

## مقدمة

لقد جرم المشرع الجزائري جريمة التحرش الجنسي لأول مرة بموجب القانون 04-15<sup>1</sup> المؤرخ في 10-11-2004 الذي استحدث المادة 341 مكرر والتي عدلت بدورها بموجب القانون 15-19<sup>2</sup>، حيث اتجه المشرع إلى حصر جريمة التحرش الجنسي في إطار استغلال السلطة في أماكن العمل وجاء التعديل موسعا لنطاق التجريم.

### أهمية الموضوع:

تظهر أهمية الدراسة في جانبين، جانب علمي وجانب عملي كمايلي:

#### 1- الأهمية العلمية لدراسة موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

يعتبر موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من المواضيع الهامة التي تثير اهتمام العديد من الدراسات العلمية والأبحاث العلمية في مختلف التخصصات، ويأتي أهمية دراسة هذا الموضوع من عدة جوانب منها:

- الجانب النفسي: يعاني العديد من النساء العاملات من آثار نفسية سلبية جراء التحرش الجنسي، ويمكن أن يؤدي هذا التحرش إلى الاكتئاب والقلق والشعور بالذنب والعزلة وغيرها من الآثار النفسية السلبية.

- الجانب الاجتماعي: يؤثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على العلاقات الاجتماعية للمرأة، حيث يمكن أن يؤدي إلى التهميش والعزلة والتخويف من العمل، وبالتالي فإن دراسة هذا الموضوع تساعد على تحسين العلاقات الاجتماعية والعملية.

---

1- قانون 04-15 مؤرخ في 27 رمضان عام 1425 الموافق 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 71، الصادر بتاريخ 10 نوفمبر 2004.

2- قانون 15-19 مؤرخ في 18 ربيع الأول 1437 الموافق 30 ديسمبر 2015 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 71، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2015.

## مقدمة

- الجانب القانوني: يعد التحرش الجنسي جريمة في العديد من الدول، ويمكن أن يؤدي إلى العواقب القانونية الجنائية، وبالتالي فإن دراسة هذا الموضوع تساعد على تطوير التشريعات والقوانين المتعلقة بالتحرش الجنسي وتحديد العقوبات اللازمة له.

- الجانب الاقتصادي: يمكن أن يؤثر التحرش الجنسي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، وبالتالي فإن دراسة هذا الموضوع تساعد على تحديد الأساليب الفعالة للتعامل معه وتجنب آثاره السلبية على الأداء الوظيفي.

ومن هذا المنطلق فإن دراسة موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة تعد ذات أهمية علمية كبيرة وتساهم في فهم آثاره.

## 2 - الأهمية العملية لدراسة موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

تترتب على دراسة موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة أهمية عملية عديدة منها:

- إنشاء بيئة عمل آمنة: يمكن أن تساعد دراسة هذا الموضوع على إنشاء بيئة عمل آمنة وملائمة للمرأة العاملة، وذلك عن طريق تحديد الأساليب الفعالة للوقاية من التحرش الجنسي ومكافحته وتوفير دورات تدريبية وتثقيفية للموظفين والإدارة.

- تحسين الأداء الوظيفي: تؤثر التجارب السلبية مثل التحرش الجنسي على الأداء الوظيفي، ويمكن أن تتسبب في تقليل الإنتاجية والتركيز والحماس، ويمكن تجنب هذه التجارب من خلال دراسة هذا الموضوع وتوفير الحماية والدعم اللازم للمرأة العاملة.

- الحد من التمييز الجنسي: يعمل دراسة هذا الموضوع على تحديد الاعتداءات والتمييز الجنسي الذي يتعرض له النساء العاملات، وبالتالي فإن دراسة هذا الموضوع تساعد في تحقيق المساواة بين الرجال والنساء في العمل.

- تطوير السياسات والإجراءات: يمكن أن تساعد دراسة هذا الموضوع في تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي، وتحديد الأدوات والآليات اللازمة لحماية المرأة العاملة.

## مقدمة

- التوعية والتثقيف: تعمل دراسة هذا الموضوع على التوعية والتثقيف حول مخاطر التحرش الجنسي وآثاره السلبية على المجتمع، ويمكن من خلال ذلك تحقيق الوعي بأهمية تجنب هذا النوع من السلوكيات في المجتمع.

### أسباب إختيار الموضوع:

يرجع أسباب إختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تتمثل فيما يلي:

#### 1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة والميول الشخصي في البحث ودراسة قضية هامة يعاني منها المجتمع بصفة عامة، فالتحرش الجنسي أصبح يعاني منه النساء والأطفال وحتى الرجال.  
- موضوع حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي يعد أحد الموضوعات والحرجة التي تؤثر على حياة المرأة وحقوقها في العمل، وجب تسليط الضوء عليها وبحث سبل حماية المرأة العاملة من هذا النوع من التمييز والإساءة.

#### 2- الأسباب الموضوعية:

- تأثير التحرش الجنسي على الصحة النفسية والجسدية للمرأة العاملة وهذا بتعرض الكثير من النساء للتحرش الجنسي في مكان العمل، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والجسدية كالقلق والاكتئاب والضعف الجنسي والاضطرابات النفسية الأخرى.  
- الحد من حقوق المرأة العاملة وباعتبار التحرش الجنسي يمثل انتهاكا لحقوق المرأة في مكان العمل ويعرضها للإساءة والتمييز، مما يؤدي إلى تقليل فرصها في الحصول على فرص عمل متساوية مع الرجال وتقدمها في حياتها المهنية.  
- تبني قيم المساواة والعدالة بتعزيزها بين الجنسين، ويعد جزءا من التحدي العالمي لتحقيق المساواة بين الجنسين.

## مقدمة

- تأثير التحرش الجنسي على الشركات والمؤسسات وتعرض الكثير منهم للعقوبات والانتقادات، مما يؤثر سلبا على سمعتها وأدائها.

### أهداف دراسة موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

تتمثل أهداف دراسة موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في الآتي:

- 1 - فهم طبيعة التحرش الجنسي: تهدف دراسة هذا الموضوع إلى فهم طبيعة التحرش الجنسي وتحديد السياقات التي يحدث فيها، والتحديات التي تواجه النساء العاملات في الوصول إلى الحماية والدعم.
- 2 - تحديد آثار التحرش الجنسي: تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تحديد الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن يتعرض لها النساء العاملات نتيجة التحرش الجنسي، وكيف يمكن تجنبها وتحقيق الحماية الكافية للمرأة العاملة.
- 3 - تقييم السياسات والإجراءات القائمة: تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تقييم السياسات والإجراءات القائمة لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل، وتحديد نقاط الضعف والقوة في هذه السياسات والإجراءات.
- 4 - تطوير السياسات والإجراءات: تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي، وتحديد الأدوات والآليات اللازمة لحماية المرأة العاملة، وتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل.
- 5 - التوعية والتثقيف: تهدف دراسة هذا الموضوع إلى التوعية والتثقيف حول مخاطر التحرش الجنسي وآثاره السلبية على المجتمع، وتحقيق الوعي بأهمية تجنب هذا النوع من السلوكيات في المجتمع، وتعزيز الثقافة الواعية والمتسامحة في مكان العمل.

## الدراسات السابقة:

انحصرت دراسة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة لدى المتخصصين في علم الاجتماع وعلم النفس، وتعتبر الدراسات القانونية في هذا المجال ضئيلة جداً، حيث أثناء إتمام هذه الدراسة لم نقف حسب إطلاعنا على دراسات علمية متخصصة ومباشرة تتعلق بحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري، رغم ذلك تمكنا من الحصول على بعض الدراسات ذات الصلة بالموضوع والمتشابهة بالموضوع في بعض جزئياته نذكر منها مايلي:

- **الدراسة الأولى** بعنوان " الآليات القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري " وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون عام، مقدمة من الباحثة بن عبيد سهام، جامعة سطيف 2 كلية الحقوق ، لسنة 2018-2019 .

### 1- ملخص الدراسة:

قسمت الباحثة دراستها في أربعة فصول، حيث تناولت في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتحرش الجنسي بالتطرق إلى ماهية التحرش الجنسي وأطراف التحرش وآثاره، وأما الفصل الثاني تطرقت إلى الآليات الإدارية لمواجهة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وتناولت فيه الآليات القانونية لحماية العامل من التحرش الجنسي و الآليات القانونية لحماية الموظف العمومي من التحرش الجنسي، وفي الفصل الثالث تناولت فيه جريمة التحرش الجنسي وآليات المتابعة الجزائية وتطرقت إلى جريمة التحرش الجنسي و الجرائم الجنسية ومقارنتها بجريمة التحرش الجنسي، أما الفصل الرابع والأخير فهو عبارة عن دراسة ميدانية حول واقع التحرش الجنسي في الجزائر، حاولت الإجابة على إشكالية بحثها: هل أقر المشرع الجزائري آليات قانونية خاصة لمواجهة التحرش الجنسي ؟

## 2- نتائج الدراسة:

- غياب ثقافة الاستشارة القانونية في تأسيس دفاع ضحية التحرش الجنسي.
- قصور التنظيم القانوني في ضبط دور طبيب العمل ومفتش العمل في مجال مواجهة التحرش الجنسي.
- يخلف التحرش الجنسي ضررا جسديا لضحية التحرش الجنسي وأيضا ماليا جراء فقدان عملها أو التنزيل في الرتبة.

## 3- أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين:

تتداخل الدراستين في العديد من الجوانب، لعل أهمها تخصيص مبحثين لضبط مفهوم التحرش الجنسي وآثاره، وكذلك في فصل حيث تناولت فيه آليات القانونية لحماية العامل والموظف العمومي من التحرش الجنسي، في حين تختلف الدراستين في كون الباحثة قصرت دراستها على التحرش الجنسي على الموظف والعامل بصفة عامة وأهملت القوانين الدولية التي لها أثر في تعديلات القوانين الداخلية.

- **الدراسة الثانية** بعنوان " الحماية القانونية للمرأة العاملة - دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري- " وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، مقدمة من الباحثة طاوسي فاطمة، جامعة بسكرة كلية الحقوق، لسنة 2019-2020.

## 1- ملخص الدراسة:

قسمت الباحثة دراستها إلى بابين حيث تناولت في الباب الأول الحماية الدولية لحقوق المرأة العاملة وتضمن الفصل الأول مستوى الحماية المضمون من طرف المشرع الدولي، والفصل الثاني تضمن الحماية الدولية ذات الطابع الإقليمي لحقوق المرأة العاملة، وأما الباب الثاني تناولت الحماية الجزائرية لحقوق المرأة العاملة حيث تم التركيز في الفصل الأول على الدساتير الوطنية وتطورها والفصل الثاني حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية،

## مقدمة

حاولت الإجابة على إشكالية بحثها:

هل استطاعت القوانين الدولية والتشريعات الجزائرية أن توفر حماية قانونية فعالة في مجال حقوق المرأة العاملة؟

### 2- نتائج الدراسة:

- مضمون أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية الخاصة بالمرأة العاملة تبين أنها تتفق في مسألة مراعاة تقييد المرأة بحظر بعض الأعمال.
- تنوع المصادر المعتمدة من طرف المشرع الجزائري من أجل حماية المرأة العاملة، حيث اعتمد على إعلانات واتفاقيات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية في مجال المبادئ الواردة في الدساتير، بينما في القوانين الداخلية كرس المشرع المبادئ الواردة في الاتفاقيات المتخصصة بشكل أكبر، سواء تلك المتخصصة بحقوق المرأة كاتفاقية CEDAW والبروتوكول الإفريقي للمرأة وإعلان مكافحة العنف ضد المرأة.

### 3- أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين:

تتداخل الدراستين في عدة جوانب، أهمها تخصيص الباحثة جل دراستها على الحماية القانونية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أما دراستنا اقتصرنا على التشريع الجزائري مع إشارة طفيفة إلى الحماية الدولية والقوانين الجزائرية، في حين تختلف الدراستين في كون الباحثة لم تصب دراستها على التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في مكان العمل.

### إشكالية الموضوع:

من كل ما سبق ذكره، جاءت أهمية طرح الإشكال الجوهري الآتي:

ما مدى فعالية النصوص القانونية والتشريع الجزائري في توفير الحماية الكافية للمرأة العاملة من جرائم التحرش الجنسي؟



## مقدمة

عند تناول موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، توجد العديد من التساؤلات الفرعية التي يمكن أن تثار وفيما يلي بعض هذه التساؤلات:

- ما هي العوامل التي تسهم في انتشار التحرش الجنسي في مكان العمل ؟
- ما هي الإجراءات القانونية المتاحة للمرأة العاملة لمواجهة التحرش الجنسي ؟
- ما هي القوانين والتشريعات الحالية التي تحمي المرأة العاملة من التحرش الجنسي ؟
- كيف يمكن للمرأة العاملة اللجوء إلى القضاء أو السلطات المختصة في حالات التحرش ؟
- ما هو دور المؤسسات وأصحاب العمل في مكافحة التحرش الجنسي ؟
- ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات للحد من التحرش ؟

### منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة وخصوصيته وللإجابة على التساؤلات والإشكالات التي يطرحها تم الاعتماد في عموم الدراسة على منهجين أساسيين وهما:

- 1- المنهج التحليلي: وقوامه مناقشة وتحليل النصوص القانونية التي احتوتها الدراسة من خلال القانون رقم 04-15 و 15-19 المتعلق بحماية المرأة من التحرش الجنسي، وكذلك استعراض جميع النصوص الأخرى في التشريع الجزائري كقانون العمل وقانون الوظيفة العامة وقانون العقوبات وقانون الإجراءات، بالإضافة إلى بعض أحكام القانون الدولي والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية المرأة، وهذا لإثراء الموضوع من مختلف جوانبه.
- 2- المنهج الوصفي: من خلال وصف كل ما يتعلق بموضوع الدراسة من جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة والبحث في أسبابها، آثارها وآليات مكافحتها والحد منها. وإلى جانب ذلك استعملنا في بعض جوانب الدراسة أدوات المنهج المقارن، وذلك من خلال البحث في بعض المسائل التي يكون لها نظائر في التشريعات المقارنة وما يقابلها في التشريع الجزائري باعتباره محل الدراسة للوقوف بين أوجه التشابه والاختلاف قدر المكان وأيضا أوجه القوة والضعف.

## خطة الدراسة:

مراعاة للإشكال المطروح ولكل ما تقدم و في سبيل انجاز هذا البحث جاءت الدراسة في بابين، تضمن كل باب فصلين وكل فصل مبحثين و كل مبحث مطلبين تؤمهما مقدمة وخاتمة تشمل مجموعة الاقتراحات التي انتهت إليها.

وقد تناول الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي وتم تقسيمه إلى فصلين حيث تضمن الفصل الأول ماهية المرأة العاملة محل الحماية الجزائية وتم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين، الأول تم التطرق فيه إلى ماهية الحماية الجنائية للمرأة العاملة، أما المبحث الثاني ماهية جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.

أما الفصل الثاني من ذات الباب فقد تضمن حماية المرأة العاملة في القوانين الدولية والقانون الجزائري، وتناولت في مبحثه الأول الحماية الدولية للمرأة العاملة، و في المبحث الثاني تم تناول حماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري حيث تم التركيز على القوانين الخاصة منه.

أما الباب الثاني حول الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي، وتم تقسيمه إلى فصلين حيث تضمن الفصل الأول الإجراءات الإدارية لمواجهة التحرش في أماكن العمل وتم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين، الأول تم التطرق فيه إلى الإجراءات القانونية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، أما المبحث الثاني الإجراءات القانونية لحماية الموظفة من التحرش الجنسي.

أما الفصل الثاني منه فتطرق إلى آليات المتابعة الجزائية لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وتم تقسيمه إلى مبحثين ففي المبحث الأول منه تناولت جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، أما المبحث الثاني المتابعة القضائية وقمع الجريمة.

وأنهينا هذه الدراسة بخاتمة تضمنتها جملة من النتائج والاقتراحات التي توصلنا إليها.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

- الفصل الأول: ماهية المرأة العاملة محل الحماية الجزائرية
- الفصل الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الدولية والقانون الجزائري

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

## الفصل الأول: ماهية المرأة العاملة محل الحماية الجزائرية:

يعتبر موضوع الحماية الجنائية للمرأة العاملة من الترشح الجنسي من المواضيع المهمة، نظرا للاعتداءات الصارخة التي تتعرض لها المرأة العاملة اليوم، والريب في أن تلك الممارسات باتت تشكل أهم القضايا التي أخذت حيزا كبيرا في جداول البحث، وفرضت نفسها للنقاش، للوصول إلى وضع تكييف قانوني يغطي كل ما من شأنه يشكل مساس بحق من حقوق المرأة العاملة، وتصبح بذلك المسألة خاضعة لمبدأ الشرعية الجنائية.

وباعتبار أن جوهر الحماية الجنائية يكمن في القانون الجنائي، هذا الأخير الذي جاء لحماية المصالح التي يراها جديرة بالحماية القانونية، وبالتالي فإن القانون الجنائي وظيفته حمائية، إذ يحمي قيما ومصالح أو حقوقا بلغت من الأهمية قدرا لا يمكن التغاضي عنه، ووسيلته لتحقيق تلك الحماية القانونية تكمن في التجريم والعقاب اللذان يعتبران الأداة الفعالة من أجل حماية المصالح القانونية ذات الأولوية، وتعد بذلك الحماية الجنائية إحدى فروع الحماية القانونية .

ولقد ارتأيت قبل التطرق إلى الحماية الموضوعية والإجرائية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، أن أضبط جميع المفاهيم المتعلقة بالمرأة العاملة والتحرش الجنسي، وذلك من خلال مبحثين المبحث الأول يشمل ماهية الحماية الجنائية للمرأة العاملة والمبحث الثاني يتضمن ماهية التحرش الجنسي بالمرأة العاملة .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

## المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية للمرأة العاملة:

تولي أغلب التشريعات والأنظمة بما في ذلك التشريع الجزائري حماية قانونية للمرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة، وهذه الأخيرة تتجلى الحماية الخاصة بها في مجال العمل .

لذا سنتناول في المطلب الأول ماهية الحماية الجنائية، أما المطلب الثاني مفهوم المرأة العاملة والمطلب الثالث الدوافع والاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة .

### المطلب الأول: الحماية الجنائية:

إن مفهوم الحماية الجنائية للمرأة العاملة هو في الحقيقة يختلف من دولة إلى أخرى بحسب السياسة الجنائية المتبناة من كل دولة، أي السياسة الجنائية التي ينتهجها الفكر الجنائي لمواجهة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة بفروعها الثالث ( التجريم- العقاب- الوقاية)، وحتى نستطيع أن نقيم مدى الحماية الجنائية لضبط المجال أو الإطار الذي تتمحور حوله الدراسة<sup>1</sup>.

وسنحاول من خلال هذا المطلب الإشارة في الفرع الأول تعريف الحماية الجنائية، أما الفرع الثاني سنتطرق إلى محل وشروط الحماية الجنائية .

### الفرع الأول: تعريف الحماية الجنائية:

يرتبط موضوع الحماية الجنائية في الغالب بالفرد وكل ما له علاقة بسلامته ، فهو بذلك يعتبر من المواضيع الهامة الذي يستحق المعرفة بشكل دقيق وواضح حتى يصل الإدراك والوعي الذي يجعل القارئ صاحب نظرة ثاقبة، ويجعل الباحث صاحب فكرة هادفة، وذلك من خلال الوقوف قبل كل شيء على معنى الحماية الجنائية في اللغة فضلا عن توضيح مقتضى مفهومها في الإصلاح.

<sup>1</sup>- هامل فوزية، الحماية الجنائية لأعضاء البشرية في ظل القانون 09-01، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر- باتنة 01- 2011/2012، ص 14.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
إذن فمصطلح الحماية الجنائية هو عبارة عن كلمة مركبة من مفهومين، وحتى نصل  
إلى الفهم الجيد لهذا المركب، ومعرفة المعنى الحقيقي له، سوف نعرف الحماية من خلال  
الفرع الأول، ثم نبين المقصود بمصطلح جنائية في الفرع الثاني، لنصل إلى التعريف  
بالحماية الجنائية بصفة عامة.

**أولاً: مفهوم الحماية الجنائية:** بما أن مصطلح الحماية الجنائية مركب من لفظين، سوف  
نقوم بتعريف الحماية من حيث اللغة ومن حيث الاصطلاح.

1- **الحماية لغة:** اسم مشتقة من الفعل حمى، فيقال حمى الشيء حمياً وحمي وحماية،  
وعندما يقال حمى الشيء معناه حمى المريض بمعنى منعه مما يضره، حميت القوم حماية،  
وحمي فلان يحميه حميةً ومحميةً، وفلان ذو حمية منكر إذا كان ذا غضب وأنفة، وحمى  
أهله في القتال حماية وحماء الناس يحميه إياهم حميً وحماية منحه، والحامية الرجل يحمي  
أصحابه في الحرب، وهم أيضا الجماعة يحمون أنفسهم، يقال حمى فلان الأرض يحميها  
حمي لا يقرب، وجاءت بمعنى الدفاع أو المدافعة<sup>1</sup>.

والحماية تعني عموماً في المعاجم اللغوية التنظيم القانوني المتخذ في حماية شيء،  
ويمكن أن تتجسد في عدة مصطلحات منها: الإجراء، الحفاظ، الدفاع، الضمان.. الخ<sup>2</sup>.

## 2 الحماية اصطلاحاً: الحماية من الناحية الاصطلاحية تعرف كما يلي :

أما الحماية من الناحية الشرعية فنجد تباين في تعريفها بين الفقهاء إذ هي إسم من فعل  
محرم شرعاً، سواء كان من مال أو نفس أو هي الذنب وما يفعله الإنسان مما يستوجب عليه  
العقاب والقصاص في الدنيا والآخر، مع العلم أن الفقهاء استعملوا مصطلح الجنائية ولم نجد

<sup>1</sup> - ابن منظور - لسان العرب - دار صادر ، المجلد 14، بيروت ، الطبعة الأولى، دون سنة نشر، ص 196.

<sup>2</sup> - نادية سخان، الحماية الحنائية للشرف والاعتبار - دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجنائي الجزائري، بحث  
مقدم لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر - باتنة 1 - 2015/2016، ص 05 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مصطلح الحماية الجنائية ولكل منهم تعريفه وهو ما سنحاول تناوله بقليل من التفصيل في  
العنصر الموالي.

أما من الناحية القانونية عند البحث عن مدلول مصطلح الحماية فيمكن القول أن هذا  
المصطلح الفرنسي مأخوذ عن الكلمة اللاتينية "protection" من الفعل "Protéger" أي  
حمى، ويعبر هذا المصطلح عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال ضد المخاطر  
و ضمان أمنه وسلامته، وذلك بواسطة وسائل قانونية ومادية<sup>1</sup>.

وإذا كانت الحماية تعني التنظيم القانوني فيمكن القول أن مصطلح الحماية هو مجموع  
الإجراءات المتخذة من المشرع لحفظ الشيء والدفاع عنه.

**3-تعريف الجنائية لغة:** الجنائية وهي مشتقة من الجناية، والجناية في اللغة تعني الذنب  
والجرم وهو في الأصل مصدر جنى، ثم أريد به إسم مفعول، وأصله من جنى الثمر،  
والجنايات جمع جناية وهي ماتجني من الشر أي يحدث .

وفي الأصل جنى عليه شرا وهو معنى عام، والمعنى الخاص ما يحرم دونه<sup>2</sup>.

**ثانيا: تعريف الحماية الجنائية اصطلاحا:** سنتطرق إلى معنى الحماية الجنائية اصطلاحا  
من المنظور الإسلامي ويليها المدلول القانوني .

**1-تعريف الحماية الجنائية من المنظور الإسلامي:** اختلف مدلول الجناية باختلاف  
المذاهب الفقهية الإسلامية، ومن خلال أقوالهم اتضح وجود اتجاهين في تعريفهم للجناية  
وهما كالآتي:

<sup>1</sup>- Jean- Pierre Mével, Dictionnaire Universel De Poche, Librairie Générale Française,  
Paris,1996,P440.

<sup>2</sup>- فاطمة قفاف، تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري ( دراسة مقارنة ) أطروحة للحصول على  
شهادة الدكتوراه الطور الثالث في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر- بسكرة- 2020/2019،

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أ-الاتجاه الأول: يعرف بأنها إسم لفعل محرم على نفس أو مال، ويندرج ضمنه نوعان من الجرائم الأولى وتتمثل في جرائم الاعتداء على النفس وهي القتل، والثانية تتمثل في الجرائم الواقعة على المال وهي السرقة والإتلاف .

ب-الاتجاه الثاني: يعرفها بأنها كل الجرائم التي تشمل على عقوبات مقررة ومقدرة في الشريعة الإسلامية، وبذلك يخرج من نطاق الحماية الحياة الخاصة بالأفراد على حسب تعريفهم<sup>1</sup>.

يعتبر مدلول الحماية الجنائية مصطلح قانوني وليس شرعيا، وتكمن الحماية الجنائية إلى السبب الذي تحققه، فلتحقيق الحماية يجب اقترانها بجزء الذي يضمنها ويحققها .

من خلال التعاريف الفقهية الإسلامية يمكن تعريف الحماية الجنائية للمرأة العاملة على أنها مجموعة الأحكام الشرعية المنزلة من عند الله في الكتاب وسنة رسوله الله صلى الله عليه وسلم من أجل الحفاظ على سلامة المرأة عموما والمرأة العاملة خاصة من كل ما من شأنه المساس بشرفها وعفتها.

2-تعريف الحماية الجنائية من منظور الفقه الجنائي: تعتبر الحماية الجنائية من أهم وأخطر أنواع الحماية القانونية من حيث الأثر على كيان الأفراد وحریتهم ،والوسيلة المستخدمة لتحقيق هذه الحماية هي القانون الجنائي، فوظيفته حمائية من خلال حماية الحقوق والقيم والمصالح البالغة الأهمية لعدم كفاية الحماية المقررة في القوانين الأخرى، وتكمن إرادة المشرع الجزائري في النصوص التي تتضمن قواعد قانونية و المقسمة إلى أقسام وهذه الأخيرة تتبع فرع من فروع القانون وأساس هذا التقسيم هو المصلحة المشروعة التي يحميها القانون بقواعده<sup>2</sup>.

1- هامل فوزية، الحماية الجنائية للأعضاء البشرية في ظل القانون 09-01، المرجع السابق، ص 20 .  
2- هامل فوزية، الحماية الجزائرية للطفل ضحية جرائم الاختطاف، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر- باتنة 1- 2020/2021، ص 16 .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري وهو ما تناولته العديد من القوانين والاتفاقيات الدولية التي نصت على حماية المرأة العاملة من خلال النصوص المختلفة ولجان المراقبة الخاصة بها، والحماية الجنائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي لها خصوصيتها على غرار الحماية الجنائية المقررة للأموال مما يستدعي التمييز بينهما وهما:

أ- **الحماية الجنائية الموضوعية:** وهي تلك المتعلقة بالتجريم والعقاب ولها عدة أساليب مختلفة وهذا بحماية المصلحة عن طريق إضفاء صفة عدم المشروعية على التصرفات التي تضر بهاته المصلحة، فكل قاعدة جنائية تقرر عقوبة على جريمة ما استهدفت مصلحة معينة ، كحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي والعنف والمضايقات .

ب- **الحماية الجنائية الإجرائية:** والمتعلقة في كيفية اقتضاء حق الدولة والضحية في العقاب من الجاني وتبيان الجهات القضائية واختصاصها عن طريق كشف الجريمة وإثباتها ومعاقبة مرتكبها<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني: محل وشروط الحماية الجنائية:

بعد التطرق إلى تعريف الحماية الجنائية وتحديد الإطار الذي ستكون فيه الدراسة، ألا وهو الحماية الجنائية الموضوعية، أي المصلحة التي يهتم المشرع بها ويرعاها ويسعى جاهدا لحمايتها وذلك بتجريم الأفعال وتقرير العقاب عند الاعتداء عليها، مراعيًا بذلك المصالح الضرورية الأولى بالحماية، وفق معايير وضوابط محددة، وانطلاقًا من هنا يستوجب أن نبين محل تلك الحماية وأيضًا الشروط الواجب توافرها حتى تتحقق<sup>2</sup>.

**أولاً: محل الحماية الجنائية:** بما أن القانون الجنائي هو المختص بحماية المصالح والحقوق وبالضبط في شقه الموضوعي والمتعلق بالتجريم والعقاب، فإن الهدف الرئيسي لتلك الحماية هو المرأة العاملة وكل ما يستتبعه من حقوق، أي أن المرأة العاملة هي المحل أو المصلحة

<sup>1</sup> - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> - هامل فوزية، الحماية الجنائية للأعضاء البشرية في ظل القانون 09-01، المرجع السابق، ص 21 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري التي تركز عليها تلك الحماية، وذلك بسبب إنسانيتها والتي تدفع إليها الطبيعة البشرية التي ترى فيها أنها أولى بالرعاية، وعليه فإن للحماية الجنائية محلان وهما:

**1-المحل القانوني للحماية الجنائية:** ويتمثل في الحق أو المصلحة التي يحميها المشرع من التهديد بالخطر أو بإهدارها سواء كانت هذه المصلحة التي يحميها المشرع متعلقة بالفرد أو المجتمع، والمشرع يحمي هذه الحقوق والمصالح بسن قواعد جنائية تجرم المساس بهذه المصالح وتحدد عقوبات لها ويعد المحل القانوني هو جوهر الجريمة، وهنا لا بد من مراعاة أن المصلحة القانونية الجنائية في التجريم والعقاب تختلف من دولة إلى أخرى، وذلك وفقا لسياسة التجريم والعقاب في كل دولة<sup>1</sup>.

وعلى اختلاف السلوك الإجرامي والحق المراد حمايته ومدى اعتبار الفعل جريمة، وما يمثله اعتداء على المجتمع، فالمقصود بالمحل القانوني في هذا المجال والحماية الجنائية، هو وجود قواعد قانونية جنائية تجرم كل فعل من شأنه أن يمس بمصالح المرأة العاملة، وتضع عقوبات محددة لكل من يرتكب جرم يؤدي إلى تهديد ومس مصالحها .

**2-المحل المادي للحماية الجنائية:** يمثل المحل المادي عنصر من عناصر الركن المادي للجريمة وهو لا يتوافر في جميع الجرائم، وإنما يوجد في بعضها فقط، فالمحل المادي يوجد في بعض الجرائم فقط دون الأخرى فيتضح أن المحل القانوني أعم وأشمل من المحل المادي، حيث أن المحل القانوني يوجد في كل الجرائم<sup>2</sup>.

**ثانيا: شروط الحماية الجنائية:**

إذا كانت المرأة العاملة هي مناط الحماية فهي بذلك تعتبر موضوع الحماية المعتدى عليها، وحتى يكون هذا الموضوع مستساغ ويستحق تلك الحماية لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط وتتمثل في الشرطين الآتيين:

<sup>1</sup>- هامل فوزية، الحماية الجزائرية للطفل ضحية جرائم الاختطاف، المرجع السابق، ص 17 .

<sup>2</sup>- فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 19 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

1- أن يكون الاعتداء واقع على امرأة عاملة: أي يجب أن يكون الاعتداء الحاصل يصيب المرأة العاملة بكونها إنسان، وبالتالي تخرج بقية الكائنات البشرية الأخرى من نطاق تلك الحماية، فالاعتداء بالضرب أو الجرح مثلا على الحيوان لا يعتبر مساسا بسلامة الجسم، وإنما يكيف على أنه تخريب أو إتلاف ويخضع لنصوص جنائية أخرى، مع العلم أن تلك الحماية مرهونة بكون الإنسان حياً، إذ لا يتصور أن يتمتع بهذه الحماية بعد وفاته<sup>1</sup>.

بمعنى آخر أن الإنسان إذا فارق الحياة قبل الاعتداء عليه لا يعتبر إنسانا وإنما جثة ولا يصلح أن يكون محلا لجرائم الاعتداء على الحق في الحياة لأن الحماية المقصودة مرتبطة بكونه إنسان حي وتنتهي بمجرد وفاته، أما فيما يخص حماية سلامة الجثة فتخضع إلى أحكام خاصة .

2- أن يكون هناك اعتداء حاصل فعلا: بأي صورة كان، بشرط أن يكون مجرم ومعاقب عليه قانونا وينتفي من أي سبب من أسباب الإباحة، هذه الأخيرة التي تعتبر قيود ترد على نص التجريم فتحول شخصية تتعلق بالحق القانوني وحسن النية في استعماله وعدم تجاوز الحدود المقررة قانونا.

كي يعترف القانون بحق المرأة العاملة ضحية التحرش الجنسي في الحماية ، فإنه يجب أن يتم إثبات وقوع السلوكيات المكونة لجريمة التحرش الجنسي؛ إذ لا يعتد بمجرد الأقوال والشائعات لإقرار الحق في الحماية، وإنما يجب أن تكون السلوكيات المشكلة للتحرش الجنسي ثابتة الوقوع، وهنا يجب على المرأة العاملة الضحية تقديم كافة الأدلة التي تثبت أنها وقعت ضحية للتحرش الجنسي.

<sup>1</sup> - هامل فوزية، الحماية الجنائية للأعضاء البشرية في ظل القانون 09-01، المرجع السابق، ص 25 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
إن عبء الإثبات يقع على المرأة العاملة الضحية، وقد وجدنا المشرع والقضاء الإداري  
الفرنسي يعترفان للموظفة بحرية الإثبات، فلها تقديم أي أدلة تساعدها في إثبات وقوعها  
ضحية للتحرش الجنسي، ويمكنها الاستعانة بشهادة زملائها في العمل، كما يكون لها  
الاستعانة بالرسائل الورقية، أو الرسائل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو من خلال البريد  
الإلكتروني<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم المرأة العاملة:

عرف عمل المرأة تطورا كبيرا في المجتمعات في الآونة الأخيرة حيث دعت الأوضاع  
الاقتصادية نهاية مطلع القرن التاسع عشر إلى ظهور ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجال  
الصناعي تحت وطأة الثورة الصناعية، وبذلك عرفت المصانع ولوج أعداد كبيرة من النساء  
إلى الورشات واشتغالها جنبا إلى جنب مع الرجل ، وبهذا استطاعت المرأة من تحقيق التنمية  
الاقتصادية والاجتماعية والنهوض بالمجتمع وازدهاره من حيث تعدد أدوارها داخل المجتمع.  
وسنحاول من خلال هذا المطلب الإشارة في الفرع الأول تعريف المرأة العاملة، أما  
الفرع الثاني سنتطرق إلى مفهوم المرأة العاملة في الإسلام والفرع الثالث المرأة العاملة في  
العالم .

### الفرع الأول: تعريف المرأة العاملة:

سنتناول في هذا الفرع التعريف اللغوي للعمل و المفهوم الاصطلاحي للعمل .

### أولا: التعريف اللغوي للعمل:

العمل في اللغة: الفعل بقصد. و عَمِلَ عملاً: صنع ومهن .

<sup>1</sup> - ماجد شهاب الرمضان، الحق بالحماية الوظيفية من التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، مجلة الجامعة العراقية، مركز  
البحوث والدراسات- الجامعة العراقية- العراق - العدد 54، المجلد 1، 2022، ص 287 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري والعمل: المهنة والفعل، والجمع أعمال، عمل عملاً، وأعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل: عمل بنفسه، أنشد سيبويه: إن الكريم، وأبيك، يعتمل إن لم يجد يوماً على من يتكل، فيكتسي من بعدها ويكتحل أراد من يتكل عليه، فحذف عليه هذه وزاد على متقدمة، ألا ترى أنه يعتمل إن لم يجد من يتكل عليه<sup>1</sup>.

وكما يقول برغسون أن عقل الإنسان لم يتكون ويتطور إلا أن له يدين تصنعان الآلات، وقال كلمته المشهورة العمل جوهر الوجود .

ومأخوذاً من عمل: العين والميم واللام أصل واحد صحيح، وهو عام في كل فعل، وعمل يعمل عملاً، فهو عامل، واعتمل الرجل: إذا عمل بنفسه.

والعمالة: أجر ما عمل، والمعاملة: مصدر من قولك: عاملته، وأنا أعامله معاملة.

وعرفه ابن منظور بالمهنة والفعل، والجمع أعمال، عمل عملاً، وأعمله غيره واستعمله،

واعتمل الرجل: عمل بنفسه، واستعمل فلان غيره إذا سأله فيعمل له<sup>2</sup>.

واستعمله: طلب إليه العمل، واستعمل فلان إذا ولي عملاً من أعمال السلطان.

وأعمل فلان ذهنه في كذا وكذا إذا دبره بفهمه. وأعمل رأيه وآلته ولسانه، واستعمله: عمل به<sup>3</sup>.

ورجل عمول إذا كان كسوباً، ورجل عمول: بمعنى: رجل عمل أي مطبوع على العمل .

ويعمل فلان لكذا تكلف العمل ومن أجل فلان وله، وفي حاجاته: اعتنى واجتهد<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، الجزء 11، بيروت، الطبعة الأولى، دون سنة نشر، ص 475.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 475 .

<sup>3</sup> - أبي الحسين أحمد، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع، الجزء الرابع، 1979، ص 145 .

<sup>4</sup> - المعجم الوجيز، معجم اللغة العربية، دار التحرير للطبع والنشر، مطابع شركة الإعلانات الشرقية- القاهرة- المجلد 1، 1989، ص 435.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ثانياً: المفهوم الاصطلاحي للعمل:

**1- مفهوم العمل:** يتمثل في الجهد الجسدي أو العقلي أو هما معا الذي يبذله شخص بهدف بلوغ غاية أو تحقيق غرض مادي أو غير مادي<sup>1</sup>.

فتطلق كلمة "العمل" بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد (أي التعب أو المشقة) لغرض نافع غير التسلية واللهو، وتطلق بالمعنى الديني أيضا أو على التعب والقيام بالفرائض وقد تضمنت في الدين الإسلامي المعنى الديني والاجتماعي والسلوكي والاقتصادي أيضا؛ وتطلق كلمة عمل بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الارتزاق والاكتساب<sup>2</sup>.

**2- المرأة العاملة:** هي المرأة التي تعمل خارج حدود المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم أيضا في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة<sup>3</sup>.

إذا المرأة العاملة هي التي تعمل خارج بيتها مقابل أجر مادي مع احتفاظها بدورها الأساسي كزوجة وأم، و يمكن القول أن المرأة العاملة حسب هذه الدراسة هي التي تتزاول عملا خارج بيتها بشكل رسمي و منتظم مقابل اجر مادي تتقاضاه، إضافة إلى أدوارها داخل البيت و المتمثلة في مراعاة زوجها و أولادها إن وجدوا و إدارة شؤون بيتها .

وهي أيضا المرأة العاملة سواء كانت عزباء أو متزوجة أو أم التي تعمل بأجر، وتبذل جهدا بدنيا أو ذهنيا لخلق منفعة اقتصادية وتقوم بأداء أدوارها كأم وكزوجة داخل المنزل.

<sup>1</sup>- صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، سلسلة البحوث والدراسات، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية بغداد، الطبعة السادسة، 1983، ص 8 .

<sup>2</sup>- ربيعة جعفرور، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإسلامية الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بابل- العراق- العدد 39، 2018، ص 709.

<sup>3</sup>- مصطفى عوفي، حميدان وفاء، سلطة المرأة العاملة اتخاذ القرار داخل الأسرة، مجلة الدراسات، كلية الآداب واللغات، جامعة طاهري محمد- بشار-، المجلد 6، العدد 11، 2017، ص 167.

## الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في جميع القطاعات، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلا عن الأشخاص العاملين، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، الأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية، والعمال المسرحين والعمال المتوقفين مؤقتا عن العمل والمتطوعين والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف<sup>1</sup>.

**3- المرأة و الحق في العمل الخارجي:** لم تعد صورة المرأة ترتبط في الأذهان بدورها كأم وزوجة وربة بيت فقط ، بل اقتحمت المرأة جميع ميادين العمل لتشارك الرجل في أغلب المهن وتتفوق عليه أحيانا بمرتبتها أو بدخلها، وكان لموجة التحرر النسائية الدور الكبير في رفع المرأة إلى أعلى الرتب بحيث أصبح احتكار الرجل لبعض المناصب مستحيلا خاصة بعدما أتيح للمرأة نظريا وعمليا أن تتعلم وأن تعمل وأن تستقل ماليا، وأن تتمسك بعملها وتشارك في مسؤولية رعاية الأسرة داخلها وخارجها، وما أتاحه التطور التكنولوجي من إمكانيات استطاعت المرأة أن تجد من الوقت ما تستغله إما في نشاط إنتاجي داخل الأسرة أو عمل له طابع اقتصادي خارجها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: مفهوم المرأة العاملة في الإسلام:

إن مصطلح عمل المرأة في الإسلام أشمل وأعمق مما ينادي به دعاة تحريرها لاقتصاره فقط العمل المأجور فقط ، فلقد حدد مصطلح عمل المرأة في الإسلام بمفهومه الواسع واعتبر الأمومة عمل وتربية الأولاد عمل، وأعمال البيت عمل، والعمل على الاستقرار النفسي للأسرة عمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مؤتمر العمل الدولي، الدورة 107 ، سنة 2018، البند الخامس من جدول الأعمال، لجنة وضع المعايير :العنف والتحرش في عالم العمل، جنيف، ص 5، [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>2</sup> - ربيعة جعفرور، المرجع السابق، ص 710 .

<sup>3</sup> - الحاج يوسف مليكة، أثر عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2003/2002، ص 25 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أولاً: نظرة على وضع المرأة قبل الإسلام وفي ظل الإسلام: اختلفت نظرة الشعوب إلى المرأة عبر التاريخ، ففي المجتمعات البدائية الأولى وفي ظل شريعة أشنونا كان ينظر للمرأة على أساس أنها خلقت لأجل المتعة فقط، وفي شريعة لبت عشتار منحت المرأة جزءاً من الحقوق إذا كانت مريضة أو عاجزة، وفي شريعة حمورابي منحت المرأة بعض الحقوق كحقها في التجارة وحقها في التملك<sup>1</sup>.

وفي العهد الإغريقي كانت المرأة مسلوبة الإرادة ومحرومة من كثير من الحقوق كالميراث والتعليم وكانت الجواري تتمتع بحقوق أكثر مما تتمتع به المرأة الحرة حيث كانت الجواري تمارس فن الغناء والطرب، وفي العهد الروماني حصلت المرأة على بعض الحقوق حيث كانت المرأة تمارس البيع والقضاء والكهانة، كما سمح لها بالتملك، وفي عهد الفراعنة حصلت المرأة على حقوق أكثر نسبياً فقد وصلت المرأة للحكم .

وبمجيء الإسلام اعتنى بالمرأة فلم ينتقص من كرامتها ولم يجحف في حقها، وأقر لها العديد من الحقوق كالحق في العمل الشريف بكافة صورته وحقها في الميراث وحقها في اختيار زوجها وحقها في إبداء الرأي، وبين أن المرأة والرجل هما ركيزتا المجتمع الإنساني وأن شريعة المساواة هي الحاكمة لوجودهما وأن معيار التفاضل بينهما هو التقوى والعمل الصالح، وبهذا فقد جعل الإسلام للمرأة مكانة اجتماعية مرموقة تمكنها من أداء رسالتها في الحياة، كما جعل لها ذمة مالية مستقلة وساوى بينها وبين الرجل في الإنسانية العامة والواجبات، بين الرجل والمرأة قد أقرته الشريعة الإسلامية منذ أكثر من أربعة عشر قرناً، وبهذا تكون قد سبقت القوانين الوضعية الحديثة في تقريره وتطبيقه، وهذا ما اعترف به علماء الغرب من المستشرقين وغيرهم .

ثانياً: مشروعية عمل المرأة في الإسلام: أقر الإسلام على حق المرأة في العمل، حيث أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل، ويدخل ضمن مدلول الإنسان كلا من الرجل والمرأة،

<sup>1</sup> - زيد محمود العقائلية، حقوق المرأة العاملة - دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية - مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، العدد الثامن، 2012، ص 410.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري وكفل الإسلام للمرأة حياة السعادة والتقدم وهو مقرون بالإيمان، وسلكت كالرجل تماما طريق العمل الصالح، لقوله الله تعالى عز وجل " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحسبنا حياة طيبة " الآية 97 سورة النمل<sup>1</sup>.

كما يوجد في القرآن الكريم آيات تدل على عمل المرأة لقوله تعالى " فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض" الآية 195 سورة آل عمران<sup>2</sup>.

والتاريخ الإسلامي يشهد على أن المرأة المسلمة قدمت خدمات عظيمة للمجتمع الإسلامي وساهم عملها في تقدم المجتمع وازدهاره، فقد عملت المرأة المسلمة في قطاع التجارة، وعمل أم المؤمنين السيدة خديجة رضي الله عنها خير دليل على ذلك، كما عملت المرأة في قطاعات أخرى كالقطاع الطبي وقطاع الزراعة، وكما عملت أيضا في مجال إدارة الأعمال وتقديم الاستشارات وغير ذلك كثير.

يتضح جليا مما تقدم أن الإسلام أجاز للمرأة العمل، بل إنه أمرها به وقدم نموذجا رائعا لحقوق الإنسان في تشريعاته، متطابقا مع الفطرة الإنسانية ومحددا الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية ومبينا الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها، والأداة التي يناط بها إقامتها، وهذا كله بخلاف ما تقرر في الفكر الغربي الرأسمالي، الذي يقوم على تنظير مجرد لحقوق الإنسان يرتبط في مصدره بالحرية غير المضبوطة وبحق الفرد في أن يعمل ما يريد وكيفما يريد دون أي اعتبار لطبيعة تكوينه أو لكرامته<sup>3</sup>.

**ثالثا: ضوابط عمل المرأة في الإسلام:** عندما أقر الإسلام للمرأة الحق في العمل لم يتركه دون قيود أو ضوابط تحدده وتبين نوعيته، وكما اشترط لممارسته أن يكون عمل المرأة مناسبا لطبيعتها وملائما لفطرتها، وألا يخل بمسؤوليتها عن بيتها وأسرته، ووجوب توازن وقتها بين

1 - زيد محمود العقابلية، المرجع السابق، ص 412 .

2 - الآية 195 سورة آل عمران .

3 - زيد محمود العقابلية، المرجع نفسه، ص 412 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
واجباتها اتجاه أسرتها ومع دورها باعتبارها عنصرا مفيدا ومنتجا في مجتمعها ، وضمن  
الشروط التي قررها الإسلام لعمل المرأة ما يلي<sup>1</sup>:

**1-الضرورة:**المشرع الإسلامي كلف الرجل بالعمل لتأمين الإنفاق على أسرته، ولم يكلف  
المرأة بذلك ، لكن هذا لا يمنع المرأة إلى التوجه إلى العمل إذا لم تجد من ينفق عليها،  
والإسلام رخص للمرأة المعتدة التي لا تجد من ينفق عليها أن تخرج للعمل أثناء عدتها بما  
يكفي لمعيشتها، وأيضا قد تتمثل الضرورة للعمل في مشاركتها لزوجها أو أهلها في الأعمال  
الزراعية خاصة في المناطق الريفية .

**2-طبيعة العمل:**أن يكون عمل المرأة متناسبا مع طبيعتها وفطرتها الأنثوية وقدراتها  
الجسدية واستعداداتها النفسية، فالإسلام فلا يقبل لها أن تتدفع إلى ميادين العمل الشاق  
كالعمل في المناجم أو المصانع أو قيادة المركبات الثقيلة لأن ذلك ينافي طبيعتها وتركيبه  
جسمها.

**3-الالتزام:**أن تلتزم بالآداب والأخلاق الإسلامية القويمة فتخرج إلى العمل محتشمة ولا  
تخالط في عملها الرجال أو تختلي معهم ، وذلك إبعادا لها عن الشبهة والفساد الأخلاقي،  
وأن تلتزم بلباسها الشرعي، فيكون العمل بحاجة، وألا تخالط الرجال الأجانب، وتغض  
البصر.

**4-الهدف:**أن يكون الغرض من عمل المرأة واستخدامها هو الاستفادة من طاقاتها وقدراتها  
كإنسان وليس كأنثى تجذب وتستهو الجنس الآخر.

**5-الإذن:**أن يكون عملها بإذن الأب أو الولي إن كانت بنتا انطلاقا من مبدأ بر الوالدين  
وطاعتها، أو بإذن الزوج إن كانت متزوجة، لأن ذلك من ضمن حقوقه عليها.

<sup>1</sup> -زيد محمود العقابلية، المرجع السابق، ص413 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

نظرة الإسلام إلى المرأة العاملة نظرة وسطية توفق بين رعاية الزوج والأبناء وخدمة

المجتمع بما لا يؤثر في دورها الأساسي، مع اعتبار عمل المرأة وسيلة لا غاية أو سبيلا

وتصبح المرأة بذلك أداة تعرض في المحلات لترويج السلع .

هذا ما جعل موقف الشريعة الإسلامية موقفها وسطي بين كل هاته التيارات بحيث أقرت

عمل المرأة ولكن بقيود و ضوابط - ضوابط شرعية- متعلقة بطبيعة المهام والمنصب وحدود

العلاقات المهنية وإعفائها من العمل في بعض القطاعات والسماح لها بالتوفيق بين دورها

الاجتماعي والأسري ودورها الاقتصادي المهني، ومن جهة أخرى قيد الإسلام عمل المرأة

لمصلحتها ولمصلحة الأسرة ولمصلحة الرجل والمجتمع بحيث حرم الخلوة وفرض الاحتشام،

ومنع عمل المرأة إذا تعارض مع مصلحة الطفل أو مصلحة الأسرة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: المرأة العاملة في العالم:

سنتطرق في هذا الفرع إلى عمل المرأة في الدول الأوروبية و عمل المرأة في الدول

العربية عمل المرأة في الجزائر .

**أولاً: عمل المرأة في الدول الأوروبية:** كانت بداية التحول الحقيقي في حياة المرأة في مجال

العمل بعد الثروة الصناعية بأوروبا والتي أدت لهجرة الرجال للمدن، فحلت المرأة محل

الرجل في الأرياف، فكان العمل الجديد الذي تولته المرأة كان نتيجة لتخلي الرجل على

تحمل مسؤوليته اتجاه أسرته، لتحل محله المرأة، فزاد بذلك العبء عليها بتعدد مسؤولياتها.

ويرجع الاهتمام بعمل المرأة إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا، وذلك عندما بدأ

عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات وبأجر

زهيد، وكان ذلك سبب دخول المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع،

<sup>1</sup> - خليفي عبد الرحمن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل - الجزائر - العدد 7، 2018، ص 148 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري إضافة إلى وجود سبب آخر وهو ما عرف المانيفاكتور<sup>1</sup>، وبهذا وجدت الحرفة التقليدية نفسها في أزمة بسبب المنتج المصنع الأقل تكلفة و الأحسن جودة ، وهذا ما جعل العديد من النساء تتوقفن عن العمل بحثا عن العمل في المصانع، فتمركزن في الصناعة النسيجية حيث تتوفر فيهن الخبرة<sup>2</sup>.

**ثانيا: عمل المرأة في الدول العربية:** قد شغل موضوع المرأة العاملة حيزاً في اهتمامات الدول العربية ، الأمر الذي دفعهم إلى النص في دساتيرهم على أن من بين أهدافهم هو ظروف و شروط عمل المرأة التي كانت محل اهتمام خاص، كما أولت كل من إستراتيجية تنمية القوى العاملة العربية والإستراتيجية العربية للتشغيل وكذلك الإستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية ذات الأهمية للمرأة العاملة وبصفة خاصة من حيث التعليم والتدريب والمساهمة في سوق العمل و ضرورة التوجه نحو المستقبل من خلال تنمية التشغيل الذاتي والتوسع في برامج الأسر المنتجة، وتطوير مساهمة المرأة في النشاط الزراعي والنظر في إعطاء المرأة فرصة العمل الجزئي وتحديد فترات عمل مرنة لها .

وكان اهتمام المشرع الأردني كغيره من التشريعات العربية الأخرى منذ إنشاء الدولة عام 1921 بالمساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات ومن بينها الحق في العمل، وذلك ابتداء من القانون الأساسي لشرق الأردن لعام 1928 ومن بعده دستور عام 1946 وحتى الدستور الحالي لعام 1952 الذي نص في الفقرة الأولى من المادة 6 والمادة 23، وكما كفل أيضا الميثاق الوطني الأردني لعام 1990 توضيح النصوص الغامضة الواردة في الدساتير السابقة حيث نص على الحق في العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - تعريف المانيفاكتور : وهي الشكل الكلاسيكي للتعاون القائم على أساس تقسيم العمل، وقد كانت سائدة من عام 1550 م - 1770 م، وهي تنشأ بتجميع حرف مختلفة يؤدي كل منها جزءا من العمل، وهكذا تنقسم كامل العملية إلى مكوناتها الجزئية، أنظر صادق محمد عبدالكريم الدبش (الحوار المتمدن-العدد: 5143 - 2016/04/25 - 8:32 .

<sup>2</sup> - لزغد فيروز، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2012/2011، ص 40 .

<sup>3</sup> - زيد محمود العقابلية، المرجع السابق، ص 415 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري وكذلك الحال بالنسبة لدستور الإمارات العربية المتحدة لعام 1971 الذي كفل المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات ومنها الحق في العمل فنص في المادة 14 و 20 الذي تضمن المساواة، والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة وأيضا تكافؤ الفرص لجميع المواطنين .

ما يلاحظ أن كل من المشرع الأردني والإماراتي أكدا على حق المرأة في العمل وكذلك على مبدأ مساواتها بالرجل في مختلف المستويات، إلا أنهما خصا المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تتفق مع طبيعتها الفسيولوجية ومهمتها الأساسية، حيث أن هنالك من الأعمال ما يتضمن بطبيعته خطورة كبيرة كالعمل في المجالات الكيماوية أو البيولوجية وغيرها، ومنها ما يكون شاقا أيضا بطبيعته كالعمل الذي يستلزم القدرة على التحمل والصبر كالعمل في المناجم والمحاجر تحت سطح الأرض وغيرها.

إضافة إلى أن هناك من الأعمال ما يتطلب القيام به باستمرار، ولا شك أن العمل ليلا يعد أشد إرهاقا للإنسان، هذا فضلا عن المخاطر الأمنية والأخلاقية، لهذه الأسباب فقد تدخل المشرع الأردني والإماراتي لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة وذلك في صورة التزامات فرضها على عاتق أصحاب العمل، إضافة إلى وضع قواعد خاصة الغاية منها حماية المرأة العاملة<sup>1</sup> .

أما في تونس فقد كان قانون العمل التونسي يجرم التفرقة الجنسية و قد نتج عن ذلك زيادة في عدد النساء النشيطات اقتصاديا خلال الفترة ( 1975-1989)، وكما تشير الإحصائيات أيضا أن النساء العاملات في القطاع الصناعي أكثر من القطاعات الأخرى<sup>2</sup>. يتضح أن عمل المرأة العاملة أصبح في العالم العربي المعاصر ضرورة اقتصادية واجتماعية وثقافية لحصولها على اهتمام واسع في مجال التعليم والمعرفة والعلم مما أتاح لها السبل للدخول في مجال العمل، بعدما كانت محصورة في مجال الفلاحة والزراعة وبعض

<sup>1</sup> - زيد محمود العقابلية، المرجع السابق، ص 416 .

<sup>2</sup> - لزغد فيروز، المرجع السابق، ص 41 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
المهن التقليدية، حيث أصبحت نسبة النساء العاملات في تزايد مستمر في أغلب الدول  
العربية وتغير بعض من مسؤولياتها في المجتمع أو في المجالات التي تنتمي إليها المرأة  
العاملة<sup>1</sup>.

**ثالثا: عمل المرأة في الجزائر:** إن الأوضاع التي مرت بها المرأة العاملة في الجزائر لا تختلف  
كثيرا عن الأوضاع التي مرت بها المرأة العاملة في الوطن العربي، فلقد خضعت المجتمعات  
العربية إلى حقبات من الإستعمار الذي كان لها تأثير واضح على في بنيتها الاجتماعية  
والأسرية ، ولعل المرأة هي الأشد والأكثر تضررا وتأثرا من هذه الظروف .

**1- عمل المرأة الجزائرية في الفترة الاستعمارية:** إبان الثورة التحريرية جند لها الشعب  
الجزائري، رجالا و نساء ومن كل الطبقات الاجتماعية، وشاركت النساء في الحرب  
التحريرية بصفتهن ممرضات، وكما استعملهن المستعمر في عدة مهن، وفي قطاعات  
مختلفة دون مراعاة لطبيعتهن النفسية والفسولوجية، حيث عملن في القطاع الزراعي وبأجور  
زهيدة.

وقد اتخذت المرأة الجزائرية من مسكنها ورشة عمل فامتهنت الخياطة والنسيج والغزل  
وصباغة الصوف، وغيرها من الحرف التقليدية التي تمارس في البيوت، وبذلك تكون قد  
ساهمت في قسط من مصاريف الأسرة، فاعتبرت الفترة الاستعمارية صعبة على المرأة  
الجزائرية، فبمساهمتها ومشاركتها للرجل في أعماله أثبتت قدرتها وتمكنت من تحدي العوائق،  
وكانت البداية في تحقيق التنمية للمرأة<sup>2</sup>.

**2- عمل المرأة الجزائرية بعد الإستقلال:** فقد ظلت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني  
من الحرمان المطلق ، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962، فتوجب

<sup>1</sup> - علي ساهي، أمال كزيز، مكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري- بين الضوابط الإسلامية والاحتمية الاجتماعية -  
مجلة النوازل الفقهية والقانونية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة، جامعة عمار تليجي بالأغواط، الجزائر،  
المجلد 4، العدد 7، 2020، ص 169 .

<sup>2</sup> - أمينة دلال رابية، مصطفى عوفي، عمل المرأة الجزائرية في الماضي والحاضر وأثره على التنمية الاقتصادية للبلاد ( فترة ما قبل وما بعد الإستقلال ) ، المجلة العربية للدراسات الأنثروبولوجية المعاصرة ، مركز للدراسات الأنثروبولوجية  
المعاصرة ، المجلد 9، العدد 1، 2023، ص 356 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري على النساء نظرا للظروف التي خلفتها الثورة التحريرية كإعاقة والتربل العمل من أجل تغطية حاجاتهن، وأيضا العمل من أجل بناء ما دمره الإستعمار، فأكدت السلطة على ضرورة مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني حيث تحصلت على حقوقها كعاملة بمقتضى عدة قوانين وتشريعات، وفي ظل الأمية المتفشية تفتنت الحكومة إلى ضرورة تعليمها من أجل المشاركة في العمليات الإجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، وكان لقانون إجبارية التعليم لكلا الجنسين الدور البارز في التغيرات الحاصلة على مستوى العمل<sup>1</sup>.

تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن، وتوفرت بعض الإمكانيات، وانفتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف المجالات، وحسب الإحصاءات الواردة لسنة 2002 والتي قدرت وجود مليون و321 ألف امرأة عاملة، بنسبة 20.14 بالمائة من مجموع الفئات العاملة في البلاد ، وفي سنة 2004 كانت من خصائص عمل المرأة هو ارتفاع نسبتها في بعض الأسلاك المهنية مثل: التعليم 52 %الصحة 58 %الطب التخصصي 53 %الصيدلة 74 %الإطارات السامية 32 %القضاء أكثر من 35 %من المحاميات، سنة 2004، ومؤشرات سوق العمل في الجزائر تشير إلى أن نسبة إلى أن نسبة النساء العاملات قد تزايدت حتى بلغت عام 2015 ما مجموعه مليون و 934 ألف امرأة عاملة من أصل أكثر من 10 ملايين عامل<sup>2</sup>.

فبعد أن عرف المجتمع الجزائري تحولات كبيرة في واقع المرأة، وأصبحت المرأة تعمل في التجارة والصناعة والقضاء والتعليم والصحة والخدمات المختلفة، كما نجد أن عدد الطالبات المتخرجات من الجامعات أصبح عددهن أكثر من الطلبة الذكور على مستوى كل

<sup>1</sup> - لزغد فيروز، المرجع السابق، ص 45 .

<sup>2</sup> - العكروف علي، بغزة عادل ، قراءة إحصائية تقييميه في سيورة تطور مشاركة المرأة الجزائرية في القوة العمل، مجلة الاقتصاد الصناعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1، الجزائر، العدد 14، 2018، ص 366 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
التخصصات تقريبا، وحتى التخصصات العلمية التي كانت حكرا على الذكور مثل  
الهندسة المدنية والميكانيكية والهندسة البحرية .

واستطاعت المرأة أن تفرض نفسها في الجزائر، وبكل جدارة داخل المجتمع الجزائري  
كمواطنة كاملة الحقوق، وفي جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك راجع  
أساسا إلى ارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي وانماجها في منظومة التكوين والتأهيل  
المهنيين، وأصبح لديها ظهور في كل القطاعات والمجالات، مع مراعاة محيطها العائلي  
الذي يعتبر المجال الطبيعي لها<sup>1</sup>.

أقرت تشريعات العمل المتعاقبة في الجزائر المرأة العاملة من حيث المبدأ العام إلى  
نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقا للمعيار المطبق في التوظيف  
والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال، طبقا للمادة 17 من القانون 12/78  
المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8 من القانون 06/82 المتضمن علاقات  
العمل الفردية والمادة 17 من القانون 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: الدوافع و الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

من خلال ما سبق يظهر أن المرأة لم يكن لها أدنى الحقوق منها حق العمل خارج البيت  
وإمكانية إظهار وإبراز قدراتها وتفجير طاقاتها المتنوعة، بل اقتصر دورها في معظم  
المجتمعات القديمة على العمل المنزلي وبعض الأعمال التقليدية كالزراعة والغزل وبعض  
الأعمال اليدوية، ولكن هناك دوافع ساهمت في خروج المرأة ودخولها ميدان العمل بشتى  
أنواعه وأشكاله، كما توجد اتجاهات نظرية تفسر خروج المرأة للعمل.

<sup>1</sup> - عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية  
الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل- الجزائر، المجلد 1، العدد 1، 2016، ص 152.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، 149.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

## الفرع الأول: دوافع خروج المرأة للعمل:

إن اختلاف الآراء حول تحديد دوافع خروج المرأة إلى العمل يشغل بال الباحثين كونه يؤثر في تكوين الأسرة وهناك عدة دوافع لخروج المرأة للعمل، وتختلف هذه الأخيرة من امرأة إلى أخرى ويمكن حصرها في مايلي :

### أولاً: الدافع الاقتصادي والسياسي:

**1- الدافع الاقتصادي:** أثبتت الدراسات أن خروج المرأة للعمل كان الدافع إليه الحاجة، إلا أن الدافع قد تغير مع زيادة التعليم وزيادة عدد المتعلمات، فأصبح الدافع الاقتصادي الأول متعلق بالمجتمع فإذا حدث نقص في الموارد البشرية كما يحدث في الحروب و الكوارث الطبيعية فحينها تضطر المرأة إلى الخروج إلى العمل و هذا تشجيعاً من الحكومة، أما الدافع الثاني فيتعلق بالمرأة، و هذا لضرورة العيش أو لمساعدة زوجها أو تحقيق الإستقلال المادي، إن هذا التغيير حدث في مفهوم دور المرأة بالحاجة الاقتصادية والتي تعتبر الحاجة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة الأسرة لدخلها والاعتماد عليها في معيشتها أو في رفع مستوى معيشتها<sup>1</sup>.

إن أساسيات الأسرة تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل والعمل حتى في بعض الحرف المنزلية منها، وذلك لأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة، وبينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية وقوتها الملحة لكسب المال وحاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة الذي يحسن المستوى المعيشي للمرأة والأسرة وتوفير فرص أفضل لتعليم الأبناء<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - فورار سارة، العيدوني سارة، القيمة الاجتماعية لعمل المرأة ، مجلة سوسولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة زيان عاشور- الجلفة- الجزائر، المجلد 1، العدد 2، 2017، ص 82 .

<sup>2</sup> - مروج مظهر عباس، علاقة عمل المرأة بالترابط الأسري، مجلة كلية التربية للبنات، جامعة عجمان، المجلد 22، العدد 4، 2011، ص 785.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وهنا دراسة قامت بها تماضر زهري حسون- حول تأثير المرأة العاملة على التماسك  
الأسري- وتوصلت إلى أن الرغبة في الدخل الأسرة وتحسين المستوى المعيشي كان السبب  
الرئيسي الذي دفع أغلبية السيدات لمزاولة عمل مأجور خارج المنزل، خاصة اللاتي ينتمين  
إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض، وتطابقت دراستها مع ما توصل إليه تايلور وهي أن  
دوافع العمل في الثقافة العربية مرتبط بالمال<sup>1</sup>.

وعموما تعتبر الأوضاع الاقتصادية والمالية التي تعيشها الدول النامية سببا في اتجاه  
المرأة كعنصر بناء داخل المجتمع إلى سوق العمل، والحاجة المادية والوضع الاجتماعي  
حفز معظم النساء للبحث عن العمل ومن الأسباب التي دفعت إلى ذلك<sup>2</sup>:

- البحث عن تلبية احتياجاتها الضرورية لنفسها ولأسرتها من حيث المأكل، الشراب، الملابس  
وغيرها إن المرأة اليوم نراها عون لزوجها، أخيها في النفقة إن هي مصدر لدخل حالها حال  
الجنس الآخر.

- ضعف الراتب الشهري لزوج أو الأب في بعض القطاعات لاسيما البلديات، هذا حفز  
عمل المرأة من أجل سد الحاجة المالية .

- إضافة إلى دوافع مرتبطة بالسياسة الاقتصادية للدول من أجل النهوض بالاقتصاد  
الوطني، حيث عملت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا إلى تشجيع عمل  
المرأة خارج البيت، كما عملت على تقديم قروض مصغرة لخريجات الجامعات والمعاهد  
ومراكز التكوين المهني من أجل ممارسة بعض الأنشطة المهنية .

---

1 - تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي  
للدراستات الأمنية والتدريب، الرياض، دون طبعة، 1993، ص 58 .

2 - حيدر خضر سليمان ، دوافع العمل لدى المرأة العاملة ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية ، كلية الإدارة والاقتصاد،  
جامعة تكريت- العراق- المجلد 14، العدد 4، 2007، ص 55 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**2-الدافع السياسي:**تتمثل الدوافع السياسية لخروج المرأة للعمل في تلك التشريعات والقوانين التي أقرتها الدول من أجل حماية واحترام حقوق المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة مع مراعاة طبيعتها ومكوناتها النفسية والجنسية وجعل دورها ضروريا في مختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية، إذ أصبح بإمكان المرأة العاملة ممارسة الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتها .

والدافع السياسي لا يقل أهمية عن الدوافع الأخرى، بحيث نصت الدساتير والقوانين الدولية على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، وانهقدت مؤتمرات دولية في كل من مكسيكو و القاهرة و دول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة، والمجتمع في المجال الاجتماعي والثقافي و خاصة السياسي، حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي<sup>1</sup>.

نستنتج أن خروج المرأة للعمل مهما اختلفت الأنظمة والتوجهات السياسية للدول نجد تشريعات وقوانين واتفاقيات تنص على عمل المرأة وتقلدها لمناصب إدارية ورئاسية، إضافة إلى اعتبار خروج المرأة للعمل في الجزائر يعتبر من ضمن مبادئ الثورة التحريرية مجسدة لمبدأ العدالة والمساواة، كما نجد بعض الأحزاب السياسية تستمد قوتها من أصوات المرأة وتصبح قادرة على التأثير في الآخرين عن طريقها، إلى جانب بعض الدول تستغل عمل المرأة لتمويل من الدول الأخرى .

### ثانيا-الدافع الاجتماعي والنفسي:

**1-الدافع الاجتماعي:**إن الدوافع الاجتماعية تلعب دورا كبيرا في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، و ذلك راجع لأهمية العمل في حياة الإنسان وشعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه في العمل ،ويطمح البعض للحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء بالآخرين و الظهور بالمظهر اللائق أمام

<sup>1</sup> - الحاج يوسف مليكة، المرجع السابق، ص 73 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الآخرين، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم على العمل خارج المنزل له أهمية كبيرة في هذا المجال، وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريها<sup>1</sup>.

فالمراة العاملة تسعى إلى تحديد موضعها في المجالات الاجتماعية بواسطة أدوارها المهنية و مسؤولياتها التي تميزها عن الآخرين، بحيث أن المرأة أثبتت أهمية ذلك من خلال ممارساتها لمختلف المهن في كافة المجالات المختلفة بغرض إشباع بعض احتياجاتها مثل الحاجات الاجتماعية كالصداقة أو احتياجات الانتماء<sup>2</sup>.

وزيادة على ذلك إن المرأة العاملة تخرج إلى العمل رغبة في الصحبة الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية جديدة يمنحها القيمة المعنوية أكثر القيمة المادية وتشعر بأنها تؤدي دورا ووظيفة في المجتمع ويضعها في درجة مساوية لدرجة الرجل، ويمكن تلخيص الدوافع الاجتماعية في<sup>3</sup>:

- ارتفاع مستوى تعليم المرأة .
- الطلاق أو وفاة الزوج .
- ارتفاع حجم الأسرة .
- تحقيق مكانة اجتماعية .

**2- الدافع النفسي:** إن الدوافع النفسية وراء عمل المرأة تتمثل في الرغبة في تحقيق ذاتها والشعور بالمكانة والقيمة، فقد أثبتت دراسة " كلنجر " أن هناك عددا كبيرا من النساء يعملن

<sup>1</sup> - عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2017/2016، ص 46 .

<sup>2</sup> - أسية حفصي، الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة -2015/2014، ص 84 .

<sup>3</sup> - إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة- 2015 /2014، ص 197 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
من أجل لذة العمل وما يحققه من إشباعات نفسية أكثر من أولئك اللاتي يعملن لأسباب  
اقتصادية<sup>1</sup>.

كما يقصد بالدوافع النفسية هي تلك الموجودة في شخصية المرأة وتكوينها النفسي والفكري  
ويؤثر في موقفها في مسألة العمل، وتسعى المرأة العاملة أيضا إلى تأكيد الذات والمكانة  
الاجتماعية، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية وبإبراز شخصيتها كفرد فعال  
ومؤثر في المجتمع له حقوق وواجبات باعتباره أن العمل الخارجي وسيلة لاكتساب المكانة  
في المجتمع عامة والأسرة خاصة<sup>2</sup>.

قد تفضل المرأة العمل لأنها ترى فيه الاستقرار المادي التحرر النفسي من القيود، وتحقيق  
كيانها.

و يمكن التعرف على الدوافع النفسية لعمل المرأة من خلال التعرف على الوظائف التي  
تقدمها للمجتمع في:

- الوظيفة الاقتصادية: حيث يعتبر العمل وسيلة لكسب المال فهو يوفر للفرد احتياجاته  
و يشبع رغباته المادية.
  - الوظيفة النفسية: العمل يسمح بتحقيق التقدير الذاتية التقدير الاجتماعي و يوفر الفرد  
الشعور بالإنجاز و الإبداع و يسمح بتنظيم الوقت و سد الفراغ.
  - الوظيفة الاجتماعية: العمل يوفر فرصا للقاء بالناس و تكوين صداقات و علاقات  
اجتماعية و يجعل الفرد يحس بالانتماء إلى الجماعة<sup>3</sup>.
- ثالثا: الدافع التعليمي:** يعتبر من أهم العوامل التي دفعت المرأة إلى الخروج والبحث عن  
العمل هو التعليم، ذلك لأنه يعتبر الدافع والمقوم في تحرير المرأة و تشغيلها في مختلف  
الأعمال و الوظائف<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - إبراهيم الذهبي، ليلي مكاك، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة  
الشهيد حمة لخضر - الوادي - العدد 11، 2015، ص 183 .

<sup>2</sup> - حيدر خضر سليمان، المرجع السابق، ص 59 .

<sup>3</sup> - فورار سارة، العيوني سارة، المرجع السابق، ص 85.84 .

<sup>4</sup> - لزغد فيروز، المرجع السابق، ص 36 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
كما أولت الدولة الجزائرية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا بضرورة تعليم المرأة و  
تكوينه، حيث أصبح التعليم إلزامي و ضرورة مسطرة من طرف سياسة الدولة للقضاء على  
الأمية، وتجدر الإشارة إلى بأن فرصة حصول المرأة على منصب عمل مرتبط ارتباطا كبير  
بمستواها التعليمي، والتعليم هو الدافع لخروج المرأة للبحث عن عمل يتماشى مع تحصيلها  
العلمي، وهذا ما يستشف في ظل ارتفاع مستوياتها التعليمية و التأهيلية خاصة بعد أخذ  
المرأة كفايتها و حقها من التعليم<sup>1</sup>.

وأثبتت الدراسات العلمية أن المرأة المتعلمة هي القادرة على التعامل والتواصل مع الأبناء  
والأسرة والمجتمع بحكم خبرتها واطلاعها و ووعيتها الثقافي المكتسب من التعليم، لذا وجب  
تهيئة الظروف المناسبة لها للتوفيق بين عملها وأدوارها الأخرى كأم وزوجة ومربية مما يخدم  
أسرتها ومجتمعها في نفس الوقت<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

تعتبر الأصول النظرية الإطار المرجعي لمعظم الدراسات و البحوث، والتي تدعم سلطة  
الرجل في المجتمع، و قدرته على ممارسة كل الأنشطة المختلفة، وتؤكد في نفس الوقت  
خضوع وتبعية المرأة له في المجتمع و الأسرة، وسنتناول أهم الإتجاهات النظرية التي  
تناولت قضايا التمييز بين الرجل و المرأة، والتي أثرت على أداء المرأة لأدوارها المختلفة  
خاصة مهامها غير التقليدية، كأدوارها في المشاركة في الأنشطة الإجتماعية وغيرها،  
وسنحاول التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - آسية حفصي، المرجع السابق، ص 82 .

<sup>2</sup> - زهير عبد السلام، زوليخة معنصري، أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي  
التاسع، ص 419 .

<sup>3</sup> - لزغد فيروز، المرجع نفسه، ص 31 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أولاً: النظرية الماركسية: تركز هذه النظرية في الأساس على الطبقات الاجتماعية والصراع الاقتصادي المتعلق بدور المرأة، حيث أن وظيفة المرأة على حسب دراستهم تتأثر ببنية الطبقات والصراعات الطبقية والاقتصادية في المجتمع<sup>1</sup>.

حيث لا يوجد العديد من الكتابات المباشرة حول دور المرأة لماركس نفسه حول موضوع المرأة، فكان لفرديريك إنجلز، صديق ماركس وزميله في الفلسفة الدور الفعال في تطوير النظرية الماركسية حول الأسرة والزواج ودور المرأة في النظام الاقتصادي الرأسمالي<sup>2</sup>.

وفقاً للنظرية الماركسية تعتبر المرأة جزءاً من القوى العاملة وتشارك في الإنتاج الاقتصادي، ولكن على حسب رأيهم أنه كثيراً ما يتم استغلال العمال بصفة عامة والنساء بصفة خاصة في تحقيق الربح من قبل الطبقات الحاكمة، وتقوم النظرية بتحليل كيفية استغلال هذه الطبقات العاملة وتقام الفوارق بينهما، مما يؤثر على المرأة أيضاً، وتعتبر النظرية الماركسية أن المساواة بين الجنسين يهدف لتحقيق تحسينات في ظروف العمل والحياة للعمال بما في ذلك المرأة العاملة، وهذا يشمل أيضاً مطالبهم بالأجور العادلة وظروف عمل أفضل وقوانين تحمي حقوق المرأة في مجتمع الطبقات العاملة<sup>3</sup>.

كما عرف ظهور التيار النسوي الماركسي المتمثل في مجموعة من النظريات والمناهج النقدية التي تركز على فهم وتحليل دور الجنس والجنس<sup>4</sup>، وذلك في المجتمع والثقافة والاقتصاد والسياسة، وتسعى هذه النظريات إلى تسليط الضوء على التمييز والتفاوت بين الجنسين والتحديات التي تواجهها المرأة.

1- عايج بومدين، المرجع السابق، ص 137.

2- لزغد فيروز، المرجع نفسه، ص 31 .

3 - عايج بومدين، المرجع نفسه، ص 137.

4 - الجندر يعرف قاموس أوكسفورد للغة الإنجليزية مفهوم الجندر على أنه " كناية عن جنس الإنسان في استخدامه الحديث "ولا سيما من المنظور النسوي ، وغالباً ما يقصد من استخدامه التشديد على الفوارق الاجتماعية والثقافية بدلا من الفوارق البيولوجية بين الجنسين»، ويعود أول مثال لاستخدام هذا المصطلح في القاموس إلى عام 1963 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وبالإضافة إلى النظريات السابقة هناك عدد من النظريات تسمى النظريات النسوية  
وتعرف أنها مجموعة متنوعة من المدارس والتوجهات، ومن بين أهمها<sup>1</sup>:

-الاتجاه النسوي الليبرالي:يقوم على تحقيق المساواة القانونية والاجتماعية للنساء، وذلك من خلال تغيير القوانين والسياسات،ويسعى إلى تحقيق حقوق المرأة المتساوية في المجتمع .

-الاتجاه النسوي الراديكالي:ظهر هذا الاتجاه في نهاية الستينات واستمر إلى غاية بداية السبعينات، ويركز على تغيير النظام الاجتماعي بشكل جذري وتحدي الهياكل الاجتماعية التقليدية التي تستند إلى التمييز بين الجنسين، والذي ينادي بضرورة إعادة تشكيل القيم والسلطات.

-الاتجاه النسوي الاشتراكي:يرتبط ظهور هذه الاتجاه بظهور الملكيات الخاصة في المجتمع، ويركز على التقاطع بين النواحي الاقتصادية والاجتماعية والجنسية، ويسعى إلى إزالة التمييز الجنسي من النظام الاقتصادي والاجتماعي .

-الاتجاه النسوي الثقافي:تركز على الثقافة واللغة وكيفية تشكيلها للهويات الجنسية والتمييز، ويسعى إلى فهم كيفية تكوين الجنس والهوية الجنسية في الوسائط الثقافية والإعلام.

وفي الأخير ظهر الاتجاه النسوي الإسلامية، والذي يركز على تفسير وتطبيق القيم والتعاليم الإسلامية من منظور مؤيد لحقوق النساء والمساواة بين الجنسين في إطار الإسلام.

تعمل كل هذه النظريات معا على فهم تجارب النساء وتحليل التمييز الجنسي وتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين<sup>2</sup>.

إن هذه الاتجاهات النظرية المختلفة تساعد على تطوير واقع المرأة في العالم العربي، رغم الاختلاف في السياق الحضاري بين الشرق والغرب، ورغم هيمنة التقاليد على واقع

<sup>1</sup> - محمد جميل أحمد، شذى إسماعيل متعب، النظرية النسوية واتجاهاتها، مجلة كلية اليرموك، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، العراق ، الجزء 2، المجلد 18، العدد 5، 2022، ص 942-947 .

<sup>2</sup> - صالح سليمان عبد العظيم، النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأردن، المجلد 41، العدد 1، 2014، ص 650 .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
المرأة العربية، فمما لا شك فيه أن التصورات الليبرالية والماركسية يمكن أن تضيف مداخل  
مهمة وواعدة بالنظر لتحرير المرأة فكريا واقتصاديا .

ثانيا: **نظرية البناء الوظيفي (Structural Functionalism)**: تعتمد هذه النظرية على  
فكرة أن المجتمع هو نظام متكامل يؤدي وظائف محددة تسهم في استقرار المجتمع وخدمة  
مصالحه بشكل عام، ويرى أنصار هذه النظرية أن الأسرة عبارة عن بناء اجتماعي، وهذا  
الأخير عبارة عن مجموعة من النظم المترابطة معا وظيفيا، وكل جزء يؤدي وظيفة تساعد  
على استمرار واستقرار هذا البناء، وفي حالة تعثر هذه النظم عن أداء وظائفها تظهر  
المشاكل الاجتماعية ومنها العنف ضد المرأة بمختلف أصنافه<sup>1</sup>.

وأیضا یذهب أصحاب هذا الاتجاه أن لكل دور قيمة معينة حددتها ثقافة المجتمع وقيمه  
المرتبطة بأدوار المرأة، وتعطي للمرأة وصف دور التابع الذي يحتاج إلى حماية الرجل  
صاحب الدور القيادي، وقد تطور هذا المنظور بعد ذلك حيث يرى اتجاه آخر أن هناك  
تطورا وتغييرا طرا على أدوار الجنسين والمرأة بوجه خاص، ويفسرون هذا التغيير في ضوء  
التطورات العلمية والتكنولوجية التي صاحبت نشأة المجتمعات الصناعية المتقدمة<sup>2</sup>.

ووفقا لنظرية البناء الوظيفي فتفسير عمل المرأة يتجلى في الأدوار الاجتماعية التقليدية  
لها التي تعمل على تحقيق توازن واستقرار في المجتمع والمتمثلة في<sup>3</sup>:

- **الأسرة**: تعتبر نظرية البناء الوظيفي أن دور الأم والأب أساسيان، حيث يفترض أن المرأة  
تكون مسؤولة عن تربية الأطفال والعناية بالأسرة، وهكذا تساهم في تنظيم الحياة الأسرية،  
وتعرف بالوظيفة المطلقة.

<sup>1</sup> - خالد عبد الفتاح علي، معاناة المرأة الريفية من التمييز النوعي، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، كلية  
الزراعة، جامعة المنوفية- مصر، المجلد 11، العدد 3، 2020، ص 175 .

<sup>2</sup> - لزغد فيروز، المرجع السابق، ص 31 .

<sup>3</sup> - الحاج يوسف مليكة، المرجع السابق، ص 38 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-**العمل:** تعتبر النساء جزء هام في سوق العمل، حيث تساهم المرأة في القوى العاملة وأيضاً في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة.

-**المجتمع:** المرأة يمكن أن تشارك في المجالات الاجتماعية والسياسية والثقافية، وهذا يعتقد أنه يساهم في التنمية الاجتماعية والثقافية للمجتمع .

في الأخير نقول أن دوركايم هو الذي إستخدم هذه النظرية بشكل عام ، وهذا من خلال الإجابة على الأدوار الوظيفية التي قامت بها الحقائق الإجتماعية في المحافظة على النظام الاجتماعي كنظام كلي، ومن خلاله الأسرة تسعى لتأدية وظائفها لتحقيق التوازن الداخلي لبنائها، فالأم لها دور خارج المنزل والمتمثل في عملها الوظيفي، إضافة إلى الدور الأصلي داخل المنزل والمتعلق بتربية الأطفال والعناية بالأسرة<sup>1</sup>.

يتضح أن تطور النظرية البنائية الوظيفية وبعد رصد اتجاهاتها ومسلماتها، أن المفاهيم التي قدمتها لتفسير عمل المرأة أنها كانت مبنية على ظروف وخلفيات موضوعية تنطبق على حالة المجتمعات الغربية على وجه التحديد<sup>2</sup>.

**ثالثاً : نظرية المساواة بين الجنسين :** تبحث هذه النظرية عن أصل التفاوت الجنسي الذي يؤدي إلى ظاهرة تقسيم العمل على أساس جنسي والذي يرجع إلى سيطرة الذكور على جميع الأصعدة، وتعتبر نظرية المساواة بين الجنسين عن مبدأ تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في جميع جوانب الحياة، سواء في الحقوق والفرص أو في الواجبات والمسؤوليات، وتسعى أيضاً إلى القضاء على أي تمييز يعتمد على الجنس، وتعزز فكرة أن الرجل والمرأة يجب أن يكون لديهما نفس الفرص والحقوق في مختلف المجالات<sup>3</sup>.

1 - الحاج يوسف مليكة، المرجع السابق، ص 39 .

2 - محمد غربي، إبراهيم قلاو، النظرية البنائية الوظيفية، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي- العدد 18، 2016، ص 195.

3- الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2013/2014، ص 46 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وتشمل مبادئ نظرية المساواة بين الجنسين<sup>1</sup>:

-المساواة في تحقيق تكافؤ الفرص:تعني منح الجميع فرصًا متساوية لتطوير مهاراتهم واستغلال إمكانياتهم بغض النظر عن الجنس.

-المساواة في الحقوق:تشمل حقوق الإنسان الأساسية مثل حقوق الاختيار وحرية التعبير وحقوق الملكية وغيرها من الحقوق المدنية.

-المساواة في الأجر:تعني دفع أجور متساوية للعمل الذي يتطلب نفس المهارات والمؤهلات والخبرات بغض النظر عن الجنس .

-المساواة في القرار:تشجع على مشاركة النساء بشكل كامل في عمليات اتخاذ القرار في مختلف المجالات بما في ذلك السياسة والاقتصاد .

-مكافحة التمييز:أي منع ومحاربة التمييز الجنسي بجميع أشكاله، والسعي لإقامة قوانين وسياسات لمنعه .

تعتبر نظرية المساواة بين الجنسين من النظريات السبابة المطالبة بحقوق المرأة وحمائتها والمساهمة في تحقيق المساواة الجنسية في جميع أقطار العالم .

**المبحث الثاني:ماهية جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة .**

إن التحرش الجنسي من الظواهر الخطيرة التي أصبحت تشكل كابوسا للمرأة، مما ينعكس على صحتها النفسية، ويؤدي إلى تحقيرها و إذلالها ولهذا يتعين علينا في البداية التطرق في المطلب الأول مفهوم التحرش الجنسي وفي المطلب الثاني أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة والمطلب الثالث تم التطرق فيه إلى أنواع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وشروط قيامه أما المطلب الرابع فتضمن آثار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.

<sup>1</sup> - الصادق عثمان، المرجع السابق، ص 47 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### المطلب الأول: مفهوم التحرش الجنسي:

تقتضي دراسة مفهوم التحرش الجنسي بالمرأة العاملة ضرورة التطرق إلى تعريفه في الفرع الأول أما الفرع الثاني فيتضمن خصائص جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة .

### الفرع الأول: تعريف التحرش الجنسي:

اختلف التعريفات الموحدة للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة ، وذلك راجع إلى الزاوية التي ينظر إليه ، فمنهم من يعرفه كظاهرة اجتماعية، ومنهم من يراه كمرض نفسي والقانونيين اعتبروه جريمة واجبة العقاب<sup>1</sup>.

وللإلمام بمعنى التعريف الجنسي لابد من توضيح تعريفه في كل من اللغة والاصطلاح والقانون.

### أولاً: التعريف اللغوي:

التحرش الجنسي كلمة مركبة من لفظين: التحرش والجنس.

التحرش: يرجع الأصل اللغوي لمفهوم التحرش إلى الفعل "حرش" ويعني الخدش"، والشيء الحرش أي الخشن، وحرش الصيد، أي هيجه ليصيده، والتحرش بالشيء معناه التعرض له بغرض تهيجه<sup>2</sup>.

تحرَّشَ يتحرَّش، تحرُّشًا، فهو متحرِّش، والمفعول متحرَّش به، تحرَّش بالشَّخص تعرَّض له ليهيِّجه ويستفزّه، أخذوا يتحرَّشون بجيرانهم، بدأت قوَّات الاحتلال في التَّحرُّش بالمواطنين<sup>3</sup>.

إن التحرش الجنسي هو عمل مقصود والاستغلال الإنسان للسلطة الإدارية على المرأة ويقوم بها إنسان مهووس لديه نزعة جنسية، يقوم ببعض الأساليب والتصرفات للفت نظر الطرف الآخر وإثارته<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بن عبید سهام، الآليات القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين- سطيف 2- 2018/2019، ص 12 .

<sup>2</sup> - ابن منظور - لسان العرب - ص 123 .

<sup>3</sup> - معجم اللغة العربية المعاصر، أحمد مختار عمر، عالم الكتب - القاهرة - المجلد الأول، 2008، ص 472 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أما في معجم الوسيط مصطلح التحرش من فعل حرش بمعنى أفسد وهي عند الإنسان والحيوان بمعنى أغرى، وتحرش به: تعرض له ليهيجه<sup>2</sup>.

ويعرف كذلك المصطلح حرش أو التحريش: إغراؤك للإنسان. وحرش بينهم وأغرى بعضهم ببعض، والتحريش هو الإغراء بين القوم وتهيج بعضهم على بعض<sup>3</sup>.

وكما اعتبر فعل تحرش مرادفا لضايق، أنهك ونكد، و يقال تحرش بالعدو أي ناوشه، و يقال تحرش بالمدين أي لاحقه بكثرة المطالبة بالدين، وأيضا عرف فعل تحرش أنه مشتق من مصدر التحرش إذ يقال تحرش به أي تصدى له ليثيره<sup>4</sup>.

أما في المعجم الفرنسي إن كلمة التحرش لها عدة مرادفات وهي أقرب لموضوع الدراسة يعني: أزعج، أثار، ضايق، أحدث ضغط، استقز، وهو بمعنى الإغراء ومحاولة الإخضاع<sup>5</sup>.

ويتضح أن التحرش له معنى واسع و يقصد به الإغواء والإغارة والإثارة والخديعة والاحتكاك والتعرض، وفي موضوع دراستنا المضايقات والإبتزازات الجنسيّة بمعنى التحرش الجنسي، وتوجد أيضا في اللغة مصطلح يؤدي نفس المعنى لكلمة أغرى عن النفس وهي كلمة حرض، لهما معنا واحدا، والتحريض في اللغة يعني الحث على الشيء فهو الحفز

---

1 - كريمة محروق، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم و العقاب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، المجلد 31، العدد 01، جوان 2020، ص 363.

2- إبراهيم منصور وآخرين، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، الجزء 1، ص 140.

3 - أبي الحسين أحمد، معجم مقاييس اللغة، الجزء 2، ص 39 .

4- وردة دلال، السياسة التشريعية المتبعة في تجريم التحرش الجنسي- التشريع الجزائري والنظام السعودي نموذجا، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - الجزائر- المجلد 4، العدد 7، 2019، ص 94 .

5- لقاط مصطفى، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري و القانون المقارن، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق بن عكنون- الجزائر 01-2012/2013، ص 13.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري والتحرير والدفع، والتحرير على ارتكاب الجريمة هو الإيعاز بها أو حمل الشخص أو محاولة حمله على ارتكابها<sup>1</sup>.

**الجنس:** هو كل ضرب من الشيء ومن الناس ومن الطير ومن حدود النوع والعروض ومن الأشياء جملة، الجنس الضرب من كل شيء، والجمع أجناس وجنوس، والجنس أعم من النوع ومنه المجانسة والتجنيس، ويقال هذا يُجانس هذا أي يشاكله وفلان يُجانس البهائم ولا يُجانس الناس إذا لم يكن له تمييز ولا عقل<sup>2</sup>.

**ثانيا: التعريف الإصطلاحي:** ويعتبر مصطلح التحرش الجنسي جديد على الثقافة العربية وهو مأخوذ من اللغة الإنجليزية SEXUAL HARASSMENT ولكن هناك اتفاق على أن يعني التصرفات التي تنتهك الحقوق الجنسية للمرأة والرجل على السواء، وذلك بإساءة استعمال السلطة التي تخولها لهم وظيفتهم قصد الحصول على رغبات ذات طابع جنسي<sup>3</sup>.

حيث تشير العديد من الأبحاث أن مصطلح التحرش الجنسي لم يكن موجودا حتى منتصف السبعينات، بسبب النظرة إلى المرأة بأنها كيان جنسي، ومن هنا عرفت الأسباب التي أدت إلى اعتبار التحرش الجنسي شكلا من أشكال العنف الموجه ضد المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة، والتي من بينها المضايقات العنصرية والمضايقات الجنسية التي يتعرض لها النساء ذوات البشرة الملونة ليدرج بذلك مصطلح التحرش الجنسي كأول تدوين له سنة 1973، من خلال تقرير الدكتورة ماري روي Mary Rowe، الذي رفعته إلى رئيس ومستشار معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا عن الأشكال المختلفة لقضايا عدم المساواة بين الجنسين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - السيد عتيق، جريمة التحرش الجنسي (دراسة مقارنة) دار النهضة العربية - مصر - 2003، ص 20 .

<sup>2</sup> - أنيس حسيب السيد المحلاوي، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقهاء الإسلامي، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بطنطا - مصر - الجزء 4، العدد 34، 2019، ص 292 .

<sup>3</sup> - خلفه سمير، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة - الجزائر - المجلد 6، العدد 2، 2021، ص 120.

<sup>4</sup> - فاطمة قفاف، المرجع السابق، 147 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

إن التحرش الجنسي مفهومه مركب ومعقد، لتضمنه الكثير من السلوكيات والأفعال المتداخلة مع بعضها ، والتي قد تكون متزامنة في وقت واحد، وقد تكون ظاهرة أو خفية، وقد عرف التحرش الجنسي بتعريفات عديدة منها:

أ-تعريف التحرش الجنسي من الناحية النفسية:

-عرف البعض التحرش الجنسي على أنه " سلوك جنسي متعمد من طرف المتحرش غير مرغوب من قبل ضحية التحرش مما يسبب لها ضرر نفسي أو أخلاقي أو بدني، ومن الممكن أن تتعرض له الأنثى في أي مكان سواء كان في الأماكن العامة والمتمثلة في مكان العمل أو المؤسسة التعليمية أو الشارع وغيرها أو حتى في الأماكن الخاصة كالمنزل أو الأسرة<sup>1</sup>."

-كما يعرفه جانب من الفقه " بأنه ذلك السلوك غير المرغوب فيه، ويتسم إما بطابع جنسي أو أي سلوك له علاقة بالجنس يمس بكرامة الرجل والمرأة على السواء في مكان العمل، ويتضمن التحرش الجنسي كل من السلوك الجسدي واللفظي وغير ذلك من السلوك غير المرغوب فيه ، والتحرش الجنسي هو عدم الاستجابة لهذا السلوك أو الخضوع له من جانب العمال والعاملات صراحة أو ضمنا، مما يخلق بيئة عمل مشحونة بين العامل ورب العمل أو الهيئة المستخدمة ، وذلك عن طريق الإقصاء من تدريب مهني أو التوظيف أو الاستمرار في عمله أو الترقيّة ..الخ، مما عندما يخلق هذا السلوك للمتحرش به بيئة عمل مهددة أو معادية أو مهينة<sup>2</sup>."

-يعرف التحرش الجنسي عند علماء النفس بأنه الرغبة في استمالة أنثى جنسيا دون رغبتها وذلك عن طريق اللمس والكلام وغيرها من طرق الإثارة الجنسية أو المجاملات غير البريئة ويقع ذلك من رجل في موقع سلطة على أنثى مثل المدرس والتلميذة، الطبيب والممرضة

1 - نزيه نعيم شلالا، دعاوى التحرش والإعتداء الجنسي، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت- لبنان- ، ط 1، 2010، ص 08 .

2 - خلفه سمير، المرجع السابق، ص 121 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري وغيرها من الأمثلة، لكن الحالات الأكثر والأغلب هي التي تحدث في مكان العمل، والتحرش الجنسي عادة ما يكون مصحوبا بفساد خلقي، وميل إلى العنف وضعف في التعلق بالمثل الخلقية والمقاومة النفسية لظروف خارجية تحرك هذه الغريزة، ويقاومها عادة الرجل العادي، هذا ما قد يكون دافعا رئيسيا للتحرش الجنسي بالمرأة يتبعه إحساس بالارتياح عقب ارتكاب الجريمة من طرف المتحرش<sup>1</sup>.

- ويعرف التحرش الجنسي أيضا على أنه المقدمات الجنسية غير المرغوب فيها والمصحوبة بطلبات وخدمات جنسية، تتمثل في مجموعة من الأقوال والأفعال التي تحمل إنتهاكات بسيطة إلى مضايقات حادة فتشمل التلميحات اللفظية والتصريحات القولية والأفعال كاللمس والتعرض غير المرغوب فيه من قبل ضحية التحرش<sup>2</sup>.

#### ب- تعريف التحرش الجنسي من الناحية الإجتماعية:

- يعرف التحرش الجنسي من الناحية الإجتماعية على أنه مجموعة من الصيغ الكلامية غير المرغوب فيها، أو مجموعة من الأفعال ذات الطابع الجنسي التي تنتهك جسد أو خصوصية أو مشاعر شخص، مما تجعله يشعر بعدم الارتياح أو التهديد أو عدم الأمان أو عدم الاحترام و الإهانة<sup>3</sup>.

- كما عرف التحرش على أساس نوع الجنس على أنه التحرش الموجه ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو الذي يمس على نحو غير متناسب أشخاصا ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي، إما التحرش في عالم العمل وهو

1 - سامية بن قوية، آليات عملية للحد من ظاهرة التحرش الجنسي ضد النساء في التشريع الجزائري، مجلة الأسرة والمجتمع- جامعة الجزائر 2- المجلد 5، العدد 2، 2017، ص 114 .

2 - نشوة محمد رشاد، العمل الاجتماعي ومواجهة التحرش الجنسي، دار الكتاب والدراسات العربية، الإسكندرية - مصر - 2017، ص 20 .

3 - عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم، أحكام التحرش الجنسي ( دراسة مقارنة ) دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، ط1، الرياض- السعودية - 2017، ص 12.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

مجموعة من التصرفات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، ويشمل التحرش على أساس نوع الجنس<sup>1</sup>.

- كما عرف عبد الناصر يونس إبراهيم التحرش الجنسي على أنه صدور فعل مخالف ومنافي للآداب والأخلاق المتعارف عليها ... ويدخل التحرش الجنسي ضمن الانحرافات الجنسية<sup>2</sup>.

تعددت المحاولات والاجتهادات التي قام بها الباحثون لوضع تعريف محدد يبين مفهوم التحرش الجنسي، فقد استقر أغلبهم على أنه عبارة عن إهانة الطرف الآخر و إذلاله واعتباره كشيء مملوك للمتحرش، وكذلك لأن جل تركيزه على الأمور الأكثر خصوصية للطرف المتحرش به والمتمثل في الجنس، واعتبار التحرش الجنسي أنه امتداد للتحرش المعنوي وهو أمر يشمل الجنسين معا، ولكن الملاحظ أن أغلب حالات الشكاوى تقدم من طرف النساء المتحرش بهن من طرف الرجال، وكانت أغلبية الشكاوى ضد رئيس العمل، واعتبر الأمر غير متعلق بالحصول على أمور جنسية بقدر ما هي طريقة لإثبات سلطة المتحرش، واعتبار المرأة ضمن ممتلكاته وسلطته، وعليها أن تكون موافقة ومسرورة أيضا بسلوكه، وعليها أن تحس بالفخر لأنه اختارها، وإن رفضت فستجد مقابل ذلك الإهانة والإذلال والإشاعات لأنه سيقول بأن هي التي أغوته وكانت المبادرة بذلك<sup>3</sup>.

**ج-تعريف التحرش الجنسي لدى فقهاء الشريعة:** بأنه السلوك الصادر من الذكر ضد الأنثى ويهدف إلى الإثارة الجنسية بأي شكل من الأشكال دون رغبة الآخر الذي يقبل أو يرفض ذلك التصرف أو السلوك سواء كان هذا الأخير بالقول أو الفعل، والذي يشكل في

1 - مؤتمر العمل الدولي، المرجع السابق، ص 5 .

2 - عبد الناصر يونس إبراهيم، التحرش الجنسي قنبلة موقوتة، مكتبة طريق العلم، القاهرة، الطبعة الأولى، 2012، ص 13.

3 - هند بن حميدة، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الحوار الثقافي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلد 3، العدد 2، 2014، ص 186.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري ذات الوقت خرقا للأخلاق والآداب العامة، يعد لفظ التحرش الجنسي من الألفاظ المستحدثة غير المعهودة عند سلفنا، ولكن هذا لا يعني أنه لم يكن معروف إذ لا يخلو مجتمع من المجتمعات قديم أو حديث من أناس يتحرشون بالمغازلة والمرادة<sup>1</sup>.

يعني التحرش الجنسي في الشريعة الإسلامية هو فعل يتعلق بجسد المرأة بشكل مخالف للشرع الذي حفظه وأقر حمايته، وصيانتها من شتى ألوان الاعتداء عليه، بداية من النظرة، وصولا إلى الجريمة الأكبر وهي الزنا، والتي وضع له التشريع الإسلامي عقوبة لمرتكبها باعتبارها جريمة حدية<sup>2</sup>.

ما يعاب على معظم هذه التعاريف الاصطلاحية أنها اعتبرت أن التحرش الجنسي هو تعدي حدود العلاقة بين القوي والضعيف، أو بين العاملة ورب العمل، فالطالب قد يتحرش بزميلته، والموظف قد يتحرش زميلته في العمل، والمدير بسكرتيرته، وأهملت أن التحرش الجنسي قد يقع من جنس واحد.

مما سبق نرى أن التحرش الجنسي هو إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية، أو الكلمات الجنسية، ويكون بعدم إرادة الإنسان أو بإرادته تحت الضغط، ولاعتبار السلوك نوع من أنواع التحرش الجنسي، لا بد أن يتضمن مايلي<sup>3</sup>:

- أن يكون السلوك جنسي في طبيعته أو قائما على أساس الجنس.
- أن يكون السلوك متعمدا أو متكررا.
- أن يكون غير مرغوب فيه من المجني عليها.

بعد عرضنا للتعريفات الاصطلاحية للتحرش الجنسي نستنتج أن هذه التعريفات تتفق على أن التحرش الجنسي هو سلوك غير سوي وغير مقبول اجتماعيا وقانونيا لكن تختلف هذه التعريفات حيث يوجد تعريفات تعتبر أن التحرش مرتبط بالمرأة بصفة عامة، وهناك

1 - أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 300.

2 - محمد علي قطب، التحرش الجنسي - أبعاد الظاهرة وآليات المواجهة - (دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية)، الطبعة الأولى، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ط1، 2008، ص 43 .

3 - لزغد فيروز، المرجع السابق، ص 75.

## الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

تعريفات ركزت على التحرش في الوسط المهني ووجود سلطة، وهناك تعريفات ترى بأن التحرش يقع على الرجل والمرأة على حد سواء كذلك اختلفت في شكل التحرش فهناك الملامسات والالتصاق الجسدي و النظرات والإيماءات وقد يكون ضمنياً أو صريح وكذلك من خلال المعاكسات الهاتفية وشبكات التواصل الاجتماعي، كما تختلف من حيث مكان ممارسته حيث يمكن أن يقع في العمل أو في الشارع أو في المدارس أو في الأماكن العامة كذلك تختلف من حيث كون وجود علاقة بين المعتدي والضحية أو عدم وجودها كذلك تختلف هذه التعريفات في الهدف من التحرش حيث هناك بعض التعريفات نجد فيها بأن التحرش يهدف إلى إشباع الرغبة الجنسية وفي البعض الآخر التحرش يهدف إلى الاستفزاز وممارسة السلطة والمضايقة، كذلك تختلف من حيث آثاره نفسية وعقلية وجسمية وكذلك آثاره على المستقبل المهني للضحية<sup>1</sup>.

**ثالثاً: التعريف القانوني:** يعتبر التحرش الجنسي جريمة في أغلب التشريعات العالمية، وتحكمها قوانين محددة تخصه سواء في القوانين العضوية أو القوانين المكملة.

**1- تعريف التحرش الجنسي من منظور التشريعات المقارنة:** اعتبر المشرع الفرنسي التحرش الجنسي هو تكرار موقف معين ، وورد تعريف التحرش الجنسي في المادة 222-33 من قانون العقوبات الفرنسي الجديد بأنه " الفعل الذي يقع من خلال التعسف في استعمال السلطة باستخدام الأوامر والتهديدات أو الإكراه بغرض الحصول على منفعة أو امتيازات أو مزايا ذات طبيعة جنسية"، وبذلك يكون المشرع الفرنسي قد اعتبر أن التحرش الجنسي هو كل تجاوز للسلطة المخولة من رئيس العمل وهدفه الحصول على مزايا جنسية، وهنا يتجلى حدود التحرش الجنسي المعاقب عليها قانوناً والمتمثل في عدم المساواة في المراكز بين كل من الجاني والضحية، و خلافاً للإجراء الذي لا يكون لطرف سلطة على الآخر، و في

<sup>1</sup> - يمينة مدوري، التحرش الجنسي- مقارنة نظرية- مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة - الجزائر- المجلد 5، العدد 2، 2020، ص 143 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
تعديله لقانون العقوبات بتاريخ 2002/01/17 لم يشترط المشرع الفرنسي في التحرش  
علاقة التبعية بين المتحرش والمتحرش به، أي ليس شرطاً أن يكون المتحرش شخصاً  
يستغل سلطة وظيفته ونفوذه، بل يمكن أن تقوم الجريمة من طرف زميل أو مستخدم<sup>1</sup>.  
أما في بريطانيا عرف قانون الحماية سنة 1997 التحرش الجنسي على أنه يعتبر جرماً  
و هو كل سلوك يرتكب من قبل شخص مع علمه أن هذا الفعل يشكل مضايقة لشخص  
آخر، أما في القانون الأمريكي فالتحرش الجنسي يعد انتهاكاً لأحكام الفرع 703 من الجزء  
171 لقانون الحقوق المدنية لسنة 1964، فالتحرش الجنسية يشمل الأقوال أو الأفعال ذي  
طبيعة جنسية، و الأفعال التي تشكل تحرشاً جنسياً هي:

- كل استجابة لسلوك للمتحرش، وعلى أساسه يتم تشغيل الشخص المعني.
- شكل قبول مثل هذا السلوك أو رفضه من قبل الشخص أساساً تبنى عليه القرارات  
المرتبطة بتشغيل هذا الشخص.
- يهدف هذا السلوك إلى التدخل المفرط في مزاوله الشخص لعمله، ويقصد السلطة الرئاسية  
في العلاقة بين المتحرش والضحية، و تنظر المحاكم الفيدرالية إل التحرش الجنسي بوصفه  
شكل من أشكال التمييز الجنسي<sup>2</sup>.

**2-تعريف التحرش الجنسي من منظور القوانين العربية:** سنتطرق إلى المشرع المصري  
والمغربي ثم المشرع الجزائري .

**أ-التشريع المصري:** لم يأت ذكر مفهوم التحرش الجنسي في القانون المصري، حيث لم  
يورد له تعريف خاص به وإنما تضمن بعض الأفعال و السلوكيات التي تحمل معنى

<sup>1</sup> - سامية بن قوية، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد  
خضير- بسكرة - المجلد 8، العدد 1، 2019، ص 105.

<sup>2</sup> - فاطمة خوجة، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي  
الشلف- الجزائر - المجلد 8، العدد 1، 2022، ص 405 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

التحرش الجنسي، ووضع عقوبات خاصة بتلك الأفعال و هو ما نصت عليه المادة 306 مكرر<sup>1</sup>، وتتمثل هذه الأفعال في مايلي:

- تحريض المارة على الفسق.

- التعرض لأنثى على وجه يחדش حياؤها.

- الفعل الفاضح .

ب-التشريع المغربي:بالرجوع إلى التشريع المغربي نلاحظ أنه سعى إلى حماية المرأة من التحرش الجنسي، واعتبر الفعل المرتكب من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة ضد الأجير من ضمن الأخطاء التأديبية الجسيمة، وذلك دون تمييز في جنسه أي سواء كان ضد عامل أو عاملة، ويعد التحرش الجنسي من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة<sup>2</sup>، وهذا ما نصت عليه مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب الظهير الشريف رقم 01.03.194. الصادر في 11 سبتمبر 2003 يتعلق بتنفيذ القانون رقم 99-65<sup>3</sup>، على حسب المادة 40 منه على ما يلي:

- السب الفادح .

- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير .

- التحرش الجنسي؛

- التحري ض على الفساد .

1 - نص المادة 306 مكرر 1 فقرة أ من قانون العقوبات المصري " يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض لأنثى على وجه يחדش حياءها بالقول أو بالفعل في طريق عام أو مكان مطروق.

2 - زوبة عز الدين، حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري- دراسة مقارنة- مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم -المجلد 5، العدد 1، 2020، ص 163.

3 - الظهير الشريف رقم 01.03.194. الصادر في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003 يتعلق بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 الصادرة في 8 ديسمبر 2003، ص 3969 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

ج-التشريع الجزائري:أقر الدستور الجزائري بحماية جميع الحقوق والحريات الأساسية للإنسان بغض النظر عن الجنس، وعلى أن الدولة تضمن عدم انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة، وهذا ما جاء في نص المادة 40 من الدستور في فصله تحت عنوان الحقوق والحريات، وكما نص على أن القانون يعاقب على كل المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية في المادة 41 تنص على أنه " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية"<sup>1</sup>.

نجد أن المشرع الجزائري لم يجرم التحرش الجنسي إلا في تعديله لقانون العقوبات بموجب المادة 341 مكرر من قانون 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل للأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات<sup>2</sup>.

جاء قانون تجريم التحرش الجنسي في الجزائر نوعا ما متأخرا كردة فعل للتنامي السريع لظاهرة التحرش و بصفة خاصة في أماكن العمل، حيث تدارك المشرع بتعديله المادة السالفة الذكر بالمادة 6 من القانون رقم 15-19 المعدل و المتمم لقانون العقوبات<sup>3</sup>، وذلك استجابة لطلب الجمعيات النسوية بعد ظهور أول لجنة وطنية نسائية مهتمة بشؤون المرأة العاملة بالجزائر في سنة 2003، حيث من خلاله طالبت وزارة العدل الجزائرية بتجريم التحرش الجنسي في مراسلة رسمية، أغفل المشرع الجزائري توفير حماية مهنية للمرأة العاملة من

<sup>1</sup> - سامية بن قوية، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر- بسكرة - المجلد 8، العدد 1، 2019، ص 101 .

<sup>2</sup> - القانون 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 71 .

<sup>3</sup> - قانون رقم 15-19 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون . العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة في 30 ديسمبر 2015 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
التحرش الجنسي في أماكن العمل ضمن أحكام قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ  
في 21 أبريل 1990<sup>1</sup>، مكتفياً فقط بمقتضيات الحماية الجنائية، ما عدا ما تمت الإشارة إليه  
بصفة غير مباشرة ضمن أحكام المادة السادسة المتعلقة بحقوق العمال من ضرورة احترام  
السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكرامته .

ومن خلال استقراء أحكام المادة 341 مكرر من قانون العقوبات يتضح مايلي<sup>2</sup>:

- لا يمكن تصور هذه الجريمة إلا في إطار علاقة تبعية بين الجاني و المجني عليه ، وهذا  
ما تشترطه المادة 341 مكرر، وبالتالي يخرج عن التجريم ما يصدر عن زميل في العمل  
يتساوى في المركز مع الضحية وكذلك التحرش الصادر من زبون في مؤسسة.

- في مجال تطبيق الجريمة في ما يصدر عن الجاني أثناء ممارسة الضحية لنشاطها المهني  
لم يحصر المشرع الجزائري ذلك، فكل ما يطلبه القانون هو أن التحرش في إطار علاقة  
تبعية أي علاقة رئيس بمرؤوسه سواء تم ذلك أثناء ممارسة وظيفة أو بمناسبةها وهذا ما  
نصت عليه المادة 160 من الأمر 06-03<sup>3</sup>.

- أغفل المشرع نقطة تعريف التحرش الجنسي، فهو لم يضع تعريفا لهذه الجريمة، وحصرها  
فقط في إطار العمل والوظيفية والمهنة .

كما انصرفت نية المشرع الجزائري، عند سن المادة 341 مكرر عدم اعتماده على  
فكرة التعود والتكرار، ولا يشترطها لقيام الجريمة، على عكس المشرع الفرنسي الذي اشترط  
على التكرار.

---

1 - قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990 معدل ومتمم .

2 - بن حليلة سعاد، السياسة الجنائية المتبعة في مواجهة التحرش الجنسي ض المرأة ، مجلة القانون، المجتمع والسلطة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2- الجزائر - المجلد 11، العدد 1، 2022، ص 81 .

3 - الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي العمومية .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**3-تعريف التحرش الجنسي من منظور المنظمات الدولية:**هناك العديد من التعريفات التي تطرقت إليها المنظمات الدولية حول التحرش الجنسي، منها تلك التي تحدثت عن التحرش الجنسي بأنه مرتبط بالعمل بصورة عامة أو بالمرأة العاملة بصفة خاصة.

**أ-الإعلان العالمي لوقف العنف ضد المرأة<sup>1</sup>:**عرف التحرش الجنسي على أنه شكل من أشكال العنف التي ينتج عنها اعتداء على المرأة من خلال سلوكيات صريحة أو ضمنية تحمل طابع جنسي، وتصدر من شخص له نفوذ على آخر يرفض الاستجابة للرجبة، ومصدر العنف هنا نابع من الألم والضييق الذي يحد من حرية المرأة.

**ب-اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979(سيداو )<sup>2</sup>:**عرفت التحرش الجنسي بأنه سلوك جنسي غير مرغوب فيه سواء عن طريق الاتصال الجنسي أو عرض المواد الإباحية ومطالبة الممارسة الجنسية سواء بالفعل أو بالقول وهذا السلوك يكون مهين ويمثل مشكلة لصحة وسلامة المرأة.

وهذا السلوك يكون تمييزي إذ أدى لاعتقاد المرأة المبني على أسباب معقولة وأن رفضها لهذا السلوك سيؤثر على وظيفتها سواء في التعيين أو الترقية أو يخلق عمل عدائية، ولقد تمت المصادقة على هذه الاتفاقية من قبل الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم 51/96<sup>3</sup>.

**ج-إعلان وبرنامج فيينا1993<sup>4</sup>:**حيث نص المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في المادة 38 منه و بصفة خاصة، على أهمية العمل من أجل القضاء على العنف ضد المرأة في الحياة

<sup>1</sup> - إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 104/48 المؤرخ في 20-ديسمبر 1993 .

<sup>2</sup> - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ( سيداو )، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22جانفي 1996،جر عدد06 المؤرخة في 24 جانفي 1996.

<sup>3</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج ر العدد 6، سنة 1996 .

<sup>4</sup> - المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان 1993- إعلان وبرنامج عمل فيينا، تم اعتماده بالإجماع في المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في 25 يونيو / حزيران عام 1993 في فيينا.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري العامة والخاصة، والقضاء على جميع أشكال المضايقة الجنسية والاستغلال الجنسي والاتجار بالمرأة، والقضاء على التحيز القائم على الجنس في إقامة العدل، وإزالة أي تضارب يمكن أن ينشأ بين حقوق المرأة والآثار الضارة لبعض الممارسات التقليدية أو المتصلة بالعادات والتعصب الثقافي والتطرف الديني. ويطلب المؤتمر العالمي إلى الجمعية العامة اعتماد مشروع الإعلان بشأن العنف ويحث الدول على مكافحة العنف ضد المرأة وفقا لأحكام إعلان وبرنامج فيينا 1993، وتكافؤ الفرص وتوفير الحماية من المضايقات والتحرش الجنسي.

عملت أغلب التشريعات العمالية الحديثة على العمل بمضمون هذه الاتفاقيات الدولية التي تولي اهتماما كبيرا بحقوق الإنسان بصفة عامة، وبحقوق المرأة العاملة بصفة خاصة كالتشريعات الغربية وبدرجة أقل التشريعات العربية على توفير حماية مزدوجة مهنية وجزائية في نفس الوقت للوصول إلى مفهوم متطور لهذه الحماية، بشكل يساهم في القضاء على جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل، ما من شأنه الحفاظ على الدور الذي أصبحت تلعبه المرأة العاملة في الدفع أو النهوض بالاقتصاد الوطني عموما، وفي ترقية سوق العمل خصوصا، بالنظر إلى الأدوار التي باتت تتقلدها حاليا حتى في قيادة وإدارة المؤسسات الاقتصادية<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

أسباب التحرش الجنسي متنوعة وتختلف فعاليتها من بلد إلى آخر ومن أسرة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر، ومن الممكن إرجاع هذه الجريمة إلى بعض الأسباب المؤدية والمساعدة على التحرش الجنسي، وهذا باختلاف آراء الباحثين ولذلك سنعرض بعض الأسباب وهي كالاتي:

<sup>1</sup> - زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 180.

أولاً: الأسباب النفسية:

اختلف فقهاء القانون وخبراء علم الإجرام في حصر وتحديد دوافع التحرش الجنسي، فالإتجاه الأول يربط التحرش الجنسي بإساءة استغلال السلطة، حيث يرى أن المتحرش يسعى لإثبات سلطته وقوته من خلال التحرش بالنساء العاملات و الاستجابة لرغباته الجنسية، فالمتحرش يمارس عملاً عدوانياً ضد الضحية دون أن تكون لديه مشاعر كراهية ضدها، فالتحرش هنا ليس جنسياً في دوافعه بقدر ما يهدف إلى إثبات القوة والسلطة، ويرجع هذا التصرف إلى عقدة الشعور بالنقص، فيسعى إلى تعويض ذلك النقص، فالدافع إلى التحرش الجنسي هنا هو التسلط وحب إثبات القوة و الوجود باستعمال التحرش كوسيلة<sup>1</sup>.

ويرى إتجاه ثان أن التحرش الجنسي قد يكون بدافع الانتقام من المرأة والاستمتاع بتعذيبها ورؤيتها مضطربة وقلقة، فدافع الانتقام يكون لهدف إشعار المرأة بالإهانة التي ربما شعر بها عندما لم يتمكن من الوصول إلى مبتغاه منها بالطرق السوية قانوناً<sup>2</sup>.

وفي الغالب يصدر التحرش الجنسي من الأشخاص الذين يتمتعون بالسلطة مستغلين بذلك ضعف مركز الضحية وبالتالي إرغامها على القبول.

وكذلك من الأسباب النفسية أيضاً الكبت الجنسي، أن العلاقات الجنسية غير المشروعة محرمة في الشريعة الإسلامية، وهذا راجع إلى زيادة ارتفاع مصاريف الزواج والذي قد يكون سبباً في تأخر سن الزواج مما يزيد من حدة التهيج عند بعضهم، وكل هذا يؤدي للتحرش الجنسي، ويمكن أن يكون التحرش الجنسي ناتج عن عقد نفسية تولدت في المتحرش غريزة عدوانية من المحيط الاجتماعي الذي ينتمي إليه أو نتيجة لإحباط غريزي قد عاشها من قبل و تكون مرتبطة بالمتحرش الذي يكون قد تعرض لمضايقات جسدية أو عاطفية أو جنسية

1 - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 29 .

2 - عباس حكمت فرمان و ميادة محمود فياض، جريمة التحرش الجنسي، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العراق، العدد 8، 2022، ص 10 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أو يكون قد عانى من الإهمال في طفولته مما يجعله يتصرف بطريقة غير واعية حيث يقوم  
بإيذاء الآخرين دون إدراكه<sup>1</sup>.

### ثانياً: الأسباب الدينية والاجتماعية:

يتمثل التحرش الجنسي في الممارسات المختلفة ضد المرأة سواء في العمل أو في خارج  
البيت أو التحرش ضد المحارم، ويرجع الباحثون ذلك إلى غياب الوازع الدين، حيث يكون  
الانحراف خارجاً عن التنبؤات المشتركة والممكنة في محيط النسق الاجتماعي من خلال  
تعريف كوهين ستانلي Stanley Cohen ، حيث تسيطر عليه حب المغامرة، والغوص في  
عالم الشهوات دون التقيد بتعاليم الشريعة الإسلامية، ومن ثم وجب غرس الروح الإيمانية في  
المجتمع كتدبير وقائي<sup>2</sup>.

أشارت بعض الدراسات إلى أن نسبة وعدد النساء الكبير المتواجد في بيئة العمل له دور  
كبير في حدوث التحرش، وتواجد المرأة العاملة في بيئة عمل أغلبية العاملين من الرجال  
مما يجعلها عرضة للتحرش الجنسي، وعلى عكس ذلك إذا كانت المرأة تعمل في أماكن  
تهيمن عليها النساء، حيث يعملن على الدفاع عن بعضهن البعض من تلك السلوكيات،  
فضلاً عن اتخاذ التدابير اللازمة للحماية من أي مضايقات وأفعال غير أخلاقية، وكذلك  
يلعب جنس المستخدم أو رب العمل دور في حدوث سلوكيات التحرش الجنسي من عدمه،  
على اعتبار أن النساء العاملات تحت إشراف امرأة أقل عرضة للتحرش الجنسي من النساء  
التي يعملن تحت إشراف الرجل ، فالرجل غالباً ما يستغل سلطته ونفوذه للتحرش بالمرأة  
العاملة تحت سلطته<sup>3</sup>.

1 - فاطمة خوجة، المرجع السابق، ص 408 .

2 - سامية بن قوية، المرجع السابق، ص 108 .

3 - محمد عبد الله عباس التميمي، جريمة التحرش الجنسي في إطار علاقات العمل - دراسة مقارنة - رسالة مقدمة ضمن  
متطلبات شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة كربلاء - العراق - 2023/2022، ص 24 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ثانيا: الأسباب القانونية: تتمثل الأسباب القانونية في:

**1- التأخر في سن القوانين المجرمة للتحرش الجنسي:** يعد سن القوانين التي تجرم التحرش الجنسي عملا وقائيا ومحاولة لمنع تحول الجرائم من جرائم بسيطة إلى جرائم خطيرة، و التأخر في سن القوانين المجرمة للتحرش الجنسي يساهم في انتشارها وصعوبة التحكم فيها.

وبالتالي يجب وضع قوانين وتشريعات وإجراءات وآليات لكشفه والحد منه ومعاقبة مرتكبيه، بما يحول دون اعتبار التحرش الجنسي سلوكا عاديا، فيتجذر في المجتمع ويصعب القضاء عليه، والمشروع الجزائري بعد سن المادة 341 مكرر من قانون 04-15 المتضمن تجريم جريمة التحرش الجنسي، وبعد مدة من ذلك قام بتعديل المادة المجرمة للتحرش ورفع قيمة الغرامة أكثر مما كانت عليه في سبيل جعل عقوبة التحرش رادعة، واستحدثت هذه العقوبة بموجب المادة 467 مكرر فقرة 03 من قانون العقوبات المعدل بالقانون 23/06 في المؤرخ 20 ديسمبر 2006، ثم عدلت مرة أخرى بالقانون 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015<sup>1</sup>.

**2- عدم التبليغ عن التحرش الجنسي:** تحجم كثيرا من النساء على عدم إتباع الإجراءات الإدارية والقضائية من أجل وضع حد لهذه التصرفات، ورفع دعوى تحرش سواء حدث ذلك في مكان العمل أو خارجه ، وذلك راجع إلى انعدام التوعية بعد صدور النصوص المجرمة لهذه الأفعال، وذلك راجع حسب تصورهما إلى عدم المساس بسمعتها واتهامها شرفها، ولن تسلم من ادعاءات بأنها هي من كن كانت سببا في هذا التحرش إما بلبسها اللباس الفاضح أو ربما سلكت سلوكا مشينا ينتقي مع الآداب العامة والنظام العام، فتجد نفسها هي المتهمه بدل أن تكون ضحية، مما يشجع الشباب على التماذي في سلوكهم الخاطئ وهم مطمئنون من أنه لا رادع ولا عقاب لهم على ممارسة مثل تلك المخالفات<sup>2</sup>.

1 - كريمة محروق، المرجع السابق، 368.

2 - سامية بن قوية، المرجع السابق، ص 108.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
يتضح أن سيطرة الأفكار السلبية كالخوف من الفضيحة وتلويث السمعة، والخوف من الإدانة الإجتماعية، و تحميلها مسؤولية كونها هي التي أظهرت مفاتنها وأغرت الرجل بلباسها وشكلها وما إلى ذلك، وكذلك لعل السبب الرئيسي هو خوفها من فقدانها للعمل وهذا راجع إلى صعوبة إثبات حدوث التحرش الجنسي، مما يحول دون تقديم شكوى، كل ذلك يساهم في دفع الرجل للاستمرار في التحرش، لأنه يعرف أن المرأة لا تجرؤ على إدانته، وهو ما يؤثر على ضحايا التحرش الجنسي ويجعلهم يتحملون مآسهم وأوجاعهم بعزلتهم وبوحدتهم خجلا أو فشلا، جهلا أو خوفا.

نستخلص أن ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة تعتبر مشكلة اجتماعية معقدة ولها عدة أسباب تساهم في انتشارها والتمثلة في<sup>1</sup>:

-**الثقافة والتربية:** يمكن أن تساهم القيم الثقافية والتربية في انتشار جريمة التحرش الجنسي، إذا لم يتم تعليم الأفراد باحترام الحدود الشخصية والاحترام المتبادل بين الجنسين منذ الصغر، فإنهم قد يكونون أكثر عرضة للتحرش فيما بعد.

-**السلطة والتفوق:** يمكن أن يتسبب التفوق الاجتماعي أو المالي لبعض الأشخاص في رغبتهم في استغلال سلطتهم للتحرش بالآخرين .

-**التمييز الجنسي:** يمكن أن يكون التمييز الجنسي وعدم المساواة بين الجنسين أحد العوامل التي تشجع على التحرش، عندما تكون النساء معرضات للتمييز في مكان العمل أو في المجتمع بشكل عام، يمكن أن يتحول ذلك إلى تحرش جنسي.

-**الإفلات من العقوبة:** عدم معاقبة المتحرشين والإفلات من العقوبة، يشجع على استمرار هذا السلوك، وخاصة إذا كانت هناك فجوة كبيرة بين الجرائم والعقوبات، فقد يشعر المتحرشون بالإفلات من العقوبة وبالتالي يتجرؤون على مواصلة سلوكهم.

<sup>1</sup> - نشوة محمد رشاد، العمل الاجتماعي ومواجهة التحرش الجنسي، دار الكتاب والدراسات العربية، الإسكندرية - مصر - 2017، ص 35 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-عدم الوعي والتثقيف:قد يكون الناس غير مدركين بشكل كاف عن ما يعتبر تحرشا جنسيا وعن آثاره السلبية على الضحية المتحرش بها، فقد يساهم التثقيف وزيادة الوعي في تقليل انتشار هذه الظاهرة والحد منه.

-التواطؤ والصمت:عندما يتغاضى الشهود أو المشاركون في مكان العمل عن حالات التحرش أو يختبئون وراء الصمت، يمكن أن يشجع ذلك المتحرشين على مواصلة سلوكهم.  
-التوترات الاقتصادية: في بعض الحالات، يمكن أن تكون التوترات الاقتصادية وعدم وجود فرص اقتصادية كافية تجبر النساء على العمل في بيئات غير آمنة أو مع مشرفين متحرشين.

تجدر الإشارة إلى أن الحد من انتشار ظاهرة التحرش الجنسي تتطلب تعاوننا وجهود مشتركة لتغيير الثقافة وتشديد العقوبات وتوفير التثقيف وزيادة الوعي بحقوق النساء.

### المطلب الثاني:أشكال جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وخصائصها:

لا يمكن حصر أنواع التحرش الجنسي في إطار علاقات العمل ، وإنما يمكن تحديد الأنواع التي يمكن أن تقع بها أفعال وسلوكيات التحرش على سبيل المثال، وهناك أشكال عديدة لظاهرة التحرش الجنسي، وهذا الاختلاف يعود إلى طبيعة هذا الفعل، حيث قد يتخذ أشكال مختلفة باختلاف السياقات الاجتماعية والتنظيمية والتنشئة الثقافية للأفراد والمجتمعات، وسنتناول في هذا المطلب فرعين، الفرع الأول يتضمن أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة والفرع الثاني تطرقت إلى خصائص جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة .

### الفرع الأول:أشكال جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

إن جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة يأخذ أشكالا متعددة، وهو ما يعرف أيضا بالتحرش الجنسي المهني الذي يكون في بيئة العمل، ومن أهم هذه الأشكال:

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أولاً: تقسيم التحرش تبعاً لمعيار باللفظ:

طبقاً لأحكام المادة 6 من القانون 15-19 المعدلة للمادة 341 مكرر من قانون العقوبات

نجد أنه ينقسم التحرش الجنسي حسب المعيار اللفظي إلى<sup>1</sup>:

**1- التحرش الجنسي اللفظي:** هذا النوع من السلوك هو الأكثر انتشاراً وشيوعاً في مجال العمل أي أن التحرش اللفظي أحياناً يكون بشكل اهتمام وإحاح في طلب التعارف والاختلاط، وطرح الطلبات الجنسية مقابل أداء الأعمال أو تقديم الخدمات، وعليه فإن التحرش اللفظي هو أي سلوك يأخذ شكل اللفظ له مضمون موجه للمرأة، يستمد مشروعيته من علاقات التسلط والسلطة وربما الرغبة في إذلال وإهانة الطرف الآخر، والمتمثل في إصدار أقوال فاحشة أو ألفاظ تدعو لممارسة الفحشاء أو ألفاظ واصفة بطريقة مبتذلة ومسيئة لأعضاء جنسية للطرف الآخر، ويتخذ هذا النوع من التحرش الأشكال الآتية<sup>2</sup>:

- تعليقات ودعابات، حركات، أصوات أو اقتراحات جنسية.

- همسات بطريقة خادشة للحياء مع إصدار أصوات جنسية.

- السؤال عن التخييلات الجنسية أو التفاصيل الجنسية أو الماضي الجنسي.

- إصدار تعليقات جنسية حول ملابس الجسم أو شكل أحدهم .

- التعمد في إسماع المتحرش بها كلمات بذيئة تحمل في معناها تلميحات واقتراحات جنسية،

ويعرف التحرش الجنسي باللفظ أيضاً بالتحرش الجنسي بالقول وهو التلفظ بكلمة أو أكثر من

المتحرش ضد الضحية ويقصد بها الإغواء .

1 - بن حليلة سعاد، المرجع السابق، ص 87 .

2 - ميهوب يوسف، ميهوب علي، تحديد جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل - دراسة تحليلية - مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - الجزائر، العدد 5، 2018، ص 317.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-التحرش الجنسي غير اللفظي: ويعرف أيضا بالتحرش الجنسي بالإشارة ويقصد به القيام بحركات من المتحرش اتجاه المتحرش به ذكرا كان أو أنثى، بقصد إغوائه أو الإيقاع به على وجه يخالف الدين ويخدش الحياء<sup>1</sup>.

وهو التحرش الذي لا يصدر عن طريق اللفظ، وإنما يتحقق عندما يقوم الشخص بالنظرات الموحية والإيماءات والتلميحات الجنسية، ويكون هذا في حالات مثل<sup>2</sup>:

-عرض صور جنسية أو أفلام.

-رسائل في البريد الإلكتروني والملصقات والهدايا والمواد ذات الطبيعة الجنسية.

- تخطي الحدود والمساحة الجسدية للآخر كالاقتراب منه أكثر من اللزوم.

-إجباره على التلفظ بألفاظ فاضحة .

-تعابير وإيماءات بالوجه والغمز والنظرات الفاحصة .

-القيام بحركات جنسية بواسطة اليد أو الجسد.

-التلصص على الآخرين.

-المداعبة أو الملاطفة .

**3-التحرش الجنسي باللمس:**ويطلق عليه أيضا مصطلح التحرش بالفعل وهو إذا كان مصحوبا بفعل مادي ، كالملامسات والتقرب الجسدي وملاحقة الضحية ومضايقتها وانتهاك خصوصياتها لينال منها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عبد العزيز بن سعدون عبد المنعم، أحكام التحرش الجنسي ( دراسة مقارنة ) بحث تكميلي لنيل شهادة الماجستير في السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، جامعة محمد بن سعود، السعودية، 2012/2011، ص 54 .

<sup>2</sup> - ميهوب يوسف، ميهوب علي، المرجع نفسه، ص 317 .

<sup>3</sup> - عبد العزيز بن سعدون عبد المنعم، المرجع السابق، ص 61 .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
ويتمثل هذا النوع من التحرش الجنسي بالمرأة العاملة أيضا بالالتصاق الجسدي والحركات  
الجنسية باللمس باستخدام أحد أعضاء الجسم أو كله في أماكن حساسة وجنسية بالمتحرش  
به، ويكون في حالات على سبيل المثال:

- يكون على شكل ملاطفة خفيفة مثل وضع اليد على جسد المتحرش به .

- لمس مناطق أكثر حساسية-جنسية- سواء للذكر أو الأنثى .

ثانيا: تصنيف التحرش تبعا لمعيار الوسيلة المستخدمة: كما يوجد تقسيم آخر يعتمده الفقهاء  
وهو على حسب الوسيلة المستخدمة ويتمثل في :

**1- التحرش المساوماتي le harcèlement-marchandage:** يكون هذا التحرش في العلاقة  
بين الرئيس والمرؤوس، ويرتكب مثل هذا النوع من التحرش الجنسي من طرف المستخدم أو  
رب العمل، حيث يقوم هذا الأخير بترغيب مرؤوسيه أي مساومتهم بمنح امتيازات في العمل  
كالترقية، التحويل إلى مصالح أفضل، الحفاظ على منصب العمل، وذلك مقابل إشباع  
رغباته الجنسية، وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري في نص المادة 341 مكرر والمادة 06  
من القانون 15-19 المتضمن قانون العقوبات<sup>1</sup>.

**2- التحرش بالتخويف le harcèlement par intimidation:** يعرف أيضا بالتحرش  
الجنسي القهري، وما يميز هذا النوع من التحرش عن التحرش المساوماتي، حيث ينعدم في  
هذا الأخير التراضي بين المتحرش والمتحرش به، فيلجأ فيها المستخدم أو رب العمل إلى  
تخويف الضحية بزوال المصلحة أو تقويت فرصة إذا لم يرضخ لطلباته، فالتحرش  
الجنسي يقوم هنا على تبادل خضوع جنسي مقابل منفعة اقتصادية، والمشرع الفرنسي على  
غرار المشرع الجزائري، حيث أنه في قانون العقوبات الفرنسي الجديد فصل بين التحرش  
الجنسي والتمييز المبني على الجنس، وهو ما يستشف من صياغة المادة 222-33 التي

<sup>1</sup> - بن حليلة سعاد، المرجع السابق، ص 86 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

لا تشير إطلاقاً إلى العنصرين المكونين للتمييز وهما التفرقة بين الجنسين والضرر الاقتصادي، كذلك نفس الشيء في المادة 1/255 من نفس القانون الذي يعاقب على التمييز المبني على الجنس ولم تذكر إطلاقاً التحرش الجنسي، كما لا توجد أي إشارة إلى التمييز في المادة الجديدة، والمادة 49/127 من قانون العمل الخاص بالفصل من الخدمة والعقوبات التأديبية المرتبطة بالتحرش الجنسي الذي اعتبره هو تجاوز للسلطة المخولة من أوامر و تهديدات للحصول على مزايا جنسية ، بمعنى تجاوز الشخص السلطة التي تخولها له وظيفته عن طريق سلوكيات هدفها الحصول على مزايا ذات طبيعة جنسية، فالسلطة الوظيفية وما تخوله من امتيازات تمثل وسيلة غير شرعية للحصول على الرغبات الجنسية<sup>1</sup>.

هناك أشكال أخرى لظاهرة التحرش الجنسي تطرق إليها جانب من الباحثين ، ووجود الاختلاف يرجع إلى طبيعة هذا الفعل ، ومن بين أهم هذه الأشكال<sup>2</sup>:

-قامت ماري فرانس Mary Frans بتصنيف أشكال التحرش وحددتها في بعض السلوكيات وتتمثل في: سلوك الإغواء والابتزاز الجنسي، إبداء الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، التكلف الجنسي، الاعتداء الجنسي المباشر.

-أما جوكلين هاندي Jooelyn Handy ذهب إلى أن التحرش الجنسي سواء على أنثى أو ذكر وبغض النظر عن المكان الممارس فيه يأخذ شكلين رئيسيين هما:

\***التحرش الظاهر:** ويتمثل في تحديد الضحية من قبل المتحرش ومنه المطالبة باتصالات جنسية من المتحرش بها دون غيرها .

<sup>1</sup>- لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص ص 21-22 .

<sup>2</sup>- يمينة مدوري، المرجع السابق، ص 144 .

**\*التحرش القهري:**

ويتمثل في قيام المتحرش ببعض الممارسات التي تعتبر ضمن أفعال التحرش الجنسي البسيط ضد عاملات أو طالبات ، ويهدف من خلال هذه الممارسات التخويف والمضايقة وليس الجنس.

-كما اتجه مجموعة من الباحثين إلى تصنيف التحرش الجنسي في النظام القانوني إلى شكلين هما:

\*النمط الجندري: ويعتبر هذا الشكل من أبطأ أشكال التحرش الجنسي وأقلها خطورة، ويتمثل هذا الشكل من التحرش الجنسي في مختلف التعليقات التي يوجهها الرجل للمرأة ويتعمد في ذلك، وترتبط هذه التعليقات بالشكل والهيئة التي تظهر بها المرأة.

**\*السيطرة الجندرية:**

ويتضمن هذا الشكل التعليقات والأفعال الإذالية والهدف منها الحصول على أغراضه مستغلا السلطة التي يتخذها من مركزه الذي يفوق مركز المرأة المتحرش بها سواء اجتماعيا أو إداريا أو علميا .

**الفرع الثاني: خصائص جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:**

إن جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في إطار علاقات العمل تختلف عن الجرائم الأخرى من حيث شروط قيامها، إذ أنها ترتكب في بيئة العمل، فضلا عن ذلك فإن مرتكب هذا النوع من الجرائم له خصائص و أوصاف خاصة به، فالمرأة العاملة هي الشخص المستهدف الأول من جريمة التحرش الجنسي عن طريق عدة أشكال كما وسبق التطرق له. فقد عرف تواجد المرأة في العمل انتشارا واسعا داخل المجتمع، إلا أن التعامل معها كأنثى في محيط العمل الذي تشغله هذه الأخيرة أدى إلى نشوء ظاهرة لا أخلاقية عرفت بالتحرش الجنسي، والتحرش الجنسي في بيئة العمل له خصائص متعلقة بالجريمة وخصائص تتوفر في المتحرش.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أولاً: خصائص مرتبطة بالجريمة ذاتها: تتميز جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة  
بمجموعة من الخصائص الواجب توفرها لاعتبار أن الجريمة تدخل ضمن سياق جريمة  
التحرش الجنسي وهي:

**1- وجود رابطة إدارية أو علاقة تبعية بين المتحرش والضحية:** إن جريمة التحرش الجنسي  
بالمرأة العاملة في العمل تتحقق بقيام المتحرش وهو المستخدم أو رب العمل، باستغلال  
سلطته للتحرش بالضحية باعتباره المسؤول المباشر عنها، ولكي يستطيع المتحرش الوصول  
إلى مبتغاه، فإنه يصدر الأوامر والتهديدات وأي وسيلة إكراه أخرى للضغط على الضحية  
للاستجابة لطلباته، كأن يقوم بتهديد العاملة بالفصل من العمل، أو النقل إلى وظيفة أخرى  
أو مكان آخر، أو الحرمان من بعض الأجر أو الراتب، أو محاولة مضايقتها داخل مكان  
العمل إذا ما رفضت تلبية طلباته والانصياع لأوامره<sup>1</sup>، وتجدر الإشارة أنه في بعض الأوقات  
قد يحدث التحرش الجنسي من أحد العاملين أو العملاء والزبائن .

**2- جريمة التحرش تعد من الجرائم الخطرة:** خطورة جريمة التحرش الجنسي في إطار  
علاقات العمل تسوء يوم بعد يوم سواء ارتكبت في مكان العمل أو عبر الوسائل  
الإلكترونية؛ على اعتبار أنها تمس بسمعة الإنسان وفكره وشرفه وحياته الخاصة، كما تمس  
بالمؤسسات والشركات الخاصة في اقتصادها وسمعتها، وأن خطورة جريمة التحرش الجنسي  
في إطار علاقات العمل تبرز من عدة نواح سواء كانت اجتماعية أو نفسية أو صحية،  
فبالنسبة لأخطارها الاجتماعية فإنها تتجلى من خلال المساس بالأخلاق والآداب العامة  
للمجتمع فإذا ما تم التحرش بإحدى العاملات في مكان معين فهذا سوف ينعكس عليها  
بشكل سلبي ويؤثر على سمعتها وشرفها أمام زملائها في العمل .

**3- وقوعها في مكان العمل:** لاعتبار أن السلوك يدخل ضمن جريمة التحرش الجنسي، يجب  
أن يرتكب في العمل، وقد يرتكب بشكل مباشر على الضحية المتحرش بها أثناء تواجدها في

<sup>1</sup> - محمد عبد الله عباس التميمي، المرجع السابق، ص 26 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مكان العمل، أو بشكل غير مباشر وذلك بالوسائل التكنولوجية الحديثة كوسائل التواصل  
الإجتماعية مثل Facebook و WhatsApp أو الطرق التقليدية كالرسائل - Message -  
وتعتبر هذه الأخير صعبة الاكتشاف والتحقيق فيها<sup>1</sup>.

4-الباعث على ارتكاب الجريمة هو التحرش: إن المتحرش غالبا ما يسعى إلى تحقيق  
غايات جنسية من دون أي تمييز، فهو لا يحدد ضحاياه ولكنه يرى أن أي أنثى يمكن من  
خلالها ممارسة ما يريد من أمور جنسية دون أي اعتبارات للزمان أو المكان، إذ إنه يريد  
فقط في إشباع لذته، أي إن المتحرش يهدف من خلال سلوكه للأخلاقي استثارة المرأة  
المتحرش بها رغبة منه في إقامة علاقة معها أو تحقيق تقدم في تلك العلاقة أو انه يرغب  
في الحصول على مزايا ذات طبيعة جنسية والتي قد تؤخذ أشكالا متعددة من أجل  
الحصول على مواعيد خاصة، أو لمس متعمد لجسد المتحرش بها؛ لأنه يحاول من خلال  
سلوكه تحقيق هدف أبعد من التحرش والذي تمثل في بعض الأحيان بالرغبة في ممارسة  
الجنس مع المتحرش بها.

#### ثانيا :خصائص مرتبطة بالمتحرش :

1- صفة المتحرش : إن مرتكب جريمة التحرش الجنسي في إطار العمل قد تكون فيها  
صفة المتحرش رجلا أو امرأة ، لكون جريمة التحرش في مكان العمل ترتبط بالسلطة ، أي  
أن رب العمل قد تعسف في استعمال سلطته للحصول على رغبته الجنسية ، وفي الغالب  
فإن حالات التحرش في العمل تكون من الرجال ولكن هذا لا يمنع أن هناك بعض حالات  
التحرش من النساء خاصة إذا كانت تقوم بإدارة شركات أو مؤسسات خاصة، ويجب أن ننوه  
أن المظهر الخارجي للمتحرش به رجلا كان أو امرأة يلعب دورا في تعرضه للتحرش أو  
المضايقة الجنسية<sup>2</sup>.

1 - محمد عبد الله عباس التميمي، المرجع السابق، ص 30 .

2 - نشوة محمد رشاد، المرجع السابق، ص 37 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**2-تكرار السلوك اللاأخلاقي:**في جريمة التحرش الجنسي يعتبر المتحرش من الشخصيات غير السوية وهو ما يطلق عليه علماء الطب النفسي بالشخصية السيكوباتية<sup>1</sup>، وفي جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل يتميز السلوك بالتركرارية، أي أنه لا يكف مرة واحدة لحدوثه.

**3-ارتكاب فعل التحرش خفية:**أن الأفعال التي تدخل في مضمون التحرش الجنسي تتميز بالسرية ، حيث نادرا ما يحصل التحرش بسلوك علني فيخرج من صورة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة إلى العنف ضد المرأة العاملة وهنا يكمن الاختلاف بينهما، فالمتحرش في حقيقة الأمر يمارس أفعاله بصورة غير صريحة أو مباشرة على اعتبار أن هذا الأمر يعد بشكل عام من سمات المتحرش، وعليه غالبا ما يسعى المستخدم أو رب العمل المتحرش إلى اصطناع الأسباب ليختلي مع المتحرش بها في مكان العمل<sup>2</sup>.

**4-عدم الرضا من قبل الضحية:**وهذا يعني أن لا نكون أمام تراض بين الطرفين بالنسبة لهذه الأفعال وإلا سوف تنتفي قيام جريمة تحرش جنسي .

**5-يعد خضوع المرأة العاملة لتلك الأفعال شرطا لاستمرارها في العمل أو الحصول على ميزة في العمل-ترقية أو تربص-سواء كان صراحة أو ضمنا، أو لتفادي التكرار المضايقات الصادرة من المتحرش وهذا ما يعرف بالتحرش التقاضي<sup>3</sup>.**

### المطلب الثالث:آثار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

تظهر تداعياته الخطيرة على المرأة من الناحية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، علاوة على حياتها المهنية والوظيفية، ويزيد شعورها بالقلق المستمر خوفا من استمرار

<sup>1</sup>- إن الشخصية السيكوباتية جذاب، ذكي، متكلم ومؤثر بالحديث، شخصية منبسطة، لا هدف له، غريزي حيواني، يقنع الآخر بأسلوبه الخلاب، لذا صنفت هذه الشخصية على وفق المعايير الاجتماعية والطبية بأنها ليست مريضة نفسيا أو عقليا بل إنها شخصية منحرفة عن قيم المجتمع، وهذا الانحراف يعد بحد ذاته خروجا عن المألوف ومتضادا معه حتى سميت بالشخصية المضادة للمجتمع أو المناهضة للمجتمع، علي راجح بركات ، الشخصية السيكوباتية .

<https://www.gulfkids.com/pdf/Shaksia.pdf>

<sup>2</sup>- محمد عبد الله عباس التميمي، المرجع السابق، ص 36 .

<sup>3</sup>- ميهوب يوسف، ميهوب علي، المرجع السابق، ص 318.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
التحرش بها أو فقدانها عملها بسببه كما يمتد ليشمل الأسرة، وقد تؤثر تبعاته على الدولة  
فتداعيات التحرش الجنسي لا تقتصر على البعد النفسي والاجتماعي فحسب، بل تمتد لتشمل  
الجانب السياسي والأمني فالتحرش الجنسي يصيب المجتمع بالفوضى وعدم الاستقرار  
والأمان الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مشكلات أخرى كالإرهاب والتطرف الديني، بالإضافة  
إلى تزايد الحركات الاجتماعية والمظاهرات في المجتمع الأمر الذي يؤدي إلى انهيار  
شرعية النظام والحكم، مما يزعزع الأمن الداخلي، وبذلك يتيه الفرصة للدول الأجنبية التي  
تنتهز الفرصة المتاحة بالتدخل في الشؤون الداخلية بحجة حماية حقوق الإنسان<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: آثار التحرش الجنسي على المتحرش بها:

تختلف آثار التحرش الجنسي وهذا حسب طبيعة شخصية المرأة وجسامة ومدة واقعة  
التحرش، فقد يشمل الجانب المادي ( الصحة الجسدية ) أو الجانب المعنوي ( الصحة  
النفسية ) للمتحرش بها وهذا ما سنوضحه في الآتي:  
**أولاً: آثار التحرش على الناحية النفسية:** إن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي له تأثيرات  
على شخصيتها وحالتها والنفسية، فهذه الأخيرة منها ما تتميز بآثار قصيرة المدى وأخرى  
طويلة المدى<sup>2</sup>، حيث تتكون لدى الضحية اضطرابات نفسية داخلية وهذا راجع لعدم قدرتها  
على الإفصاح ما بداخلها من ضغوط، وبالتالي تتكون لديها عقد نفسية داخلية ومن أهم هذه  
الأعراض النفسية هي:

**1- الاضطرابات السيكوسوماتية: Désordres psychologiques:** تظهر لدى ضحية  
التحرش الجنسي اضطرابات سيكوسوماتية وهذا راجع إلى تراكم أحداث التحرش الجنسي  
وتتمثل هذه الاضطرابات في آلام المعدة، أمراض القلب، ارتفاع ضغط الدم، الأرق،  
صعوبات في الوظيفة الجنسية، الصداع النصفي، الإعياء وآلام في الرأس، فقدان الشهية<sup>3</sup>.

1 - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 167 .

2 - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 63 .

3 - يمينة مدوري، المرجع السابق، ص 150.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**2-الشعور بالذنب:**هو شعور يرتكز أساسا على سلوك معين أو سلسلة من السلوكيات قد تجاوزت المعايير الأخلاقية أو اعتقاد الضحية بأنه كذلك , ويولد مشاعر الأسف والندم إزاء الطرف المتضرر<sup>1</sup>.

إن خطورة التحرش الجنسي على الناحية النفسية تزداد تازما مع مرور الوقت حيث تتطور هذه العقد النفسية لتظهر على الضحية أمراض نفسية أخرى والمتمثلة في<sup>2</sup>:

**3-الاكتئاب:**تظهر على ضحية التحرش الجنسي في العمل حالة الاكتئاب خاصة في ظل استمرار ممارسات التحرش الجنسي وخاصة في غياب القيام بالإجراءات اللازمة لوقفه، وتتفاقم هذه الحالة بعد الشعور بالاكتئاب والحزن وتتطور لتصل لدرجة التفكير بالانتحار .

والإحساس بالاكتئاب يؤدي إلى رسوخ سلوكيات التحرش في ذهن المتحرش بها، مما يجعل تفكيرها ينصب على معاناتها من المعاملات السلبية، و يؤدي بالضحية إلى الشرود الذهني الزائد وقد يصل في بعض الأحيان عند البعض إلى ما يعرف بالشذوذ الجنسي فيما بعد<sup>3</sup>.

**4-الحصر<sup>4</sup>:** في بداية التحرش الجنسي تكون الوقاية مفقودة ، فتظهر على الضحية أعراض مصاحبة بردود فعل وظيفية لوضعية الإجهاد أهمها العياء، اضطرابات النوم، اضطرابات الهضم، وكذلك الشعور بالعار وعلاج مثل هذه الاضطرابات النفسية لتعود الضحية للحالة الطبيعية يجب فصلها عن المتحرش في مكان العمل.

1 - دنيا طيب البرزنجي، لشعور بالذنب وعلاقته بالاكتئاب - دراسة ميدانية - مجلة للدراسات الإنسانية، جامعة كركوك، العراق، المجلد 4، العدد 2، 2009، ص 100 .

2- يمينة مدوري، المرجع نفسه، ص 151.

3- فاطمة خوجة، المرجع السابق، ص 408 .

4 - يعد الحصر النفسي أحد أسوأ المعارك التي تدور في عقل الفرد إذ أنه يظل حبيسا في دوامة من القلق والخوف والتأهب التام السلبي لكل قادم إذ يظل الفرد منتظرا لكل موقف سلبي سيحصل بل ويتخيل أحداثا ويرسم صورا في مخيلته ويعيش مع هذه الحالة والتي من شأنها تبدأ في تدميره ببطء. شهيدة جبار، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العيادي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2016/2017، ص 47 .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
فتواصل ممارسات التحرش يؤدي في تطور اضطراب الحصر الذي تعرضت له  
الضحية من قبل ويصل إلى ما يعرف باضطراب الحصر المعمم trouble anxieux  
généralisé<sup>1</sup>.

إن آثار التحرش الجنسي على المرأة العاملة المتحرش بها على الناحية النفسية يعتبر  
خطيرا فتصبح الضحية منعزلة عن العالم الخارجي، قليلة الكلام عنيفة في بعض الأحيان  
يؤدي بها إلى ارتكاب جرائم أخرى، فمن عقد نفسية يمكن أن تتحول لتصل إلى ارتكاب  
الجرائم، كجرائم الضرب والجرح ويمكن أن تؤدي إلى جرائم لا أخلاقية أخرى، حيث يمكن  
أن تتحول الطرف من ضحية في جريمة أولى إلى جاني في جريمة أخرى، وبالتالي نستنتج  
أن درجة يختلف من ضحية إلى أخرى حسب<sup>2</sup>:

-مدة تواصل ممارسات التحرش الجنسي، فكلما طالت المدة وتكرر الإعتداء كلما تأزمت  
حالة الضحية من الناحية النفسية.

-طبيعة شخصية المرأة المتحرش بها، إذا كانت المرأة المتحرش بها على دراية بهذه  
المواضيع وكثيرة الاحتكاك بالرجال في الأسواق والشوارع، تستطيع التعافي بسهولة من هذه  
الآثار النفسية .

- يلعب سن الضحية دورا في اختلاف الآثار النفسية على المتحرش بها.

**ثانيا:آثار التحرش الجنسي على الناحية الجسدية:**هي مجموعة محددة من الأمراض

الجسدية، حيث تلعب العوامل النفسية دورا كبيرا في نشوئها، ما يسمى بالمرض النفسي  
الجسدي Troubles psychosomatiques، حيث تشعر المتحرش بها بمجموعة من  
الأعراض الجسدية نتيجة للاضطراب النفسي الذي تعاني منه، وفي حين يشار إلى التوتر  
المفرط على أنه سبب بعض المشاكل الجسدية كتسارع ضربات القلب، وتعرق اليدين

<sup>1</sup> - Marie France Hirigoyen , Le Harcèlement Moral Dans La Vie Professionnelle ,Op ,Cit  
,1989, P 190.

<sup>2</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 66 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري والتشنجات العضلية، وتختلف مشاعر التوتر والقلق بحسب العمر والجنس، ومن أبرز الأعراض المصاحبة للاضطراب الجسدي النفسي<sup>1</sup>:

-إن الآلام الجسدية تختلف من شخصٍ لآخر، ولعل أكثرها شيوعاً ألم الرأس، والتعب العام، وألم الظهر، وآلام العضلات، والطفح الجلدي، وعسر الهضم، والضعف الجنسي لدى الرجال، وقرحة المعدة، وغير ذلك من المشاكل الجسدية الأخرى.

-الميل للشعور بالحزن والقلق، مما يخلق صعوبات عديدة على النطاق المهني والاجتماعي المحيط بالشخص وهذا ما يؤثر على أدائه وإنجازه عموماً.

-عدم الرضا عن نتائج الفحوصات لأنها غالباً لا تتوافق مع توقعاته بوجود مشكلة جسدية ما، مما يؤدي بالضحية إلى تكرار زيارة عيادات الأطباء بغية تشخيص الأعراض التي يشعر بها.

يختلف العلاج تبعاً للحالة بعد تشخيص الإصابة بالاضطراب النفسي الجسدي، وعلى الرغم من إمكانية استخدام أنواع من العلاجات التي تستهدف تخفيف الآلام الجسدية كالأدوية أو حتى التداخلات الجراحية، إلا أن الاعتماد الأكبر غالباً ما يكون على المزج بين العلاج الجسدي والنفسي لمساعدة الضحية على تخطي حالة القلق والتوتر التي تنتابها والتي قد إلى عواقب صحية خطيرة<sup>2</sup>.

يساهم الطبيب النفسي بتحسين حالة الضحية عبر تعليمها مهارات فكرية تمكنها من التغلب على مشاعر القلق والتوتر التي قد تسيطر عليها، ويعد العلاج السلوكي المعرفي أبرز أنواع العلاج النفسي المتبعة في حالات الاضطراب النفسي الجسدي، ويستطيع العلاج النفسي مساعدة المريض بالتخلص من الأعراض الجسدية التي غالباً ما يكون مستقرها ومنشأها العقل فقط، بعض الحالات ونتيجة التفكير المفرط بحادثة التحرش، القلق والتوتر

1 - عمار يوسف الوحيدي و زاهرة خالد عامر، أمراض الاضطرابات السيكوسوماتية من منظور علم النفس الجسدي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مركز الحكمة للبحوث والدراسات - الجزائر المجلد 10، العدد 4، 2022، ص 16 .

2 - هشام عبد الحميد فرج، التحرش الجنسي وجرائم العرض، دار الوثائق، الطبعة الأولى، القاهرة ، 2011، ص70.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري تتولد لديها آلام جسدية تستدعي تناول الأدوية أثناء فترة العلاج النفسي، فتكون مضادات الالتهاب مثلا هي السبيل للتخلص من الآلام في عضلات الرقبة الناجمة عن إطلاق مواد كيميائية يفرزها الجسم تحت وطأة التوتر والانفعال، أو ربما يقع الاختيار على مضادات الاكتئاب، إذ يتحدد ذلك بعد تشخيص الحالة واعتماد العلاج من الطبيب النفسي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: آثار التحرش الجنسي على المجتمع والعمل:

إن حدوث أي جريمة تؤدي إلى خلل في المجتمع، و التحرش الجنسي ضمن هذه الجرائم فهو يؤدي إلى التفكك المجتمعي وانتشار الجرائم المختلفة في المجتمع ، إضافة إلى آثاره على الهيئة المستخدمة .

إن حدوث أي جريمة تؤدي إلى خلل في المجتمع، و التحرش الجنسي ضمن هذه الجرائم فهو يؤدي إلى التفكك المجتمعي وانتشار الجرائم المختلفة في المجتمع ، إضافة إلى آثاره على الهيئة المستخدمة .

**أولا: آثار التحرش الجنسي المهنية والعملية:** باعتبار أن التحرش الجنسي هو سلوك غير مقبول فله تأثيرات سلبية على العمل والموظفين، وبما أن الحياة العملية لها علاقة بالحياة الشخصية والاجتماعية، ولعل أبرز الآثار الشائعة للتحرش الجنسي على العمل هي<sup>2</sup>:

**1- تأثير نفسي وعاطفي:** يمكن أن يتسبب التحرش الجنسي في ضغط نفسي وعاطفي على الضحية. يمكن أن يشعر الموظف المتعرض للتحرش بالقلق والاكتئاب، وهذا قد يؤثر على أدائه في العمل ورفاهيته العامة، وبالتالي تصبح الضحية المتحرش حيث تصبح غير قادرة على العمل نتيجة للآثار النفسية التي تعرضت لها، كلها عوامل تعتبر مؤثرة على مردودها

<sup>1</sup> - إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2014/2015، ص 91 .  
<sup>2</sup> - محتوت سعادة، دراسة سوسيوولوجية للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد 3، العدد 2، 2020، ص 82 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري في العمل مما قد يدفعها إلى التغيب عن العمل بتقديم مبررات مرضية وقد يصل إلى حد تقديمها للاستقالة.

**2-تدني الأداء:**قد يؤدي التحرش الجنسي إلى تدني أداء الموظف المتضرر، و يكون من الصعب التركيز على العمل والقيام بالمهام الموكلة للضحية بفعالية عندما يكون تفكيرها منصبا في التحرش الذي يتعرض لها<sup>1</sup>.

### **3-زيادة التوتر وتدهور الصحة العامة:**

قد يؤدي التحرش الجنسي إلى زيادة مستويات التوتر والقلق لدى الموظفين المتضررين، وهذا يمكن أن يؤثر سلبا على صحتهم العامة ويزيد من مخاطر الإصابة بأمراض مزمنة<sup>2</sup>.

**4-انعدام الثقة في العمل:**قد يفقد الموظف المتعرض للتحرش الثقة في العمل وفي زملائه وأرباب العمل، قد يصبح من الصعب بناء علاقات مهنية صحية في مكان العمل بعد تعرضه للتحرش<sup>3</sup>.

**5-انعكاسات مهنية:** في بعض الحالات، يمكن أن يؤدي التحرش الجنسي إلى تدهور مسار مهني للموظف المتضرر، يمكن أن يؤدي التحرش إلى فقدان الفرص المهنية والترقيات، وقد يضطر الموظف إلى مغادرة وظيفته.

**6-تأثير على سمعة الشركة:**عندما يتم تجاهل أو تقديم تصرفات غير ملائمة من قبل موظفين أو أرباب العمل في مكان العمل، يمكن أن يكون لهذا تأثير سلبي على سمعة الشركة أمام الموظفين والعملاء والمستثمرين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مجدي محمد جمعة، العنف ضد بين التجريم وآليات المواجهة ( دراسة تطبيقية على الإغتصاب والتحرش الجنسي ) ، دون دار نشر، 2013، ص 376 .

<sup>2</sup> - مجدي محمد جمعة، المرجع السابق، ص 376 .

<sup>3</sup> - محمد حسن غانم، التحرش الجنسي للمرأة والذكور -تأصيل نظري ودراسات ميدانية- مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، بدون طبعة، 2015 ، ص 81 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل، يجب على الشركات وأرباب العمل تطبيق سياسات مناسبة وتوفير تدريب للموظفين حول كيفية التعامل مع حالات التحرش والإبلاغ عنها، كما يجب على الموظفين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي.

**ثانياً: آثار التحرش الجنسي على الأسرة:** التحرش الجنسي يمكن أن يكون له آثار كبيرة على الأسرة بشكل عام، وعلى أفرادها بشكل خاص. إليك بعض الآثار التي قد تنتج عن التحرش الجنسي على الأسرة:

**1- تأثير عاطفي على الضحية:** إذا كان أحد أفراد الأسرة يتعرض للتحرش الجنسي، فإنه يمكن أن يعاني من تأثيرات نفسية وعاطفية قوية، يمكن أن يشعر بالخزي والعار والذنب، وهذا يمكن أن يؤثر على علاقاته العائلية والشخصية<sup>2</sup>.

**2- تدهور العلاقات الأسرية:** قد يؤدي التحرش الجنسي إلى تدهور العلاقات في الأسرة. الأفراد المتضررون قد يشعرون بالغضب والحزن والاضطراب، مما يمكن أن يؤدي إلى توترات وصراعات داخل الأسرة<sup>3</sup>.

**3- تأثير على الشريك:** إذا كان أحد الشركاء يتعرض للتحرش الجنسي، فإن الشريك الآخر قد يشعر بالعجز والغضب والحزن لعدم قدرته على حماية الشريك ودعمه بشكل كاف.

**4- تأثير على الأطفال:** إذا كان هناك أطفال في الأسرة، فإنهم قد يتأثرون أيضاً بشكل كبير. يمكن أن يؤثر التحرش الجنسي على صحة الأطفال النفسية والعاطفية، ويمكن أن يؤدي إلى مشاكل في التعلم والسلوك.

---

<sup>1</sup> - شاهيناز إسماعيل، ظاهرة التحرش الجنسي (أسبابها، نتائجها، طرق علاجها)، دار العلوم للنشر والتوزيع - القاهرة - مصر، بدون طبعة، 2015، ص 9 .

<sup>2</sup> - Mireille, GAUSSAUT, Anne, ZELEINSKY., Le harcèlement sexuel au travail, scandales et réalités, éd Garancière, 1986, p35.

<sup>3</sup> - رانيا محمود الكيلاني، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي إلى العالم الافتراضي، دار روابط للنشر وتقنيات المعلومات - القاهرة - ، الطبعة الأولى ، 2018، ص 71.

<sup>4</sup> - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 91 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
5-تفكك الأسرة: في بعض الحالات الشديدة، قد يؤدي التحرش الجنسي إلى تفكك الأسرة بالكامل، يمكن أن يكون للأحداث المؤلمة والصراعات المستمرة نتائج وخيمة على الحياة الأسرية وتماسكها.

للتعامل مع تأثيرات التحرش الجنسي على الأسرة، من المهم البحث عن الدعم النفسي والاجتماعي المناسب، يجب أن يتلقى الأفراد المتضررون والعائلة ككل العناية النفسية والعلاج إذا كان ذلك ضروريًا، الدعم القانوني والقضائي أيضًا مهم في بعض الحالات لمحاسبة المتحرش والحفاظ على حقوق الضحية.

ثالثًا: آثار التحرش الجنسي على مؤسسات العمل: التحرش الجنسي يمكن أن يكون له آثار جدية على مؤسسات العمل إذا لم يتم التعامل معه بفعالية، وتتمثل الآثار التي قد تنجم عن التحرش الجنسي على مؤسسات العمل في<sup>1</sup>:

1-تأثير على البيئة العملية: التحرش الجنسي يمكن أن يؤثر سلبًا على البيئة العملية ويخلق جوًا غير صحي، يمكن أن يزيد من التوتر والقلق بين الموظفين ويؤدي إلى تدهور علاقاتهم المهنية.

2-تأثير على الأداء والإنتاجية: قد يؤدي التحرش الجنسي إلى تأثير سلبي على أداء الموظفين. إذا كان الموظفون مشغولين بالتفكير في التحرش الذي يتعرضون له، فإنه من الممكن أن ينخفض مستوى إنتاجيتهم وكفاءتهم في العمل<sup>2</sup>.

3-انعكاسات قانونية وسمعة: إذا لم تتعامل المؤسسة مع حالات التحرش بشكل مناسب، فقد تواجه تداعيات قانونية. يمكن أن يؤدي التحرش إلى دعاوى قانونية من قبل المتضررين، وهذا يمكن أن يتسبب في تكاليف مالية وانعكاسات سلبية على سمعة المؤسسة.

---

3- رحمة الشبل، التحرش الجنسي بالمرأة أسبابه وآثاره وطرق مواجهته، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور- الجلفة- الجزائر، المجلد 14، العدد 3، 2021، ص 110.

2 - هشام عبد الحميد فرج، المرجع السابق، ص 47 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

4-فقدان الموظفين الموهوبين:قد يؤدي التحرش الجنسي إلى استقالة الموظفين الموهوبين والمؤهلين من العمل، مما يؤدي إلى فقدان موارد بشرية قيمة وتأثير سلبي على قوة العمل.

5-تكاليف تدريب وتوعية:من أجل مكافحة التحرش الجنسي والوقاية منه، يجب على المؤسسات تقديم تدريب وتوعية للموظفين، قد تتطلب هذه الجهود استثمارات مالية ووقت إضافي.

#### 6-تأثير على ثقافة المؤسسة:

التحرش الجنسي يمكن أن يؤثر على ثقافة المؤسسة إذا لم يتم التعامل معه بشكل صارم وعادل، يمكن أن يؤدي إلى نمط ثقافي يتسم بعدم الاحترام وعدم المساواة بين الجنسين<sup>1</sup>.

لمنع ومعالجة التحرش الجنسي في مؤسستك، من الضروري تبني سياسات وإجراءات مناسبة للوقاية من التحرش والتعامل معه، يجب تشجيع الإبلاغ الآمن والسري عن أي حالة تحرش، وضمان تقديم الدعم للمتضررين، وتحويل الموضوع إلى المحكمة في حالة التأكد من صحة الشكوى، مع احتفاظ حق مؤسسة العمل باتخاذ الإجراءات التأديبية والعقابية المناسبة على المتحرشين.

<sup>1</sup> - أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 340.

## خلاصة الفصل الأول:

وانطلاقاً من هذا الفصل يمكن القول أن مشكلة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من أهم المشاكل التي تستحق الدراسة، وذلك راجع إلى مناط المشكلة وأساسها يكمن في كيفية حماية المرأة في إطار العمل، هذه الأخيرة التي تستحق الاهتمام والرعاية وحظر كل مساس قد ينتهك كرامتها و إنسانيتها، ولعدم قدرة المرأة العاملة على حماية حقوقها والمطالبة بها، فلقد تم التطرق إلى مفهوم الحماية الواجب العمل بها للتصدي لظاهرة التحرش الجنسي للمرأة العاملة وشروطها، وبعدها تم عرض مجموعة من المفاهيم حول المرأة العاملة، فكانت الإجماع على مفهوم المرأة العاملة وإن كان الاختلاف في طبيعة العمل، فهذه الأخيرة تشمل المرأة العاملة والتي يحكمها قانون 90-11 المتضمن قانون العمل أو المرأة الموظفة التي يحكمها قانون 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، وكذلك تم معالجة الدوافع والاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة.

وكذلك اتفقت مختلف المفاهيم حول التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على أنه سلوك عدواني يهدف منه المتحرش إشباع رغباته الجنسية، والأسباب المختلفة التي أدت للتحرش الجنسي بها، والأشكال المستعملة في ذلك وخصائص جريمة التحرش الجنسي سواء المرتبطة بالجريمة ذاتها أو المتحرش.

وفي الأخير تناولت مختلف آثار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على الناحية النفسية والجسدية، وكذلك آثار التحرش الجنسي على المجتمع و العمل على الجانب المهني والأسري والمؤسسات .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

## الفصل الثاني حماية المرأة العاملة في القوانين الدولية والقانون الجزائري

إن النصوص القانونية الخاصة بالمرأة العاملة، تتجلى معظمها بالمساواة ومكافحة التمييز بين الجنسين في العمل، والاعتراف بحق المرأة في العمل بما يتضمنه ذلك من حقوق وامتيازات بداية من تولي المنصب إلى التمتع بالحقوق الناتجة عن إبرام عقد العمل، منها الحق في الأجر والترقية المهنية والحماية أثناء العمل وغيرها من الحقوق والاحتياجات المكرسة لجميع العمال، بالإضافة إلى ما تحتاجه المرأة العاملة من حماية تتلاءم مع خصوصيتها من قواعد الحماية، إلى جانب تكريس هذه الحماية خاصة ما تعلق بشروط وظروف العمل كالعمل الليلي والأعمال الخطيرة وغيرها من المعايير التي تصل بنا إلى تحقيق العمل اللائق بها، وكذلك التخلص من الطابوهات التي من شأنها المساس بمبدأ المساواة المهنية وإحداث التمييز بين الجنسين، وعلى المستوى الوطني، شهدت الجزائر منذ سنوات التسعينيات تغييرات وإصلاحات عديدة في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كان من نتائج هذه الإصلاحات تعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع من خلال إتاحة فرص أكبر للتعليم مكنتها من الوصول إلى أرقى المراكز والمستويات التعليمية، الأمر الذي عزز فرص التحاقها بعالم الشغل والمشاركة في مختلف المجالات الاقتصادية، غير أنه في الوقت ذاته كان للإصلاحات الاقتصادية أثر كبير على الحماية المقررة للعاملة ولجميع العمال بصفة عامة.

سأتناول في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول تطرقت فيه إلى الحماية الدولية للمرأة

العاملة والمبحث الثاني تضمن حماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري.

### المبحث الأول : الحماية الدولية للمرأة العاملة:

إذا كانت المرأة محل اهتمام القوانين الدولية باعتبارها إنسانة من ناحية، فمن ناحية أخرى كانت محل اهتمام بالنظر إلى طبيعتها الجنسية ونظرا إلى تكوينها الجسماني والنفسي، فكان لابد أن تختص المرأة وخاصة المرأة العاملة منها برعاية خاصة، وتتجلى هذه

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
المظاهر في اهتمام القوانين الدولية بالمرأة العاملة من نشاط منظمة الأمم المتحدة التي  
أعلنت عنه سنة 1975، وكما تتضح أيضا في نشاط منظمة العمل الدولية باعتبار هذه  
الأخيرة المعنية بمشاكل العمل والعمال<sup>1</sup>.

إن البحث على الضمانات القانونية للمرأة العاملة على المستوى الدولي يتطلب البحث  
عن وضع المرأة في نطاق الأمم المتحدة، ثم وضعها في نطاق منظمة العمل الدولية وأخيرا  
في نطاق منظمة العمل العربية، وسنتناول في هذا المبحث الحماية القانونية الدولية والحماية  
الإقليمية .

### المطلب الأول: الحماية القانونية الدولية لحقوق المرأة العاملة:

أقر القانون الدولي عن طريق الميثاق الدولية المختلفة، سواء تلك الصادرة عن هيئة  
الأمم المتحدة أو عن المنظمات الدولية المتخصصة والمتمثلة أساسا في منظمة العمل  
الدولية، حق المرأة في العمل، ويعتبر التعاون الدولي في مجال العمل وتدعيم احترام حقوق  
الإنسان من أهداف الأمم المتحدة لتحقيق أهدافها، الأمر الذي أدى إلى إصدار ميثاق  
ونصوص قانونية على مستوى هيئة الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان بما فيها حقوق  
المرأة و مدى تنفيذ هذه الميثاق، سنتطرق في هذا المطلب في فرعه الأول إلى وضع المرأة  
العاملة في نطاق هيئة الأمم المتحدة وفي الفرع الثاني سيتضمن وضع المرأة العاملة في  
نطاق منظمة العمل الدولية.

الفرع الأول: وضع المرأة العاملة في هيئة الأمم المتحدة: لقد التزمت الأمم المتحدة على  
تحقيق المساواة بين الرجل العامل والمرأة العاملة لما جاء في المادة الأولى والثانية في ديباجة

<sup>1</sup> - سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي ( دراسة مقارنة )، المركز القومي للإصدارات  
القانونية، ط 1، القاهرة - مصر - 2015، ص 27 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الأمم المتحدة وأيضاً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 جانفي 1948  
وفي غيره من المواثيق الدولية .

تتبنى الأمم المتحدة مفهوم المساواة بين الجنسين وتشجع على تمثيل المرأة في جميع  
المستويات القيادية والتنفيذية، ويجري تقديم التقارير حول التقدم المحقق في هذا الصدد  
بشكل دوري، ويظهر دعم الأمم المتحدة لحقوق المرأة من خلال الإطار الدولي المعلن في  
ميثاق الأمم المتحدة و تعزيز احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية<sup>1</sup>.

**أولاً: حقوق المرأة في المعايير الدولية:** إن الاهتمام الدولي بوضع المرأة في إطار النظام  
القانوني الدولي لحماية حقوق الإنسان يظهر من خلال المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات  
الطبيعة العامة مع التأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة من جانب القيم الإنسانية ومن  
جانب المساواة في الحقوق والفرص والمسئوليات، وتتمثل مهام هذه المواثيق والاتفاقيات  
الدولية في<sup>2</sup>:

**1-تنظيم حقوق المرأة العاملة:**أقرت الأمم المتحدة مبادئ عديدة تتعلق بحقوق المرأة و  
مساواتها مع الرجل في مجال العمل وذلك من خلال الإعلانات والاتفاقيات الدولية، حيث  
منها ما تساوت فيه المرأة العاملة مع الرجل، و منها ما تميزت به المرأة عن غيرها بسبب  
خصوصيتها كأنثى، وسنبين هذه الحقوق كالاتي:

**أ-حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام:** تعتبر حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام  
قضية مهمة في الساحة الدولية، وهناك عدة مواثيق دولية واتفاقيات تهدف إلى حماية حقوق

<sup>1</sup> - طاوسي فاطمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة) ، أطروحة لنيل  
شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر- بسكرة- 2020/2019، ص 12.

<sup>2</sup> - إسلام دسوقي عبد النبي، حقوق المرأة في المواثيق الدولية والأنظمة السعودية، مجلة كلية الشريعة و القانون، كلية  
الشريعة والقانون، جامعة الأزهر بطنطا - مصر - الجزء الرابع ، العدد 33 ، 2018، ص 2379.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
المرأة في ميدان العمل، من بين هذه المواثيق والتي تعتبر إحدى هيئات الأمم المتحدة  
وتؤكد هذه الاتفاقية، وذلك من خلال تجسيد الحقوق الآتية:

-الحق في التعليم والتكوين.

-الحق في العمل.

ب-حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص: أن المساواة بين الجنسين لم يمنع من استفادة  
المرأة من بعض الحقوق الخاصة بها، وذلك راجع إلى طبيعتها الأنثوية وتتمثل هذه الحقوق  
في<sup>1</sup>:

-الأمومة والحقوق المرتبطة بها .

-حق المرأة العاملة في حمايتها من العمل الليلي.

-حق المرأة العاملة في حمايتها من الأعمال الخطرة و الشاقة.

إن مفهوم المرأة العاملة يعد جزءا من الإطار الأوسع لحقوق الإنسان وقد تم التأكيد  
عليه في مختلف المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تناولت حقوق الإنسان، والمبادئ ذات  
الصلة في سياق المعايير الدولية لحقوق الإنسان تتجلى في<sup>2</sup>:

-حقوق المرأة: يتعلق هذا بحقوق النساء بشكل عام، بدءا من حقوق المساواة والحماية من  
التمييز إلى حقوق الحياة والحرية الشخصية، و يشجع المجتمع الدولي على تعزيز حقوق  
المرأة في جميع المجالات، بما في ذلك المشاركة في سوق العمل.

1 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 23.

2 - رهام جعفري، دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، قدمت هذه الدراسة استكمالاً  
لمتطلبات درجة الماجستير في برنامج دراسات النوع الاجتماعي والتنمية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت- فلسطين-  
2012، ص 60.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-حق العمل: ويشمل حق العمل حقوق الفرد في الحصول على عمل بحرية، وفي بعض الحالات، حق الاتحاد والتظاهر السلمي.

تعتبر هذه الحقوق جزءا من الأمور التي ينص عليها العديد من الوثائق الدولية.  
-عمل المرأة: يعنى بحق المرأة في العمل بما يتضمن الحق في المساواة في فرص العمل، وعدم التمييز في العمل بناء على الجنس، وضمان الحماية من التحرش والاستغلال.  
-حقوق العمال: تتعلق هذه بحقوق جميع العمال، بما في ذلك النساء، وتشمل الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية، والحماية من التمييز والتحرش في مكان العمل.

2-المؤتمرات الدولية المتعلقة بحماية المرأة العاملة:تنوعت المؤتمرات الدولية الداعية لحماية حقوق المرأة فمنها ما هو ذو طابع خاص بالمرأة فقط ومنها ما هو ذو طابع عام، وتمثلت المواثيق الدولية أو ما يعرف بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان المهمة بالقضايا المتعلقة بحقوق المرأة العاملة في<sup>1</sup>:

أ-المؤتمر العالمي مكسيكو سيتي-المكسيك-1975:عقد المؤتمر العالمي الأول المعني بوضع المرأة في مكسيكو سيتي بالمكسيك ليتزامن مع السنة الدولية للمرأة 1975، وقد تم عقده لتذكير المجتمع الدولي بأن التمييز ضد المرأة لا يزال يمثل مشكلة مستمرة في كثير من أنحاء العالم.

تم تحديد في مؤتمر مكسيكو ثلاثة أهداف فيما يتعلق بالمساواة والسلام والتنمية للعقد وهي:

-المساواة الكاملة بين الجنسين والقضاء على التمييز بين الجنسين.

-إدماج المرأة ومشاركتها الكاملة في التنمية.

<sup>1</sup> - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 28.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-مساهمة متزايدة من جانب المرأة في تعزيز السلام العالمي.

وحدث المؤتمر الحكومات على صياغة استراتيجيات وأهداف وأولويات وطنية. وقد أدى ذلك إلى إنشاء المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وكلاهما تم دمجهما لاحقاً، إلى جانب كيانين آخرين من كيانات الأمم المتحدة في عام 2010، لتكوين هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مؤتمر عام 1975، لعبت المرأة دوراً بارزاً للغاية، ومن بين 133 وفداً من الدول الأعضاء، ترأست النساء 113 وفداً، وكما نظمت النساء منصة السنة الدولية للمرأة، التي اجتذبت حوالي 4 000 مشارك، ومنتدى مواز للمنظمات غير الحكومية أوحى بضرورة انفتاح الأمم المتحدة أمام المنظمات غير الحكومية، مما يتيح سماع أصوات النساء في عملية صنع سياسة المنظمة.

ب- **المؤتمر العالمي كوبنهاجن-الدنمارك-1980**: عقد المؤتمر العالمي الثاني المعني بوضع المرأة في كوبنهاغن، الدنمارك، في الفترة 14-30 يوليو 1980، أي بعد خمس سنوات من المؤتمر الأول في مكسيكو سيتي الذي اعتمد خطة العمل العالمية لتنفيذ أهداف السنة الدولية للمرأة أقر المؤتمر بوجود تفاوت بين الحقوق المكفولة للمرأة وقدرتها على ممارستها، حدد المشاركون ثلاثة مجالات يلزم فيها اتخاذ تدابير لتحقيق المساواة والتنمية والسلام والمتمثلة في<sup>1</sup>:

-المساواة في الحصول على التعليم.

-المساواة في الحصول على فرص العمل.

-المساواة في الحصول على خدمات الرعاية الصحية الملائمة.

وذكر التقرير النهائي للمؤتمر أن "استعراض وتقييم التقدم المحرز خلال السنوات الخمس الماضية يشير إلى أن إدماج المرأة في التنمية قد حظي بقبول رسمي من قبل معظم

<sup>1</sup> - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 29.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الحكومات كهدف تخطيطي مرغوب فيه. وقد بذلت العديد من الدول جهودًا كبيرة، حيث  
قامت بإجراء عدد من الأنشطة والتدابير وإنشاء آليات مؤسسية وإدارية لإدماج المرأة في  
التنمية.

ج- المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة نيروبي-كينيا-  
1985: عقد المؤتمر العالمي الثالث المعني بوضع المرأة في نيروبي، كينيا، بعد خمس  
سنوات من المؤتمر الثاني المعني بالمرأة في كوبنهاغن. كان الهدف من مؤتمر نيروبي هو  
تقييم إنجازات عقد الأمم المتحدة للمرأة (1976-1985) الذي أعلنته الجمعية العامة بناء  
على توصية المؤتمر العالمي للسنة الدولية للمرأة في مكسيكو سيتي في عام 1975<sup>1</sup>.

شهد المؤتمر العالمي الثالث نهاية عقد الأمم المتحدة للمرأة باعتماد وثيقة نهائية  
بالإجماع، استراتيجيات نيروبي المرتقبة للنهوض بالمرأة، والتي تضمنت استراتيجيات لبقية  
القرن مصممة لتحسين وضع النساء ودمجهن في جميع جوانب التنمية، حضر مؤتمر  
نيروبي ممثلو أكثر من 140 دولة.

كشفت البيانات التي قدمتها الأمم المتحدة إلى وفود الدول الأعضاء أن التحسينات  
التي لوحظت لم تستفد بها إلا عدد محدود من النساء، وهكذا، تم تكليف مؤتمر نيروبي  
بالبحث عن طرق جديدة للتغلب على العقبات التي تحول دون تحقيق أهداف العقد المتمثلة  
في المساواة والتنمية والسلام، وتم وضع ثلاث فئات أساسية لقياس التقدم وهي<sup>2</sup>:

-التدابير الدستورية والقانونية.

<sup>1</sup> - بوزيان نعيمة، حقوق المرأة بين التشريعات العربية والاتفاقيات الدولية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه- ل.م.د-  
حقوق، قانون الأسرة المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر- 2020/2021،  
ص 53 .

<sup>2</sup> - حامد سيد محمد حامد، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي، ط1، المصدر القومي للإصدارات القانونية،  
القاهرة - مصر- 2016، ص 141.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-المساواة في المشاركة الاجتماعية.

-المساواة في المشاركة السياسية واتخاذ القرار.

أقر مؤتمر نيروبي بأن المساواة بين الجنسين ليست قضية منفصلة، ولكنها مشمولة ضمن جميع مجالات النشاط البشري، ومن الضروري للمرأة أن تشارك في جميع المجالات، وليس فقط تلك المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

**د-المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة -بيجين-الصين-1995:**

كان المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين، الصين، أهم المؤتمرات الأربعة المعنية بالمرأة التي عقدت بين عامي 1975 - 1995، لأنه بني على الاتفاقيات السياسية التي تم التوصل إليها في المؤتمرات العالمية الثلاثة السابقة المعنية بالمرأة، فقد بلور خمسة عقود من التقدم القانوني الذي يهدف إلى ضمان المساواة بين المرأة والرجل في القانون والممارسة. حضر المؤتمر أكثر من 17000 مشارك، بما في ذلك 6000 مندوب حكومي في المفاوضات، وأكثر من 4000 من ممثلي المنظمات غير الحكومية المعتمدين، ومجموعة كبيرة من موظفي الخدمة المدنية الدولية وحوالي 4000 من ممثلي وسائل الإعلام. كما استقطب منتدى المنظمات غير الحكومية الموازي الذي عقد في هوايرو بالقرب من بيجين حوالي 30 ألف مشارك<sup>1</sup>.

كان المؤتمر نقطة تحول مهمة في خطة العمل العالمية للمساواة بين الجنسين، وإعلان ومنهج عمل بيجين، الذي اعتمده بالإجماع 189 دولة، خطة عمل لتمكين المرأة والذي يعتبر الآن وثيقة السياسة العالمية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين.

<sup>1</sup> - منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية للمرأة دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية -مصر- الطبعة الأولى، 2007، ص221.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وقد حددت أهدافا وإجراءات إستراتيجية للنهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في  
12 مجال اهتمام بالغ الأهمية<sup>1</sup>:

- المرأة والفقير.
- تعليم المرأة وتدريبها.
- المرأة والصحة.
- العنف ضد المرأة.
- المرأة والنزاع المسلح.
- المرأة والاقتصاد.
- المرأة في السلطة وصنع القرار.
- الآلية المؤسسية للنهوض بالمرأة.
- حقوق الإنسان للمرأة.
- المرأة ووسائل الإعلام.
- المرأة والبيئة.
- الطفلة.

لقد كانت المؤتمرات العالمية الأربعة المعنية بالمرأة التي عقدتها الأمم المتحدة في الربع  
الأخير من القرن العشرين أساسية في جعل قضية المساواة بين الجنسين في صدارة جدول

---

<sup>1</sup> صدر عن هذا المؤتمر إعلان يشير إلى مختلف المجالات الحيوية التي تهم المرأة، ولا يعتبر إعلان بكين وثيقة ملزمة، ولكن بما أنه جرى التوصل إلى النتائج بالإجماع ووقعت عليه الدول فإن كل دولة وقعت عليه لديها التزام بالوفاء بواجباتها والتزاماتها بهذا الصدد، و تم تبني هذا الإعلان بالإجماع من طرف الحكومات المشاركة في 15 سبتمبر 1995، ثم اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 08 ديسمبر 1995 بالقرار: A/RES/50/42 انظر طاوسي فاطنة المرجع السابق ص 32.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الأعمال العالمي، وحدت المؤتمرات المجتمع الدولي حول مجموعة من الأهداف المشتركة، مع خطة عمل فعالة للنهوض بالمرأة في كل مكان<sup>1</sup>.

أعلنت شعبة الأمم المتحدة للمرأة، في استعراضها للمؤتمرات العالمية الأربعة، أن التحول الأساسي الذي حدث في بيجين كان الاعتراف بالحاجة إلى تحويل التركيز من المرأة إلى مفهوم النوع الاجتماعي، مع الاعتراف بأن هيكل المجتمع بأكمله، وجميع ما يحتويه من مسائل متعلقة بين الرجل والمرأة، كان لا بد من إعادة تقييمها.

فمن خلال إعادة الهيكلة الأساسية للمجتمع ومؤسساته فحسب يمكن تمكين المرأة بشكل كامل لتأخذ مكانها اللائق كشريك مساو مع الرجل في جميع مناحي الحياة، ويمثل هذا التغيير إعادة تأكيد قوية على أن حقوق المرأة هي من حقوق الإنسان وأن المساواة بين الجنسين هي قضية ذات اهتمام عالمي فيها نفع للجميع.

**ثانيا: أجهزة الرقابة الدولية لحقوق المرأة العاملة:** نصت الفقرة 1 من المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة على: "جعل هيئة الأمم المتحدة مرجعا لتنسيق أعمال الأمم المتحدة وتوجيهها نحو إدراك هذه الغايات المشتركة"، وبالتالي فالأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تعتبر محاور لتنسيق الجهود التي تبذلها الدول لحماية حقوق المرأة.

**1-ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945:** يعتبر هذا الميثاق أول اتفاقية دولية تركز مبدأ المساواة بين الجنسين وهذا ما نلاحظه في ديباجته التي نصت على "نحن شعوب الأمم المتحدة وقد ألينا على أنفسنا أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية"<sup>2</sup>.

1 - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 32.

2 - ميثاق الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة، سان فرانسيسكو-الولايات المتحدة الأمريكية -، المعتمد في 26 جوان 1945، تاريخ بدء النفاذ 24 أكتوبر 1945. <http://hrlibrary.umn.edu/arab/>

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري وأيضاً ما جاء في نص المادة الأولى منه على تحقيق التعاون الدولي و احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بلا تمييز<sup>1</sup>.

**2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948:** صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وجاء شاملاً ليؤكد المساواة في الحقوق بين المرأة مع الرجل أمام القانون في جميع مجالات الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وما يلاحظ أنه بالرغم من أن بنود الإعلان لم تأت بصيغة الإلزام، إلا أنه يحظى بأهمية استثنائية فهو ذو صبغة عالمية، مما ألزم جميع الدول على احترام البنود الواردة فيه، ومن ضمنها اعتماد المساواة بين الجنسين في قوانين الدول<sup>2</sup>.

**3- العهدان الدوليان لعام 1966:** حرصت الأمم المتحدة وبرزت كهيئة دولية قانونية وسياسية تعمل على صون حقوق وحريات الأفراد، وذلك من خلال إعداد عهدين دوليين يعتبران ترجمة لمبادئ الميثاق إلى حقوق ملزمة قانوناً على كافة الأفراد دون تمييز، بل وتلزم الدول المنتمية إلى عضويتها على توقيع وتنفيذ ما جاءت به بنود العهدين.

وقد تضمن العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ضمانات أساسية للنساء وذلك بالنص صراحة على المساواة بين الرجل والمرأة والحق في التمتع بالحقوق في جميع المجالات سواء المتعلقة منها بالمجال العملي أو الأسري أو الصحي أو التعليمي، وكذا النص على اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على حقوقها على كافة الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> - نص المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة " إن مقاصد الأمم المتحدة ) تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء".

<sup>2</sup> - بوزيان نعيمة، المرجع السابق، ص 37 .

<sup>3</sup> - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 51.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وكما نصت المادة 12 على أنه "نقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في

التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغها.<sup>1</sup>"

4- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ( سيداو ) 1979: تعد اتفاقية

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من أهم الاتفاقيات التي نظمت حقوق المرأة،

وهي اتفاقية شاملة لحقوق المرأة، ونصت المادة 11 من هذه الاتفاقية<sup>2</sup>، على أن تتخذ

الدول جميع التدابير المناسبة، للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل على أساس

المساواة بين الرجل والمرأة في:

-الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا للجميع .

-الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير إختيار واحدة في شؤون

الاستخدام .

-الحق في حرية إختيار المهنة ونوع العمل.

إلى جانب تكريسها لحق المرأة في العمل على قدم المساواة مع الرجل، أقرت لها بجملة

من الحقوق المرتبطة بهذا الحق المتمثلة في<sup>3</sup>:

-الحق في التكوين المهني .

-المساواة في الأجر .

-حق العاملة في الضمان الاجتماعي (التقاعد ، البطالة، المرض، العجز) .

1 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض للتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف(د-21) ، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ 3 يناير 1976، طبقا للمادة 27، صادقت عليه الجزائر في 16 ماي 1989 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 ، الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17 ماي 1989.

2- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ( سيداو )، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 96/51 المؤرخ في 22 جانفي 1996، جر عدد 06 المؤرخة في 24 جانفي 1996 .

3- سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم- 2018/2017، ص 43.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- حق المرأة العاملة في الإجازة والحماية الصحية وسلامة ظروف العمل (حق المرأة العاملة في الإجازة، الحماية الصحية وسلامة ظروف العمل) .

### الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في منظمة العمل الدولية:

مجمل قواعد القانون الدولي للعمل جاءت لتكريس الحماية القانونية في قطاع العمل، غير أن هذه الحماية اكتسبت أهمية خاصة في حال ما إذا كان العامل من الفئات الضعيفة التي تحتاج لرعاية معينة كالنساء<sup>1</sup>.

**أولاً: حقوق المرأة العاملة في قوانين العمل الدولية:** إن الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة تمثل في القواعد التي تحرص منظمة العمل الدولية على تطبيقها من طرف الدول الأعضاء، لاسيما ما تعلق منها بالحقوق ذات الطابع العام والحقوق ذات الطابع الخاص المتضمنة في<sup>2</sup>:

**1- حقوق المرأة العاملة العامة:** تحتل هذه الحقوق نطاقاً واسعاً من الرعاية على مستوى هذه المنظمة فكما أنهم وسائل للتطور الشخصي و الكسب، فهم وظائف اجتماعية يتحقق بها وجود الإنسان وتقدم الأمم، وتتمثل هذه الحقوق في:

**أ- الحق في التعليم والتكوين:** أقرت ما ورد بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان وما ورد بديباجة دستور منظمة العمل الدولية ذاتها حيث صرحت بحق المرأة في الحصول على التعليم والتدريب قبل وبعد الالتحاق بالعمل على قدم المساواة مع الرجل كما كرست المساواة في الحصول على الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر.

**ب- الحق في العمل و الحقوق المرتبطة:** نجد أن المشرع الدولي للعمل يستمر في سعيه لحماية النساء العاملات من خلال إقرار حماية بقية الحقوق للصيقة بالعمل، كالحق في الأجر الذي ورد صراحة ضمن المبادئ العامة التي شملها دستور منظمة العمل الدولية،

<sup>1</sup> - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 66.

<sup>2</sup> - بوزيان نعيمة، المرجع السابق، ص 202 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري حيث أكد في ديباجته على مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل، وتضمنته أيضا كل من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، والتي تعتبر أول اتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية OIT حول موضوع الأجر، وأحد أهم النصوص الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بحقوق الإنسان الأساسية، وأيضا التوصية رقم 90 الملحقة بها والمتعلقة بنفس الموضوع الصادرين سنة 1951 .

**2- حقوق المرأة العاملة الخاصة:** بالإضافة للحقوق التي استنقادت منها المرأة العاملة، توجد هناك حقوق تتميز بها عن غيرها من العمال، وهذا لخصوصياتها كأم وكأنثى في عديد النصوص التي أصدرتها المنظمة الدولية للعمل وذلك من خلال حماية ما يلي<sup>1</sup>:

**أ- الحقوق المرتبطة بالأمومة:** أصبح القانون الدولي للعمل يكرس في هذا الشأن عديد النصوص المتعلقة بحماية الأمومة وما تثيره هذه الأخيرة من حقوق فرعية لها، حيث تم إصدار الاتفاقية رقم 3 المتعلقة بحماية الأمومة سنة 1919 والمعدلة بالاتفاقية رقم 103 الصادرة سنة 1952، و الاتفاقية رقم 183 الصادرة سنة 2000<sup>2</sup>، وتضمنت هذه الاتفاقيات مايلي<sup>3</sup>:

- منح إجازة الأمومة لكل عاملة في المجال الصناعي أو التجاري.

- تحديد الفئة المستفيدة من إجازة الأمومة.

- ضبط مدة الإجازة وعدم تركها لصاحب العمل.

1 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 85.

2 - أسست الاتفاقية الدولية رقم 03 سنة 1919 المبادئ العامة لعطلة الأمومة ونصت بعدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع وإعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع، بعدها جاءت الاتفاقية رقم 103 سنة 1952 معدلة، لتؤسس نظاما متكاملًا للأمومة، حيث حددت مدة العطلة باثني عشر أسبوعا بمعنى ستة أسابيع منها لاحقة للوضع على الأقل تكون إلزامية، كما حددت المدة التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع وبعده .

3 - سوسن سعد عبد الجبا، المرجع السابق، ص 86.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-حظرت كل الاتفاقيات المتعلقة بحماية الأمومة إنهاء استخدام العاملة بسبب حملها أو بسبب إجازة الأمومة.

ب-وقت العمل وطبيعته:رغم حصول هذه الاتفاقات على عدد كبير من التصديقات إلا أن الإتجاهات والآراء اختلفت حول جدوى هذه الاتفاقات فهناك عدد من الحكومات اعتبر حظر عمل النساء ليلا تمييزا ضدهن و مخالفا للمفاهيم الحديثة عن دور المرأة في المجتمع<sup>1</sup>.

ومراعاة لكون النساء معرضن للإصابة بالعديد من الأضرار عند اشتغالهن بالأعمال الخطرة و الشاقة، حاول أيضا المشرع الدولي الخاص بحمايتهن وفقا لطبيعة العمل الذي تمارسنه بإصداره نصوص تحظر تشغيل النساء في كل الأعمال الخطرة والشاقة وتحظر استخدامهن للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، مع إمكانية استثناء القوانين الداخلية لفئة النساء المشتغلات في مناصب الإدارة دون تأديتهن أعمالا يدوية، والنساء اللاتي يقضين فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض والنساء اللاتي يتعين عليهن النزول أحيانا إلى المناجم لأداء عمل غير يدوي<sup>2</sup>.

ثانيا:رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق المرأة العاملة:تعتبر منظمة العمل الدولية هي ثاني أكبر تجمع دولي بعد هيئة الأمم المتحدة فقد أخذت على عاتقها منذ إنشائها مهمة رقابة تطبيق أحكام اتفاقياتها وتطوير تشريعات الدول الأعضاء بما يتلاءم مع مستويات العمل التي تحددها آخر الدراسات الاقتصادية والاجتماعية ذات العلاقة، و ذلك من خلال الهيئات والطرق الآتية<sup>3</sup>:

1 - طهير عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 57.

2 - نسيمه جلاخ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية ( الإعلانات والاتفاقيات الدولية ) ، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر - 2016، ص 234.

3 - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 97.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

1-الأجهزة الرقابية في منظمة العمل الدولية:تتكون الأجهزة الرقابية الرئيسية و من الأجهزة الرقابية الفرعية<sup>1</sup>.

أ-الأجهزة الرقابية الرئيسية: تتكون من ثلاثة أجهزة رئيسية والمتمثلة في :

-المؤتمر الدولي للعمل:(**International Labour Conference**): يعتبر المؤتمر الدولي للعمل أعلى هيئة قرار في ILO يجتمع ممثلون عن الحكومات الأعضاء، وكذلك ممثلون عن العمال وأصحاب العمل لمناقشة القضايا ذات الصلة بحقوق العمل والظروف العملية، و يتم اتخاذ القرارات في هذا المؤتمر بشأن المعايير الدولية لحقوق العمل ومواضيع أخرى ذات صلة.

-مجلس الإدارة:(**Governing Body**): يعتبر مجلس الإدارة هيئة تنفيذية رئيسية للمنظمة، ويتألف من ممثلين عن الحكومات والعمال وأصحاب العمل، ويلتقي المجلس طوال العام لاتخاذ القرارات بشأن السياسات والميزانية والشؤون الإدارية.

-مكتب العمل(**International Labour Office**): يشكل مكتب العمل السكرتارية الدائمة ل ILO، ويقع في جنيف، سويسرا.

يُشرف على تنفيذ القرارات والبرامج المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي للعمل ومجلس الإدارة. يتولى مدير عام ILO الذي يُنتخب من قبل مؤتمر العمل الدولي، إدارة مكتب العمل.

تعتبر هذه الهياكل الثلاثة الرئيسية الرقابية في منظمة العمل الدولية، ويتمثل المؤتمر الدولي للعمل كهيئة تشريعية رئيسية، في حين يقوم مجلس الإدارة بالإشراف على النشاطات اليومية، ويدير مكتب العمل تنفيذ البرامج والمشاريع.

<sup>1</sup> - حكيم بليل، دحامية علي، آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة - المجلد 12، العدد 1، 2020، ص 493 .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ب-الأجهزة الفرعية-اللجان:- تعتمد منظمة العمل الدولية على اللجان والأجهزة الفرعية لتنفيذ ومراقبة بعض جوانب أنشطتها ومهامها، وتتمثل هذه الأجهزة في اللجان الآتية:

-اللجنة الاستشارية للعمال (Workers' Advisory Committee): تشكل هذه اللجنة من ممثلين عن العمال وتقوم بتقديم توجيهات ومشورة للمؤتمر الدولي للعمل وللمجلس الإدارة.

-اللجنة الاستشارية لأصحاب العمل (Employers' Advisory Committee): تتألف هذه اللجنة من ممثلين عن أصحاب العمل وتقدم توجيهات ومشورة مماثلة للمؤتمر الدولي للعمل وللمجلس الإدارة.

-لجنة المعايير المؤقتة (Committee on the Application of Standards): تعنى هذه اللجنة بمراقبة تنفيذ والاحترام المستمر للمعايير الدولية لحقوق العمل في الدول الأعضاء.

-لجنة الميزانية والإدارة (Committee on Finance and Administration): تقوم هذه اللجنة بمراجعة الميزانية السنوية وتقديم توجيهات بشأن الشؤون المالية والإدارية.

-لجنة المساعدة الفنية (Technical Assistance Committee): تعنى هذه اللجنة بالتحقق من البرامج المستفيدة من المساعدة الفنية المقدمة للدول الأعضاء.

تشكل هذه اللجان والأجهزة الفرعية للعمل على تعزيز التفاعل والتعاون بين الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل، وضمان أن أنشطة ILO تتماشى مع أهدافها ومبادئها<sup>1</sup>.

2-أساليب الرقابة في منظمة العمل الدولية:تعتمد منظمة العمل الدولية (ILO) على عدة أساليب لضمان رقابة فعالة على تنفيذ معايير العمل وتحقيق أهدافها، وهذه بعض الأساليب التي تستخدمها منظمة العمل الدولية في الرقابة<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> - حكيم بليل، دحامية علي، المرجع السابق، ص 495.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-التقارير والمراجعات الدورية: يقوم الدول الأعضاء بتقديم تقارير دورية إلى ILO توضح فيها جهودها وتقدمها في تنفيذ معايير العمل وتحقيق أهداف ILO، وتقوم ILO بمراجعة هذه التقارير وتقديم التوجيهات والتوصيات اللازمة.

-لجنة المعايير المؤقتة: تعقد هذه اللجنة خلال مؤتمر العمل الدولي وتقوم بمراجعة تقارير الدول الأعضاء وتحقق من مدى امتثالها للمعايير الدولية، ويمكن أن تؤدي اللجنة إلى اتخاذ توصيات للدول التي لا تلتزم بشكل كاف بالمعايير.

-التحقيقات الميدانية: في حالات خاصة، يمكن أن تقوم ILO بإرسال فرق ميدانية للتحقيق في الشكاوى المحددة بشأن انتهاكات لحقوق العمل في دولة عضو، وحسب المادة 27 من منظمة العمل الدولية يمكن أن الشكاوى من الدول غير الأعضاء<sup>2</sup>.

-التعاون الفني والمساعدة: تقدم ILO التقنيات والدعم الفني للدول الأعضاء لتعزيز قدرتها على تحقيق المعايير الدولية. يشمل ذلك التدريب وتقديم المشورة في مجالات مثل تطوير القوانين العملية وتحسين الظروف العمل.

-الحوار الاجتماعي: تشجع ILO على تحقيق حوار بين الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل للوصول إلى اتفاقات وحلول مشتركة، وهذا يمكن أن يكون من خلال مفاوضات جماعية وغيرها من وسائل التواصل.

تستخدم هذه الأساليب بشكل متكامل للتحقق من امتثال الدول الأعضاء للمعايير الدولية لحقوق العمل وتعزيز الظروف العملية اللائقة.

<sup>1</sup> - الطيب فرجان، آية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة- الجزائر - العدد 3، 2017، ص 132 .

<sup>2</sup> - طبقا للمادة 27 من دستور المنظمة يتعين على جميع الدول الأعضاء " حتى الدول غير المعنية بالشكاوى " أن تتعاون مع لجنة التحقيق بأن تضع تحت تصرفها جميع البيانات والمعلومات المتصلة بموضوع الشكاوى.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ولضمان احترام الحقوق والحريات الواردة باتفاقيات العمل تم الاعتماد في إطار هذه المنظمة على نظامين للرقابة أحدهما دوري قائم على فحص تقارير الحكومات، والآخر عرضي قائم على تقديم الشكاوى أو البلاغات بصدد انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات<sup>1</sup>.

كان لمنظمة العمل الدولية الدور الفعال في وضع العديد من المبادئ التي نصت عليها اتفاقياتها، فمن ضمن 162 اتفاقية صادرة عنها يوجد 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية والتي تهدف عامة إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في العمل وهي<sup>2</sup>:

- الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات وحوادث الشغل لعام 1925 .
- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور عن العمل قيمة متساوية لعام 1951 .
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958 .
- الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات والضمان الاجتماعي لعام 1962 .
- الاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية لعام 1962 .
- الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية لعام 1983 .

أما بخصوص الاتفاقيات التي عالجت وضع المرأة العاملة، يمكن حصرها في ما يلي:

- الاتفاقية رقم 03 بشأن الأمومة الصادرة عام1919.
- الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلا الصادرة عام1919 .
- الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلا معدلة الصادرة عام 1934.
- الاتفاقية رقم 45 حول تشغيل النساء تحت الأرض الصادرة عام1935 .
- الاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلا معدلة الصادرة عام1948 .

1 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 107.

2 - محمودي سماح و بوحميده عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة، المجلد 7، العدد 2، 2020، ص 186.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

## المطلب الثاني: الحماية القانونية الإقليمية لحقوق المرأة العاملة:

وبالإضافة إلى آليات الرقابة الدولية لحقوق المرأة العاملة توجد اتفاقيات أخرى عملت على حمايتها، فإن النظام الدولي الإقليمي لحماية حقوق الإنسان يتمثل دوره في استيعاب الاختلاف والتباين وتفادي الخلافات السياسية في مجال الحماية الدولية لحقوق الإنسان والمتمثلة في الآتي:

### الفرع الأول: الحماية الأوروبية لحقوق للمرأة العاملة:

يعتبر التنظيم الأوروبي من أكثر الأنظمة الإقليمية تطوراً في مجال حقوق الإنسان، والتي كانت أهدافه إيجاد طريقة فعالة للرقابة على احترام حقوق الإنسان وعدم المساس بها، وضع معايير دولية يتمتع بها الجميع، سواء المتعلقة بالحصول على العمل أو مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، وتظهر هذه الحقوق في الأجهزة التابعة لها وهي كالآتي:

**أولاً: أجهزة الرقابة الأوروبية لحقوق المرأة العاملة:** عملت الدول الأوروبية على ضمان تنفيذ الالتزامات الناشئة عند مصادقتها على نصوص المواثيق الأوروبية لحقوق الإنسان، وتتمثل هذه الأجهزة الرقابية الأوروبية في<sup>1</sup>:

**1- المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان:** تأسست بموجب المادة 19 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وأنشأت لتأمين احترام الأطراف المتعاقدة للتعهدات الناتجة عن هذه الاتفاقية وبروتوكولاتها، وهي تعمل بصورة دائمة، وتتكون المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان حسب المادة 38 من اتفاقية حماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا روما" تتكون

<sup>1</sup> - تنص المادة 19 من اتفاقية حماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا روما في 4 نوفمبر 1950

لضمان احترام الالتزامات التي تعهدت بها الأطراف السامية المتعاقدة في هذه المعاهدة تنشأ:

أ- لجنة أوروبية لحقوق الإنسان، يشار إليها فيما بعد باسم " اللجنة".

ب- محكمة أوروبية لحقوق الإنسان، يشار إليها باسم " المحكمة".

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
محكمة حقوق الإنسان الأوروبية من عدد من القضاة يساوي عدد أعضاء مجلس أوروبا، ولا  
يجوز أن تضم قاضيين من جنسية واحدة".

أ-هيكلية المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان: نصت اتفاقية حماية حقوق الإنسان على  
اختصاص هيكلية المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في المادة 25 منه :

إن المحكمة المجتمعة بكامل أعضائها

-تنتخب رئيسها ونائب أو نائبين للرئيس لمدة ثلاث سنوات، وتجوز إعادة انتخابهم.

-تشكل دوائر لفترة محددة.

-تنتخب رؤساء دوائر المحكمة، وتجوز إعادة انتخابهم.

-تقر نظام المحكمة.

-تنتخب رئيس القلم ونائباً أو عدة نواب له.

-تتقدم بكل طلب بموجب المادة 26 الفقرة 2.

ب-اختصاص قضاة المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان: نصت اتفاقية حماية حقوق

الإنسان على اختصاص قضاة المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في المادة 27 منه:

-يجوز للقاضي المنفرد أن يعلن عدم قبوله الالتماس مرفوع بموجب المادة 34، أو شطبه من

سجل القلم، في حال جاز اتخاذ هكذا قرار دون المزيد من التدقيق.

-إن القرار الصادر قرار نهائي.

-إذا لم يعلن القاضي المنفرد عدم قبوله الالتماس، أو إذا لم يشطبه من سجل القلم، أحاله

على لجنة أو على دائرة للمزيد من التدقيق.

لقد منح البروتوكول الثاني الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان سلطة تقديم آراء

استشارية أو تفسير بنود الاتفاقية، هذا بالنسبة للاختصاص الإستشاري أما الاختصاص

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
القضائي لمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان فيشمل بمقتضى المادة 32 من بالاتفاقية  
الأوروبية كل المسائل المتعلقة بتفسير وتطبيق الاتفاقية وبروتوكولاتها<sup>1</sup>.

**2- اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان:** دخلت حيز النفاذ سنة 1998 وتتمتع بوظيفة شبه  
قضائية، وتتألف هذه اللجنة طبقا للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان من عدد الأعضاء  
يساوي عدد الدول الأطراف بالاتفاقية، وتختص بالنظر في شكاوى الدول الأطراف ضد  
بعضها البعض في حال مخالفة إحداها أحكام المعاهدة، وتنشر اللجنة نتائجها كل عام<sup>2</sup>.

**الفرع الثاني: الحماية الأفريقية للمرأة العاملة:** وترجع أسباب عدم اهتمام الدول الإفريقية  
بقضايا حقوق الإنسان وعدم اعتبارها من الأولويات كون الدول الإفريقية آنذاك كانت كل  
اهتماماتها وأولوياتها منصبة على الدفاع عن السيادة والأراضي والاستقلال والسلام والأمن  
والاستقرار ف القارة الإفريقية، وتحقق وحدة تضامن أكبر بين الشعوب والبلدان الإفريقية  
وكذا التعجيل بالتكامل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي لإفريقيا<sup>3</sup>.

**أولا: حقوق المرأة العاملة:** إن الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة تمثل في القواعد التي  
يحرص الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على تطبيقها من طرف الدول الأعضاء،  
لاسيما ما تعلق منها بالحقوق ذات الطابع العام والحقوق ذات الطابع الخاص المتضمنة  
في:

**1- حقوق المرأة العاملة العامة:** حرصت الدول الأفريقية على توفير الحماية للمرأة من  
خلال إقرار أحكام تتماشى مع الواقع الذي تعيشه المرأة الأفريقية، وتمثلت هذه الحقوق العامة  
في<sup>4</sup>:

1 - أحمد بشارة موسى، دور المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في حماية حقوق الإنسان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية  
الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، المجلد 54، العدد 5، 2017، ص 442.

2 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 159.

3 - بولقناطر عادل، ترقية و حماية حقوق المرأة الإفريقية في القانون الدولي الإفريقي-بين النظرية و التطبيق- مذكرة  
مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق بن عكنون- جامعة الجزائر 1-، 2010/2011، ص 15.

4 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 111.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-**الحق في التعليم:** وهذا ما نصت عليه المادة 17 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على أنه :

1- حق التعليم مكفول للجميع.

2- لكل شخص الحق في الاشتراك بحرية في الحياة الثقافية للمجتمع .

3- النهوض بالأخلاقيات العامة والقيم التقليدية التي يعترف بها المجتمع وحمايتها واجب على الدولة في نطاق الحفاظ على حقوق الإنسان.

-**الحق في العمل و الحقوق المرتبطة:** تضمن الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بعض الأحكام التي تتعلق بشؤون المرأة العاملة وأهمها<sup>1</sup>:

1- المساواة في الحماية أمام القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 3 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.

2- السلامة البدنية والمعنوية لكل شخص، وهذا ما يستشف من المادة 4 من الميثاق الأفريقي للإنسان والشعوب.

3- الحق في الحصول على المعلومة، وهذا ما جاء في المادة 9 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.

4- كل إنسان له الحق في الانخراط في الجمعيات، بشرط أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون، وهذا ما تضمنته المادة 10 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.

5- تولى الوظائف العمومية والاستفادة من الممتلكات والخدمات العامة، وذلك في إطار المساواة أمام القانون، وهذا ما تضمنته المادة 13 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.

2- **حقوق المرأة العاملة الخاصة:** وهذه الحقوق التي تنفرد بها المرأة العاملة لتستطيع التوفيق بين العمل من جهة والشؤون الأسرية من جهة أخرى وتتمثل في<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 114.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-الحقوق المرتبطة بالأمومة.

- وقت العمل وطبيعته .

ثانيا: أجهزة الرقابة الإفريقية في مجال حقوق الإنسان:وأخذت الدول الإفريقية نظام الحمائي والرقابي المزدوج ، حيث نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على إنشاء اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وتتمثل في:

**1-اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب:**أسندت باللجنة والمحكمة مهمة تعزيز ورصد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب الذي أقرته منظمة الوحدة الأفريقية، في 27 ماي 1981 وأصبح نافذا اعتبارا من 21 أكتوبر 1986، ويوجد مقر اللجنة في بانجول عاصمة غامبيا، ويوجد مقر المحكمة في أروشا، تنزانيا.

وفي سنة 2008 اندمجت المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب مع محكمة العدل الأفريقية لإنشاء المحكمة الأفريقية للعدل وحقوق الإنسان، وتواصل المؤسسات العمل أثناء الفترة الانتقالية للأزمة قبل دخول اتفاقية 2008 حيز النفاذ، ولهما صلاحية دراسة حالات انتهاكات حقوق الإنسان والشكاوى أو مراسلات الاتصالات التي تقدمها الدول الأعضاء أو الأفراد، وتوجد آليات أخرى في إطار المنظمات الإقليمية الأفريقية: مثل محكمة العدل التابعة للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (إيكواس)، أو محكمة العدل لشرق أفريقيا، أو محكمة العدل للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (سادك)، وجميع هذه المحاكم تطبق وترجع إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب وغيرها من الاتفاقيات التي اعتمدها الاتحاد الإفريقي في مجال حقوق الإنسان<sup>2</sup>، ونصت المادة 30 منه "تنشأ في إطار منظمة الوحدة الأفريقية لجنة أفريقية لحقوق الإنسان والشعوب يشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة" وذلك من أجل النهوض بحقوق الإنسان والشعوب في أفريقيا وحمايتها"، أما المادة

<sup>1</sup>- أحمد رشاد الهواري، التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية والعربية، المجلة القانونية، هيئة التشريع والرأي القانوني، المنامة -مملكة البحرين-العدد 6، 2016، ص 39.

<sup>2</sup>- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب تمت الموافقة عليه في نيروبي سنة 1981، دخل حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986، وصادقت عليه الجزائر في 3 فبراير سنة 1987 بموجب المرسوم رقم: 87-37، المؤرخ في 07 فبراير 1987.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

31 فنصت " تتكون اللجنة من أحد عشر عضوا يتم اختيارهم من بين الشخصيات الإفريقية التي تتحلى بأعلى قدر من الاحترام ومشهود لها بسمو الأخلاق والنزاهة والحيمة وتتمتع بالكفاءة في مجال حقوق الإنسان والشعوب مع ضرورة الاهتمام بخاصة باشتراك الأشخاص ذوي الخبرة في مجال القانون ، يشترك أعضاء اللجنة فيها بصفتهم الشخصية "1.

إن ما جاء به الميثاق الإفريقي من حماية لحقوق الإنسان رغم أنه لم يختص بتلك الحماية المقررة للمرأة العاملة ، ولم يتضمن في نصوصه حظر العنف ضد المرأة بوجه الخصوص، إلا أن هذا النقص الموجود تم تداركه باعتماد بروتوكول لاستكمال وتعزيز مهمة الحماية التي تنهض بها اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ومن بينها حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب سنة 2003<sup>2</sup>.

وفي إطار حماية حقوق المرأة كذلك شاركت اللجنة الإفريقية في العديد من المؤتمرات الدولية الخاصة بحقوق المرأة أهمها<sup>3</sup>:

- المؤتمر الدولي الإفريقي التحضيري الثالث في أروشا بتنزانيا سنة 1984 ، للخروج بإستراتيجية أروشا لترقية المرأة الإفريقية.

- المؤتمر الدولي الإفريقي الرابع في أبوجا بنيجيريا عام 1989، حول ترقية المرأة .

- المؤتمر الدولي الإفريقي للنساء في باماكو عام 2001 و 2005 للنظر في إمكانية التقليل من نسبة الوفيات للأمهات أو الولادات إلى غاية 2010 .

- المؤتمر الإفريقي الدولي السابع حول المرأة عام 2004 لتقييم إستراتيجية داكار 2003 ومخطط عمل بكين بعد 10 سنوات من تبنيه .

1 - المواد 30 و 31 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، ج 2 تدابير الحماية في الباب الأول تكوين وتنظيم اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ، مكتب حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، تمت إجارته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يونيو 1981

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/un-files/texticcpr.htm>

2 - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 54.

3 - بوزيان نعيمة، المرجع السابق، ص 93.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

2- المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب: تم إنشاء المحكمة بموجب المادة 1 من بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن إنشاء محكمة أفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، (البروتوكول) الذي اعتمده الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الأفريقية (OAU) في واجادوجو ، بوركينافاسو ، في يونيو 1998، وقد دخل البروتوكول حيز النفاذ في 25 يناير 2004<sup>1</sup>.

أ- الاختصاص القضائي للمحكمة الأفريقية: بموجب المادة 3 من البروتوكول، تتمتع المحكمة بالاختصاص القضائي للتعامل مع جميع القضايا والنزاعات المقدمة إليها فيما يتعلق بتفسير وتطبيق الميثاق والبروتوكول وأي صك آخر ذي صلة بحقوق الإنسان صادقت عليه الدول المعنية، يمكن للمحكمة فقط التعامل مع القضايا المرفوعة ضد الدول التي صادقت على البروتوكول وأودعت إعلان المادة 34 في القضايا التي تشمل الأفراد والمنظمات غير الحكومية، ويجب أن تتضمن القضية مزاعم تتعلق بحقوق الإنسان ويجب أن تكون هذه الانتهاكات المزعومة قد حدثت في الدولة المعنية بعد تصديقها على البروتوكول، ما لم تكن الانتهاكات المزعومة مستمرة<sup>2</sup>.

ب- الاختصاص الاستشاري للمحكمة: بموجب المادة 4 من البروتوكول ، يجوز للمحكمة، بناء على طلب دولة عضو في الاتحاد الأفريقي، أي من أجهزة الاتحاد الأفريقي، أو أي منظمة أفريقية معترف بها من قبل الاتحاد الأفريقي، تقديم رأي بشأن أي مسألة قانونية تتعلق بالميثاق أو بأي من صكوك حقوق الإنسان الأخرى ذات الصلة، بشرط ألا يكون موضوع الرأي متعلقاً بمسألة قيد النظر من قبل اللجنة<sup>3</sup>.

1 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 126.

2 - انظر المادة 3 الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، أجاز من طرف مجلس الرؤساء الأفارقة، الدورة 18،

نيروبي-كينيا- في 27 جوان 1981، ودخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986.

3 - بولقناطر عادل، المرجع السابق، ص 156 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
تتكون المحكمة من أحد عشر قاضيا من مواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي،  
وانتخب أول قضاة المحكمة في يناير 2006 في الخرطوم، السودان، و أدى القضاة اليمين  
الدستورية في الدورة السابعة العادية لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي في 02 يوليو  
2006 في بانجول، جامبيا.

**الفرع الثالث: الحماية العربية للمرأة العاملة:** تتضمن مجموعة من السياسات والتدابير التي  
تهدف إلى ضمان حقوق المرأة وحمايتها في مجال العمل، وتم إقامة نظام عربي لحقوق  
الإنسان، حيث تناولت النصوص العربية حقوقا كثيرة ومتنوعة تتمتع بها المرأة على قدم  
المساواة مع الرجل خاصة منها تلك المتعلقة بمستويات العمل العربية، ولا تختلف هذه  
الأخيرة عن غيرها من الاتفاقيات حيث أنشأت بدورها آليات عربية لرصد مستوى حماية  
حقوق المرأة العاملة<sup>1</sup>.

**أولا: حقوق المرأة العاملة:** حيث أن المرأة تمثل نصف القوى العاملة ، مما يقتضى المرأة  
العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع  
الرجل ، وانطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة يجب توفر المناخ المستقر والملائم لها  
عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في  
الأسرة والعمل ، وتطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل، من أن  
الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك<sup>2</sup>.

**أ- حقوق المرأة العاملة العامة:** حيث نص مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة  
في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية 1976، و منطلقا من أن التحرر الاقتصادي  
هو دعامة التحرر السياسي ، وجاءت المادة الأولى تنص على " يجب العمل على مساواة  
المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام

<sup>1</sup> - أحمد رشاد الهواري، المرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup> - بوزيان نعيمة، المرجع السابق، ص 98 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة"، وتتجلى هذه الحقوق في<sup>1</sup>:

- يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل.  
- يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقية الوظيفية .

- يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

#### ب- حقوق المرأة العاملة الخاصة:

توفير ظروف العمل وحماية المرأة والمتمثلة في :

1- يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة<sup>2</sup>.

2- لا يجوز تشغيل النساء ليلا، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

3- للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة<sup>3</sup>.

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

<sup>1</sup> - نيفين سمير سليمان الأمير، الحماية الجزائرية للمرأة ضد العنف في التشريع الأردني، رسالة مستكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان - الأردن - 2019، ص 74.

<sup>2</sup> - انظر المادة السادسة من الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976، المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية مارس 1976.

<sup>3</sup> - انظر المادة 64 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

4- يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

**ثانيا: أجهزة الرقابة العربية في مجال حقوق الإنسان:** تمثلت أجهزة الرقابة العربية في مجال حقوق الإنسان لحماية المرأة بقيام الجامعة العربية بتأسيس هيئات تختص برقابة وتعزيز حقوق العمل وتطوير حقوق المرأة، وتمثلت في<sup>1</sup>:

**1-الميثاق العربي لحقوق الإنسان كأساس لحماية المرأة<sup>2</sup>:** هذا الميثاق أولى هو الآخر اهتمامه بالمرأة بمختلف أوضاعها الاجتماعية بعناية واهتمام ضمن بنوده القانونية، من خلال حمايتها من كل مساس بحقها في الحياة مثلها مثل بقية الأشخاص، وحظر كل أنواع الاعتداءات الجسدية أو النفسية أو الجنسية أو أي معاملة سيئة التي قد تمس بكرامتها، وكذا نبذ أي شكل من العنف الممارس ضدها<sup>3</sup>، وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 33 الفقرة 2 منها: " تكفل الدولة والمجتمع حماية الأسرة وتقوية أواصرها وحماية الأفراد داخلها وحظر مختلف أشكال العنف وإساءة المعاملة بين أعضائها وبخاصة ضد المرأة<sup>4</sup>".

**2-منظمة العمل العربية:**تعتبر إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، في 12 يناير عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية في يناير عام

<sup>1</sup>- طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup>- الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس في 23 ماي 2004، صادقت عليه الجزائر في 11 فيفري 2006 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62 المؤرخ في 11 فبراير 2006، الجريدة الرسمية رقم 8 المؤرخة في 15 فبراير 2006 .

<sup>3</sup>- فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 56.

<sup>4</sup>- تنص المادة 33 ف 2 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على " تكفل الدولة والمجتمع حماية الأسرة وتقوية أواصرها وحماية الأفراد داخلها وحظر مختلف أشكال العنف وإساءة المعاملة بين أعضائها وخصوصاً ضد المرأة والطفل. كما تكفل للأمومة والطفولة والشيوخ وذوي الاحتياجات الخاصة الحماية والرعاية اللازمتين وتكفل أيضا للناشئين والشباب أكبر فرص التنمية البدنية والعقلية".

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قرارا بإعلان  
قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على  
الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه  
القومي متطلعا لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات<sup>1</sup>.

أصدرت منظمة العمل العربية (19) اتفاقية و(9) توصيات عمل عربية ، نظمت  
بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال  
وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف العمل  
الثلاث. وهدف معايير العمل العربية هو النهوض بتشريعات العمل وتطويرها وتحقيق التماثل  
بينها، ومن خلال تفتيش العمل يتم ضمان التطبيق السليم لأحكام التشريعات ومعايير العمل  
المصادق عليها، ومن أهم الأنشطة التي تقوم بها:

-علاقات العمل .

- معايير وتشريعات العمل .

-شؤون عمل المرأة .

-الصحة والسلامة المهنية للمرأة العاملة .

**3-لجنة حقوق الإنسان العربية:**وتقوم بدراسة ومناقشة التقارير المقدمة من طرف الدول  
الأعضاء بالميثاق، ثم إصدار تقارير تتضمن كل الملاحظات والتوصيات بشأن التدابير  
المتخذة لإعمال الحقوق والحريات الواردة بالميثاق العربي لحقوق الإنسان ثم إحالتها إلى  
مجلس جامعة الدول العربية، كما قامت بعد دراسة شروط وظروف تشغيل النساء من منظور  
المعايير العمل العربية والدولية، بوضع الاتفاقية العربية للمرأة العاملة، وتسعى لضمان  
التطبيق العملي لها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - سوسن سعد عبد الجبار، المرجع السابق، ص 49.

<sup>2</sup> - بوزيان نعيمة، المرجع السابق، ص 99 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### المبحث الثاني: حماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري:

لقد أهتم التشريع الجزائري بكل فئات الطبقة العاملة على حد سواء، ومن البديهي أن تحظى المرأة العاملة فيه برعاية خاصة، وذلك راجع لما تتصف به المرأة في تكوينها الخاص وطبيعتها التي تحتم أن يأخذ القانون بها، وهي مشمولة بكل النصوص القانونية التي تنظم عمل المرأة العاملة كباقي الفئات العمالية الأخرى، إضافة لذلك عالج المشرع الجزائري كل ما يتعلق بعملها، فقد منع تشغيلها ببعض الأعمال الصعبة والشاقة والضارة بالصحة، حيث تكون بمنأى عن كل ما يؤثر أو يضر بصحتها و كما منع تشغيلها ليلا خاصة الأعمال الصعبة التي لا تطيقها أو التي لها تأثير سلبي على دورها الأسري والاجتماعي والذي يتطلب رعاية وحماية خاصة من كل إساءة أو استغلال قد تتعرض لها، كما ألزم القانون بعدم حرمانها من حقوقها الطبيعية، حيث يجب أن لا تتعرض ولا تعمل بأي مجال يؤثر على الأمومة ويؤثر على وضعها الصحي والأسري، باعتبارها أم وزوجة قبل أن تصبح عاملة، لذلك فقد منح المشرع للعاملة امتيازات وحقوق .

وتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول تضمن حماية المرأة العاملة في الدستور، أما الثاني فتطرقنا فيه إلى حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية .

### المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في الدستور .

إن النظام الجزائري يهدف إلى تعزيز مبادئ حقوق الإنسان وترقيتها بما فيها حقوق المرأة العاملة كغيره من الأنظمة العربية والغربية، وباعتبار أن معظم الدول بما فيهم الجزائر قد صادقوا على المواثيق والاتفاقيات الدولية المناهضة لحقوق المرأة وبالخصوص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإنه يستوجب عليهم الوفاء بالالتزامات الدولية وإدماج بنودهم في منظومتهم التشريعية، حيث شهد تكريس هذه الحقوق تطورا كبيرا وفق تطور النصوص الدستورية بالجزائر، فالدستور يشكل الضامن الرئيسي لحماية حقوق الإنسان والمواطن عموما، والذي من خلال مبادئه تنفرد القوانين الأخرى، فهي تتجلى في

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الضمانات الدستورية لحماية المرأة العاملة في مختلف دساتير الجمهورية الجزائرية المتعاقبة  
منذ أول دستور لها سنة 1963 وإلى آخر تعديل سنة 2020 .

### الفرع الأول: الحماية الدستورية للمرأة العاملة:

تمثل الأحكام والمبادئ الدستورية المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات  
والحريات والحقوق والواجبات ومن ضمنها تلك المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية  
الخاصة بالمرأة، ويشير الدستور الجزائري إلى المساواة بين الجنسين ويحظر التمييز بناء  
على الجنس، كما يعزز مبدأ المساواة في الفرص الوظيفية ويحمي حقوق المرأة في مجال  
العمل،

**أولاً: حماية المرأة العاملة في الدستور الجزائري:** عرفت الجزائر منذ استقلالها مراحل مختلفة  
كان لها الأثر البالغ في تعديل الدساتير بما يتلاءم وتلك الأحداث، و يعتبر كل دستور وليد  
الظروف الموضوعية المحيطة به ،سواء بالنسبة للنشأة أو المضمون، وقد أصدرت الجزائر  
مجموعة من الدساتير عبر مختلف المراحل التاريخية والظروف<sup>1</sup>.

**1- حماية المرأة العاملة في دستوري 1963 و 1976:** مرت الجزائر عبر مرحلتين كبيرتين  
في الحقبة الوجيزة التي تلت الاستقلال ، الأولى انتهجت فيها النظام الاشتراكي وعرفت  
خلالها الجزائر دستورين الأول تلى الاستقلال في 1963 أما الثاني فجاء بعد مرحلة طويلة  
من الفراغ الدستوري سنة 1976.

يعتبر دستور 08 سبتمبر سنة 1963<sup>2</sup> أول دستور عرفته الجزائر، ويتكون من مقدمة و  
78 مادة، بعد ذلك جاء دستور 1976 الذي تضمن ديباجة و 199 مادة وفيما يلي نتعرف  
عن محتوى المواد التي لها علاقة بحماية المرأة العاملة<sup>3</sup>:

1 - طاوسي فاطنة ، المرجع السابق، ص 173 .

2 - دستور الجزائر 1963 المؤرخ في 09 أكتوبر 1963، الجريدة الرسمية رقم 64 ، سنة 1963.

3 - طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 174 .



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أ- حماية المرأة العاملة في دستور 1963: نص هذا الدستور على الحريات العامة من خلال مقدمته وأكد على احترامها ابتداء من نص المادة 10 حتى المادة 21، وبعد ذلك نصت المادة 10 على أهداف الدولة والتي من بينها ضمان حق العمل وإجبارية التعليم ومجانيته للجميع دون تمييز، حيث تضمن دستور 1963 على انضمامه بشكل صريح إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهذا ما نستشفه من خلال ما ورد في المادة 11 منه "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان...."، أما المادة 12 فنصت على المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين<sup>1</sup>.

ب- حماية المرأة العاملة في دستور 1976<sup>2</sup>: أعطى دستور 1976 نفس القيمة للعامل، وعليه نجد أنه أدرج عملية ترقية المرأة وتمكينها من المساهمة الكاملة في حياة الدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وجاءت المادة 81 منه تنص "على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التشييد الاشتراكي والتنمية الوطنية".

نلاحظ أن دستور 1976 يكرس في الفصل الرابع منه على الحريات الأساسية و حقوق الإنسان والمواطن، ثم الواجبات في الفصل الخامس، حيث كانت الحقوق والحريات المعلنة واسعة للغاية من حيث المبدأ، فهي في الواقع مقيدة بواجبات المواطن الواردة في الفصل الخامس، وبسبب غياب التعددية السياسية أو النقابية، والدور الحاسم للقانون في وضع إطار لهذه الحقوق والحريات، والذي يجب أن يتيح إكمال الأهداف المحددة منذ عام 1954 في سياق حرب التحرير.

إن الاشتراكية المعلنة على هذا النحو جزء من روح الاشتراكية العربية و تهدف إلى أن تكون أصلية، وكما تؤكد الثقل السياسي الحاسم لجهة التحرير الوطني كحزب واحد، يجب تشجيع إنشاء الاشتراكية من قبل الحزب الذي يشكل الطليعة، وكل المواطنين مدعوون

1 - المادة 12 من دستور 1963 " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات".

2 - دستور الجزائر 1976 الصادر بالأمر الرئاسي رقم 76-97 المؤرخ في 30 ذي القعدة عام 1396 الموافق 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية العدد 94 رقم 24 نوفمبر 1976 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري للمشاركة في هذا الهدف السياسي ، وجاءت المادة 42 من دستور 1976 لتكرس حقوق المرأة<sup>1</sup>.

يتضح في كل من دستور 1963 ودستور 1976 كرس مبدأ المساواة بين الجنسين، فيعد هذا الاعتراف بمبدأ المساواة في حد ذاته ركيزة أساسية لحماية المرأة العاملة ، وتظهر هذه المساواة في:

-عدم التمييز في حق العمل.

-المساواة في الأجور.

**2-حماية المرأة العاملة في دستور 1989 وتعديلاته<sup>2</sup>:** جاء دستور 1989 لتأكيد للمبادئ السابقة، وركز على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وأن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونه، ويجب المحافظة على سلامته وعدم انتهاك حرمة بنص المادة 31 من دستور 1989<sup>3</sup>، وأيضا من خلال المواد 51،52 يتضح أن أفراد المجتمع متساوون أمام القانون، وأن عمل المرأة هو حق دستوري، وكما أحدث دستور 1989 تغييرا جذريا في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري من خلال فتح باب التعددية السياسية والتخلي عن المبادئ الاشتراكية التي حكمت البلاد والذي تم تعديله في استفتاء 28 نوفمبر 1996<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> - المادة 42 من دستور 1976 تنص على: " يحمي الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية " .

<sup>2</sup> - التعديل الدستوري 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-19 مؤرخ في 28 فبراير 1989، الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، ج ر العدد 26، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989 .

<sup>3</sup> - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 61 .

<sup>4</sup> - عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 29، 2008، ص 147.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

بنفس المعالجة المتناولة في دستور 1989 فقد تطرق دستور 1996 لحقوق المرأة

سواء في الصياغة أو في المضمون، فقط تم تغيير أرقام المواد .

جاء التعديل الدستوري لسنة 2008 لتجسيد المساواة بين المواطنين و ذلك بترقية

الحقوق السياسية للمرأة، فالتطور الحاصل على المستوى الدولي يستوجب إعطاء المرأة

الجزائرية مكانتها التي اكتسبتها ، حيث نصت المادة 31 مكرر من الدستور المعدل على

أنه " تعمل الدولة على ترقية لحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس

المنتخبة، يحدد القانون عضوي كفاءات تطبيق هذه المادة".

رغم أن كل الدساتير الجزائرية نصت على المساواة بين الرجل و المرأة في الحقوق و

الواجبات، و منها الحقوق السياسية، غير أن تعديل الدستوري لسنة 2008 وضع المعالم

الأولى في ترقية الحقوق السياسية للمرأة.

كما جاء في دستور 2016 في المادة 34 منه التي تنص على " تشهد المؤسسات

ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق

تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية

والاجتماعية والثقافية"، وجاء أيضا في المادة 36 منه " تعمل الدولة على ترقية التنافس

بين الرجال والنساء في سوق العمل.

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى

مستوى المؤسسات"<sup>1</sup>.

أما الاستفتاء الدستوري الجزائري 2020 الذي تم إجراؤه بتاريخ 01 نوفمبر 2020 ،

فجاء تعزيزا لحقوق المرأة فنصت المادة 68<sup>2</sup> منه " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين

الرجال والنساء في سوق التشغيل.

<sup>1</sup> - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 .

<sup>2</sup> - التعديل الدستوري 2020 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82،

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات ."

**ثانيا: جهود الجزائر بحماية المرأة العاملة على الصعيد الخارجي:** وفقا للنص الدستوري الجزائري الجديد تم اعتبار الاتفاقية الدولية لاجية للنص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامهما، سواء أكان التصديق على المعاهدة قبل أو بعد صدور القانون المعارض له ومنه فإن الهيئة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لابد وأن تراعي عدم تعارضه مع أية اتفاقية دولية ، ويستثنى من هذه الحالة القانون المخالف للبند المتحفظ عليها.

**1- على صعيد المواثيق العالمية:** الدول غالبا ما تشارك في اتفاقيات دولية تهدف إلى تعزيز حقوق المرأة في مختلف المجالات، بما في ذلك حقوق المرأة في ميدان العمل، و ومن بين هذه الاتفاقيات اتفاقية الأمم المتحدة لقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) التي تعتبر أداة هامة لتحسين وضع المرأة في العمل، وتتمثل هذه الجهود من خلال الآتي :

- **برامج تنمية اقتصادية:** تسعى الجزائر مثلها مثل باقي الدول على بذل جهودا لتعزيز وتمكين المرأة اقتصاديا من خلال تطوير برامج ومشاريع تهدف إلى توفير فرص العمل وتحسين الظروف المهنية للنساء .

- **تعزيز المشاركة في المؤتمرات الدولية:** ويتجلى ذلك في المشاركة في المؤتمرات والفعاليات الدولية التي تركز على قضايا المرأة والتمكين الاقتصادي.

- **التشريعات والسياسات:** إصدار وتحديث التشريعات والسياسات التي تحمي حقوق المرأة في مجال العمل، مثل قوانين المساواة في الأجور ومكافحة التمييز في مكان العمل.

- **الشراكات مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية:** التعاون مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية يمكن أن يعزز الجهود الوطنية لتعزيز حقوق المرأة، بما في ذلك حقوق المرأة في مجال العمل.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الجزائر قد قامت بجهود ملموسة على الصعيدين الوطني والدولي لتعزيز دور المرأة في  
سوق العمل وتحسين أوضاعها من الناحية الوطنية، تم اعتماد سياسات لتحقيق المساواة بين  
الجنسين وتشجيع مشاركة المرأة في مختلف القطاعات.

أما على الصعيد الدولي شاركت الجزائر في عدة منتديات ومؤتمرات دولية تهدف إلى  
دعم حقوق المرأة وتعزيز مشاركتها في مجالات مختلفة، بما في ذلك العمل، وقد تم التعاون  
مع منظمات دولية مثل الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للعمل (ILO) لتعزيز فهم أفضل  
لتحديات المرأة في سوق العمل وتطوير استراتيجيات فعّالة.

هذه الجهود تأتي في إطار التزام الجزائر بتعزيز حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين،  
وقد تم اتخاذ خطوات لتحسين البنية التحتية لدعم المرأة في مجال العمل، مثل توفير فرص  
التعليم والتدريب المهني، ولعل مصادقة الجزائر على عديد المواثيق العالمية تبرز لنا إرادة  
الدولة في ترسيخ المبادئ الواردة بشأن حماية حقوق المرأة العاملة ومن بينها<sup>1</sup>:

-الميثاق الدولي لحقوق الإنسان.

-الميثاق الدولي للعمل.

**2- على صعيد الآليات العالمية:** تأخذ الجزائر قضايا حقوق المرأة على الصعيد الدولي  
وتشارك في مختلف الآليات والمنظمات العالمية لتعزيز حقوق المرأة، بما في ذلك المشاركة  
في سوق العمل، ومن بين الآليات العالمية التي قد تشمل جهود الجزائر في هذا السياق:

-**اتفاقية الأمم المتحدة لقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: (CEDAW) الجزائر**  
هي طرف في هذه الاتفاقية التي تعزز حقوق المرأة في مختلف المجالات، بما في ذلك  
مجال العمل، يتوقع من الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات لتحقيق المساواة في مجالات  
العمل والتوظيف.

<sup>1</sup> - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 188 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-منظمة العمل الدولية: (ILO) الجزائر تعتبر عضوا في ILO ، وهي منظمة دولية تعمل على تحسين ظروف العمل وتعزيز حقوق العمال ILO تتخذ إجراءات لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل والحماية من التمييز.

-أهداف التنمية المستدامة: (SDGs) الجزائر تلتزم بتحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تتضمن هدفا رئيسيا حول المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات و هذا يشمل تعزيز دور المرأة في سوق العمل.

-المشاركة في المؤتمرات والقمم الدولية: الجزائر تشارك في المؤتمرات الدولية والقمم التي تتعلق بقضايا المرأة والمساواة بين الجنسين، مثل مؤتمر بيجين وغيرها.

تهدف هذه الجهود العالمية إلى تحقيق التقدم في تعزيز حقوق المرأة على مستوى العالم، وتشجيع المشاركة الفعالة للنساء في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك سوق العمل، ولم تكتف الجزائر بالمصادقة على النصوص الدولية العالمية وإنما سارعت للانضمام إلى المؤسسات المنبثقة عن هذه النصوص ومن بينها:

-المؤسسة الدولية لحقوق الإنسان.

-المؤسسة الدولية للعمل.

أكدت السلطات الجزائرية بالإضافة على الضمانة الدستورية لحقوق المرأة العاملة، إرادتها السياسية في تكريس هذه الحقوق بالتوقيع والتصديق على المعاهدات الدولية الإقليمية وملحقاتها المتعلقة بحقوق الإنسان .

### الفرع الثاني:الحماية الداخلية للمرأة العاملة:

تعتبر مؤسسات حقوق الإنسان الناشطة على المستوى الوطني آلية من آليات حماية مختلف الحقوق، والتي من بينها حماية حقوق المرأة العاملة، حيث تعمل هذه المنظمات على

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
محااربة كل أشكال التمييز كالعنف ضد المرأة، من خلال رفع تقرير و توصيات للسلطات  
داخل الدولة بهدف حماية المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة ، ويتوافر في  
الجزائر نمطان من مؤسسات حقوق الإنسان، كالمؤسسات الوطنية الحكومية، والمنظمات  
غير الحكومية، فقد شهدت الجزائر نشأة عدد من منظمات حقوق الإنسان سابقة عن إنشاء  
اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان.

أولاً: المجلس الوطني لحقوق الإنسان: لقد أسند المشرع الجزائري بموجب المادتين 198  
و 199 من التعديل الدستوري لسنة 2016 عملية ترقية وحماية حقوق الإنسان في الجزائر  
إلى المجلس الوطني لحقوق الإنسان، وعلى إثر التعديل الدستوري الأخير 2020، فنصت  
المواد 211 و212 على المجلس الوطني لحقوق الإنسان، وجاءت المادة 212 توضح  
مهامه<sup>1</sup>.

حل المجلس الوطني محل اللجنة الوطنية لترقية وحماية حقوق الإنسان التي كانت  
تمارس عملية الرقابة، فالمجلس جاء مواكبة للتحويلات على المستوى المؤسسي الدولي في  
أعقاب تأسيس مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - المادة 212 من التعديل الدستوري 2020 تنص على: " يتولى المجلس مهمة الرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال  
احترام حقوق الإنسان.

يدرس المجلس، دون المساس بصلاحيات السلطة القضائية، كل حالات انتهاك حقوق الإنسان التي يعاينها أو تبلغ إلى  
علمه، ويقوم بكل إجراء مناسب في هذا الشأن، ويعرض نتائج تحقيقاته على السلطات الإدارية المعنية، وإذا اقتضى الأمر،  
على الجهات القضائية المختصة.

يبادر المجلس بأعمال التحسيس والإعلام والاتصال لترقية حقوق الإنسان.

كما يبدي آراء واقتراحات وتوصيات تتعلق بترقية حقوق الإنسان وحمايتها.

يعدّ المجلس تقريرا سنويا يرفعه إلى رئيس الجمهورية. ويتولى رئيس المجلس نشره.

يحدد القانون تشكيلة المجلس وكيفية تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره.

<sup>2</sup> - تم تأسيس اللجنة الوطنية لترقية وحماية حقوق الإنسان بموجب القانون 04-09 والذي تم إلغائها بموجب القانون  
16-13 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**1-التنظيم الإداري الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان:** يتكون المجلس من رئيس المجلس والجمعية العامة والمكتب الدائم، واللجان الدائمة والمندوبيات الجهوية والأمانة العامة للمجلس على الترتيب<sup>1</sup>.

**أ-الأجهزة الوطنية للمجلس الوطني لحقوق الإنسان:** إن الأجهزة الإدارية التي تتولى مهمة إدارة المجلس تتمثل في رئيس المجلس والجمعية العامة والمكتب الدائم<sup>2</sup>.

**-رئيس المجلس:** يعين رئيس المجلس الوطني لحقوق الإنسان بموجب مرسوم رئاسي بعد انتخابه من بين أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات، وهذه العهدة قابلة للتجديد مرة واحدة، على أن لا تتعارض مهامه مع أي وظيفة أو نشاط مهني آخر.

**-الجمعية العامة:** وتضم جميع أعضاء المجلس وتتعقد في دورة عادية أربع مرات في السنة، أو كلما اقتضت الضرورة ذلك، بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بناء على طلب ثلثي أعضائها.

**-المكتب الدائم:** ويتكون من رئيس المجلس ورؤساء اللجان الدائمة، ويجتمع المكتب الدائم مرتين في الشهر، ويمكن أن يجتمع كلما دعت الضرورة لذلك بناء على طلب رئيسه، الأمين العام للمجلس هو الذي يتولى أمانة المكتب الدائم، بالإضافة إلى ذلك الصلاحيات المخولة الواردة بموجب النظام الداخلي للمجلس.

**ب-الأجهزة الجهوية للمجلس الوطني لحقوق الإنسان:** تتكون من اللجان الدائمة والمندوبيات الجهوية والأمانة العامة للمجلس.

**-اللجان الدائمة:** وعددها ست لجان هي:

1-اللجنة الدائمة للشؤون القانونية.

2- اللجنة الدائمة للحقوق المدنية والسياسية.

<sup>1</sup>- صافة خيرة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان آلية فعالة لترقية وحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثابجي الأغواط- الجزائر- المجلد 08، العدد 20، 2022، ص 61.

<sup>2</sup>- المرسوم الرئاسي، رقم 17-76 المؤرخ في 12 فبراير 2017، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان، ج ر رقم 10، المؤرخة في 15 فبراير 2017.



## الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

3- اللجنة الدائمة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئة .

4- اللجنة الدائمة للمرأة والطفل والفئات الضعيفة.

5- اللجنة الدائمة للمجتمع المدني.

6- اللجنة الدائمة للوساطة، وتتولى هذه الأخيرة استلام ودراسة ومتابعة كل الطلبات والشكاوى والتظلمات كما يمكن للمجلس عند الاقتضاء، تشكيل لجان تتعلق بمجالات أخرى لحقوق الإنسان، حيث تكلف اللجان الدائمة بإعداد برنامج عملها والسهر على تنفيذه وتقييم مدى إنجازه دوريا، وعند الاقتضاء الاستعانة بخبراء من أجل الاستشارة في مسائل معينة<sup>1</sup>.

-**المندوبيات الجهوية والأمانة العامة للمجلس**: يمثل المجلس الوطني لحقوق الإنسان على المستوى الإقليمي مندوبيات ب خمس مندوبيات جهوية<sup>2</sup>، وهي موزعة على القطر الوطني من أجل تغطية كافة التراب الوطني وتقريب المواطن من المجلس الذي الذي سيكون على دراية تامة بكل ما قد يقع من خروقات ومساس بحقوق الإنسان<sup>3</sup>.

2-**اختصاصات المجلس الوطني لحقوق الإنسان**: نص القانون 16-13 على جملة من الاختصاصات المتصلة بترقية حقوق الإنسان في المواد من 4 إلى 6 منه، وقد جاءت متنوعة ودقيقة بين المجال الإستشاري والذي يقدم فيه المجلس الآراء والاستشارات في أمور معينة، وبين تلك التي تعتبر عمل وقائي لتفادي أي إنتهاكات أو تجاوزات، وأخرى نص عليها في كل من المواد 6 و 7 تتعلق بالتعاون على المستويات الدولية والوطنية<sup>4</sup>.

1 - صافة خيرة، المرجع السابق، ص 63.

2 - المندوبيات الجهوية للمجلس الوطني هي: المندوبية الجهوية لبيشار، المندوبية الجهوية للجزائر العاصمة، المندوبية الجهوية لقسطنطينة، المندوبية الجهوية لورقلة، المندوبية الجهوية لوهران، المادة 56 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان.

3 - صافة خيرة، المرجع نفسه، ص 64 .

4 - بن عيسى أحمد، المجلس الوطني لحقوق الإنسان كآلية مستحدثة لترقية حقوق الإنسان في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط - الجزائر - العدد 6، 2015، ص 264 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

#### أ- الاختصاصات المساعدة ذات الطابع الإستشاري:

المشرع الجزائري أبقى على الطابع الاستشاري لهذه الهيئة الرقابية في مجال حقوق

الإنسان، ويقوم المجلس بدوره الاستشاري في مجال حقوق الإنسان لاسيما من خلال<sup>1</sup>:

- يقوم المجلس بتقديم آراء وتوصيات، ومقترحات، وتقارير إلى الحكومة، أو إلى البرلمان حول أي مسألة تتعلق بحقوق الإنسان على الصعيدين الوطني والدولي، وذلك بمبادرة منه أو بطلب منهما.

-دراسة مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية، وتقديم ملاحظات بشأنه أو تقييم النصوص السارية المفعول على ضوء المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان.

-تقديم اقتراحات بشأن التصديق و/أو الانضمام إلى الصكوك الدولية لحقوق الإنسان .

-المساهمة في إعداد التقارير التي تقدمها الجزائر دوريا أمام آليات وهيئات الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية تنفيذا لالتزاماتها الدولية.

-تقييم تنفيذ الملاحظات والتوصيات الصادرة عن هيئات ولجان الأمم المتحدة والهيئات والآليات الإقليمية في مجال الحقوق الإنسان.

- المساهمة في ترقية ثقافة حقوق الإنسان ونشرها من خلال التكوين المستمر وتنظيم المنديات الوطنية والإقليمية والدولية، وإنجاز البحوث والدراسات والقيام بكل نشاط تحسيبي وإعلامي ذي صلة بحقوق الإنسان.

ب-اختصاصات ذات الطبيعة الوقائية: يتولى المجلس في مجال حماية حقوق الإنسان حيث خول القانون 16-13 في المادة 05 بعض الاختصاصات ذات الطابع الوقائي لاسيما في ما يأتي<sup>2</sup>:

-الإذار المبكر عند حدوث حالات التوتر والأزمات.

1 - بن عيسى أحمد، المرجع السابق، ص 266.

2 - صافة خيرة، المرجع السابق، ص 65 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-رصد انتهاكات حقوق الإنسان والتحقيق فيها وإبلاغ الجهات المختصة بها مشفوعة برأيه واقتراحاته .

-تلقي الشكاوى بشأن أي مساس بحقوق الإنسان ودراستها وإحالتها إلى السلطات الإدارية المعنية.

كانت الهيئات الرسمية للدولة والهيئات القضائية لا ترد إلا نادرا على الشكاوى والقضايا المرفوعة لها من اللجنة الاستشارية سابقا، وحاليا يشترط على الهيئات الحكومية وغيرها الاستجابة في أجل ستين يوما.

ج-اختصاصات المجلس الوطني في ترقية التعاون في مجال حقوق الإنسان: بالإضافة إلى اختصاصات المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ترقية وحماية حقوق الإنسان، منح المشرع الجزائري مهام أخرى تتمثل في قيام المجلس على ترقية التعاون في مجال حقوق الإنسان مع الهيئات الدولية والإقليمية والجمعيات ذات الصلة بحقوق الإنسان ومن بينها<sup>1</sup>:  
**3-التعاون الدولي والإقليمي:** في إطار تعزيز وتنمية التعاون مع الهيئات والمؤسسات الدولية و الهيئات الوطنية.

أ-التعاون مع الهيئات والمؤسسات الدولية: تتمثل الهيئات والمؤسسات الدولية في هيئات الأمم المتحدة، ووكالاتها المتخصصة، مثل مجلس حقوق الإنسان الأمني، أما بالنسبة للوكالات المتخصصة مثل منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى المنظمات غير الحكومية الدولية مثل منظمة العفو الدولية.

ب-التعاون مع الهيئات والمؤسسات الإقليمية والوطنية: للمجلس كذلك إبرام اتفاقيات تعاون مع المؤسسات الإقليمية المتخصصة، مثل: اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، ولجنة حقوق الإنسان العربية، وكذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في الدول الأخرى،

<sup>1</sup> - بن عيسى أحمد، المرجع السابق، ص 269.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
ومن أمثلة ذلك: المجلس الوطني لحقوق الإنسان في المغرب، بالإضافة إلى الجمعيات  
والهيئات الوطنية الناشطة في مختلف مجالات حقوق الإنسان، على غرار المرصد الوطني  
للمرفق العام.

ثانيا: وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة: يعتبر إنشاء الوزارة المنتدبة المكلفة  
بالأسرة كقضايا المرأة سنة 2002 ترجمة لإرادة الدولة في تدعيم سياسية الاعتناء بالأسرة  
كإبراز موقع المرأة كمشاركتها لاسيما في التنمية الاقتصادية و الإجتماعية والسياسية، وفي  
مجال حماية المرأة العاملة نجد أن أهم آلية معنية هي وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة،  
حيث تشرف بدورها على عدة فروع ومؤسسات وقطاعات تهتم بذات الجانب<sup>1</sup>.

1-وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة: تعتبر هيئة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع  
بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وحددت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 134/13  
الصادر في 10 أفريل 2013 مهام وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، ومن مهامها  
السهر على تطبيق الإستراتيجية الوطنية في مجال ترقية حقوق المرأة وتعزيز مساهمتها في  
التنمية الوطنية<sup>2</sup>.

2-هيئات وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة: وتتمثل في<sup>3</sup>:

-المجلس الوطني للأسرة والمرأة.

-المركز الوطني للدارسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة.

-المرصد القطاعية المستحدثة لدعم التشغيل النسوي.

-برنامج دعم عمل المرأة الريفية.

<sup>1</sup> - مبروكة محرز، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، ماجستير في القانون تخصص قانون  
دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، الجزائر، 2014، ص 254.

<sup>2</sup> - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 197.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص 199 .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة.

### المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية:

هناك مجموعة من اللوائح الفرعية العادية التي تعد ترجمة قانونية للمبادئ الواردة في الدستور، والتي غالبا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا عندما يتم تفسيرها في نصوص قانونية تفصيلية للأحكام العامة المشتقة من مبدأ دستورية القوانين، وبذلك تحتوي هذه النصوص على أحكام تفصيلية تهدف إلى ضمان ممارسة الحقوق والحريات العامة المنصوص عليها في الدستور، ومن بين هذه الحقوق تأتي الحقوق المكرسة لحماية المرأة العاملة، والتي يجسد ذلك في عدة قوانين تعد هذه القوانين من بين أهم النصوص القانونية الحديثة التي تأتي استنادا إلى المبادئ الدستورية<sup>1</sup>.

**الفرع الأول: حماية المرأة العاملة في قوانين الأحوال الشخصية:** إن الأهلية القانونية للمرأة العاملة تشير إلى مجموعة الحقوق والواجبات التي تمنح للمرأة في سياق القانون والتي تتعلق بوضعها كعاملة في سوق العمل، وتهدف هذه الأهلية إلى حماية حقوق المرأة وضمان مشاركتها الكاملة والمتكافئة في الحياة المهنية، والأهلية القانونية تتضمن عدة جوانب .

**أولا: الأهلية القانونية للنساء في القوانين الجزائرية:** لقد استجاب المشرع الجزائري للاتفاقيات الدولية التي تنادي بتكريس هذا الحق في القوانين الداخلية ، إذ سوى بين النساء والرجال في التمتع بالأهلية القانونية وذلك من خلال المادة 40 من القانون المدني التي تقر بأنه " لكل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية"<sup>2</sup>.

أما عن السن القانونية للتمتع بأهلية مباشرة الحقوق المدنية، فهي وحسب نفس المادة في فقرتها الثانية، 19 سنة كاملة.

1 - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 206.

2 - قانون رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم .

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وتجدر بنا الإشارة إلى بعض الحالات التي نصت عليها القوانين الجزائرية والتي لا تكون

فيها السن القانونية محددة بتسعة عشرة سنة، والمتمثلة في:

**1- أهلية التمتع بالجنسية الجزائرية:** إن أهلية التمتع بالجنسية تشير إلى الحق القانوني

للفرد في أن يصبح مواطناً لدولة معينة، ويعني ذلك أن الشخص الذي يحمل أهلية الجنسية

لدولة معينة يكون له الحقوق والواجبات المتعلقة بالمواطنة في تلك الدولة وهناك عدة طرق

للحصول على أهلية الجنسية، وتختلف القوانين في هذا الصدد بين الدول.

ومن العوامل التي قد تؤثر على أهلية التمتع بالجنسية تتضمن:

-**الميلاد:** في بعض الدول، يكون الأفراد مواطنين تلقائياً إذا ولدوا على أراضيها.

-**الزواج:** في بعض الحالات، يحق للشخص الحصول على الجنسية عند الزواج من مواطن

في تلك الدولة.

-**الطبيعة:** بعض الدول تمنح الجنسية للأفراد بناء على أصل أحد الوالدين أو جذورهم

العائلية.

-**الطلب الفردي:** يمكن للأفراد التقديم بطلب للحصول على الجنسية بشكل فردي، وفقاً

للشروط والمعايير التي تحددها الدولة.

-**الاستثمار:** في بعض الدول، يمكن للأفراد الحصول على الجنسية من خلال استثمار مالي

أو توفير فرص عمل.

بخلاف القانون المدني، نص قانون الجنسية الجزائري في مادته الرابعة على ما يلي:

" يعتبر بالغاً سن الرشد حسب مدلول هذا الأمر، كل شخص ذكر أو أنثى بلغ إحدى

وعشرين سنة من العمر."

إذا كان المشرع رفع سن الرشد من 19 سنة من خلال نص هذه المادة من القانون

المدني، إلى 21 سنة، فإنها لم تخل بمبدأ المساواة الذي طالبت بتكريسه مختلف الاتفاقيات

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الدولية التي تعرضت إلى هذا الموضوع، ونتيجة لذلك، يلاحظ بأن المشرع الجزائري قد أكد مرة أخرى حرصه على عدم التمييز بين النساء والرجال في التمتع بالأهلية القانونية<sup>1</sup>.

2- أهلية الزواج: أهلية الزواج تعبر عن الشروط والمعايير التي يجب أن يستوفوها الأفراد للحصول على إذن قانوني للزواج، وهذه الشروط تتفاوت بين الثقافات والديانات والقوانين الوطنية، وتهدف إلى تنظيم مؤسسة الزواج لضمان استقرار المجتمع وحماية حقوق ورفاهية الزوجين.

تشمل أهلية الزواج عادة النقاط التالية:

- السن:** تحدد الكثير من القوانين حدًا أدنى للسن للزواج. يتطلب الزواج في سن صغيرة في بعض الأحيان موافقة الوالدين أو موافقة قانونية.
- الحالة الاجتماعية:** يمكن أن تؤثر الحالة الاجتماعية، مثل الزواج السابق أو الحالة القانونية، على أهلية الزواج.
- القرباة الدموية:** توجد قوانين في العديد من الثقافات تمنع الزواج بين أفراد من نفس العائلة أو قرابة الدم.
- القدرة العقلية:** يجب أن يكون الشخصان اللذان يرغبان في الزواج قادرين على فهم طبيعة الالتزامات الزوجية وأن يكون ليهما القدرة العقلية لاتخاذ هذا القرار.
- موافقة الأطراف:** في بعض الحالات، يتعين الحصول على موافقة الأطراف المعنية أو الوصيان القانونيين، خاصة في حالة الأفراد الذين لم يبلغوا السن القانوني.
- الشرط الصحي:** في بعض الأحيان، يطلب تقديم شهادات صحية للتحقق من عدم وجود أمراض معدية أو قضايا صحية خطيرة.

---

<sup>1</sup> طالبى سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان ( الظروف العادية ) بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون- الجزائر 01 - 2000/1999، ص 07.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-القوانين الدينية:في بعض الديانات، يتم تنظيم الزواج وفقا للشرائع الدينية، وتحدد هذه الشرائع الشروط اللازمة لأهلية الزواج.

الهدف من تحديد أهلية الزواج حسب التشريع الجزائري هو ضمان أن الزواج يتم بشكل قانوني وأخلاقي، ويحمي حقوق ومصالح الأفراد والمجتمع على حد سواء، و يحدد قانون الأسرة الجزائري في مادته السابعة، أهلية الزواج بإحدى وعشرين سنة للرجال وثمانية عشرة سنة بالنسبة للنساء، إلا أنه يمنح للقاضي صلاحية الترخيص لهما بالزواج قبل بلوغ تلك السن لمصلحة أو ضرورة<sup>1</sup>.

3-أهلية ممارسة الأعمال التجارية: أهلية ممارسة الأعمال التجارية تشير إلى الشروط والمعايير التي يجب أن يلتزم بها الأفراد أو الشركات للمشاركة في الأنشطة التجارية.

هذه الأهلية تتفاوت باختلاف القوانين والتشريعات في كل بلد، وتهدف إلى ضمان نزاهة وشفافية الأعمال وحماية المستهلكين والأطراف المعنية. العوامل التي قد تؤثر على أهلية ممارسة الأعمال التجارية تشمل:

-التراخيص والتصاريح:يمكن أن تتطلب الأعمال التجارية الحصول على تراخيص وتصاريح من السلطات المحلية أو الحكومية.

-التعليم والمهارات:قد تكون هناك متطلبات بخصوص التعليم والمهارات اللازمة للقيام بنشاط معين.

-الشروط المالية:يمكن أن تتعلق بالحد الأدنى لرأس المال المطلوب لبدء العمل.

-النزاهة والسمعة:قد تشمل الأهلية تقييم نزاهة الفرد أو الشركة وسمعتها في السوق.

-الضرائب والتأمين:يجب على الأعمال التجارية الالتزام بالقوانين الضريبية وتوفير التأمينات المطلوبة.

<sup>1</sup> - طالبي سرور، المرجع السابق، ص 7.



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-**الامتثال للقوانين:** يجب أن تلتزم الشركات بالقوانين المحلية والوطنية المتعلقة بالأعمال التجارية.

-**التحكيم القانوني:** قد تكون هناك متطلبات بشأن القانون والتحكيم في حالة وجود نزاعات.

-**البيئة والصحة والسلامة:** يمكن أن تشمل الأهلية التزام الشركات بالمعايير البيئية وقوانين السلامة والصحة المهنية.

-**حقوق الملكية الفكرية:** قد تشترط بعض القوانين حقوق الملكية الفكرية لحماية الملكية الفكرية.

المقصود بالأهلية هنا ضرورة بلوغ الشخص 19 عشر سنة كاملة وأن لا يكون مصاب بعارض من عوارض الأهلية من جنون، سفه أو عته، إلا أنه يجوز للقاصر المرشد ممارسة التجارة طبقاً لنص المادة 05 من القانون التجاري<sup>1</sup>.

ويقصد بالقاصر المرشد الشخص الذي يبلغ سن 18 سنة كاملة والذي يكون قد حصل على إذن بممارسة التجارة من والده أو أمه أو على قرار من مجلس العائلة مصادق عليه من طرف رئيس المحكمة فيما إذا كان والده متوفى أو غائبا<sup>2</sup>.

أما أهلية المرأة المتزوجة فيجوز للمرأة أيضا ممارسة التجارة ببلوغها سن 19 سنة كاملة أو عن طريق ترشيدها وفي هذه الحالة تكتسب صفة التاجر وتحمل جميع الالتزامات المترتبة عن اكتساب هذه الصفة، والجدير بالذكر هنا أن صفة التاجر لا يكتسبها الشخص بمجرد أن يكون زوجه تاجرا سواء بالنسبة للرجل أو المرأة.

<sup>1</sup>- انظر المادة 05 من الأمر 75- 59 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم .

<sup>2</sup>- بوخالفة عبد الكريم، الحقوق المدنية للمرأة وآليات حمايتها في التشريعات الدولية والوطنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر - المجلد 6، العدد 1، 2021، ص 82.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ثانيا: الآثار المترتبة عن تمتع النساء بالأهلية القانونية:

تمتع النساء بالأهلية القانونية يترتب عليه العديد من الآثار الإيجابية على المستويات الفردية والاجتماعية والاقتصادية.

وهذه بعض الآثار المترتبة عن تحقيق المساواة في الأهلية القانونية للنساء<sup>1</sup>.

**1- تعزيز المساواة:** يسهم تمتع النساء بالأهلية القانونية في تحقيق المساواة بين الجنسين، حيث يتاح لهن الوصول إلى الفرص والحقوق بشكل متساوٍ مع الرجال.

**2- تحسين الحياة العائلية:** يمكن لتوسيع حقوق النساء أن يساهم في تحسين الحياة العائلية عبر دعمهن لأسرهن بشكل أفضل والمشاركة بفاعلية في رعاية الأطفال وتوفير الموارد.

**3- تعزيز التنمية الاقتصادية:** يفتح توفير الأهلية القانونية للنساء أمامهن فرصًا أكبر للمشاركة في سوق العمل وتحقيق تنمية اقتصادية أفضل على المستوى الشخصي والاقتصادي<sup>2</sup>.

**4- تعزيز الإبداع والابتكار:** يساهم تمكين النساء في مجال الأعمال والابتكار في تعزيز الإبداع والتنوع في مجتمع.

**5- تعزيز القرارات الفردية:** يسمح للنساء باتخاذ قراراتهن الشخصية والمهنية بحرية، مما يعزز التمتع بحقوقهن وكرامتهن.

**6- تحسين الصحة والتعليم:** يمكن لتحقيق المساواة القانونية أن يؤدي إلى تحسين فرص النساء في الحصول على التعليم والرعاية الصحية، مما يعود بفائدة على المجتمع بأسره.

<sup>1</sup> - طالبي سرور، المرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> - بوخالفة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 83.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

7- تعزيز المشاركة السياسية: يساهم تمكين النساء في المشاركة السياسية واتخاذ القرارات في تعزيز التمثيل الكامل للمجتمع.

8- تعزيز التنوع والشمول: يعزز تمكين النساء من التنوع في مختلف المجالات ويعكس الشمول في اتخاذ القرارات والمساهمة في تقديم وجهات نظر متنوعة.

بالإضافة إلى هذه الآثار التي استفادت بها المرأة هناك حقوق وليدة لاستجابة المشرع الجزائري للاتفاقيات الدولية المطالبة بمنح المرأة أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل ومنها<sup>1</sup>:

- حق المرأة في إبرام العقود.

- حق المرأة في إدارة ممتلكاتها.

- حق المرأة في معاملة ماثلة أمام المحاكم، وكتطبيق لحق المرأة في معاملة ماثلة أمام المحاكم نورد ما يلي:

- حق المرأة في الشهادة.

- المسؤولية المدنية للنساء.

- المسؤولية الجنائية للنساء.

**الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة:**

إن حقوق المرأة العاملة في قانون الأسرة تختلف حسب البلد والنظام القانوني المعمول به، وهذه بعض الجوانب التي قد تشملها حماية المرأة العاملة في سياق قانون الأسرة.

**أولاً: الحقوق العامة:** تتمثل الحقوق العامة المقررة لحماية المرأة العاملة في قانون الأسرة في :

<sup>1</sup> - طالبي سرور، المرجع السابق، ص 11.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

1- حقوق العمل والأسرة: إجازات الأمومة والأبوة: تقديم فترات إجازة للأمهات والآباء لرعاية الأطفال الرضع.

2- حقوق الإجازات العائلية: توفير إجازات للأسرة للتعامل مع الظروف الأسرية الخاصة. الحقوق المالية:

3- حقوق النفقة: ضمان حق المرأة في الحصول على دعم مالي من الزوج في حالة الطلاق أو الانفصال.

4- حقوق الميراث: تقديم حقوق للمرأة في التمتع بحصتها المنصفة من الميراث وتحديد كيفية توزيعه.

5- حقوق الحضانة: حقوق الحضانة والرعاية: تحديد حقوق الحضانة والرعاية للأمهات اللاتي يكن لهن الحق في رعاية أطفالهن بعد الانفصال أو الطلاق.

6- حقوق الزواج: حق: حق المرأة في اختيار الزواج والموافقة على الزواج.

7- حقوق الطلاق: ضمان حقوق المرأة في حالة الطلاق، بما في ذلك الحصول على حقوق النفقة والرعاية.

ثانيا: الحقوق الخاصة:

وتضمن قانون الأسرة الجزائري صور لحماية المرأة العاملة عبر مراحل ابتداء من الزواج إلى احتمالية فك الرابطة الزوجية ، وهذا ما جاء في مدونة قانون الأسرة الذي يؤدي تخلفها إلى بطلان العقد أو فساده بصفة عامة، وتتمثل هذه حماية المرأة العاملة في:

1- حماية المرأة العاملة في تكوين الزواج: تظهر الحماية القانونية المرأة العاملة في المادة 19 المعدلة بالأمر 05-102<sup>1</sup>، للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو عقد رسمي

1 - المادة 19 من الأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فبراير 2005 تنص " للزوجين أن يشترطا في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية، لاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة، ما لم تتناف هذه الشروط مع أحكام هذا القانون ".

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة  
ما لم تتنافى هذه الشروط مع أحكام هذا القانون<sup>1</sup>.

**2- حماية المرأة العاملة خلال الحياة الزوجية:** وتظهر هذه الحماية في استقلالية الذمة  
المالية للزوجة وتنظيم الأموال المشتركة بينها وبين زوجها وتظهر الحماية كذلك في جملة  
الحقوق المقررة للزوجة لاسيما التشاور في تسيير شؤون الأسرة وتباعد الولادات ، وتشمل  
هذه الحماية مايلي<sup>2</sup>:

-أموال الزوجة المكتسبة عن طريق عملها.

-استقلالية الزوجة في ممارسة العمل.

-استقلالية الزوجة في قبض الراتب والتصرف فيه.

-تنظيم الأموال المشتركة بين الزوجين.

**3- حماية المرأة العاملة بعد فك الرابطة الزوجية:** وتظهر هذه الحماية في:

-إثبات ملكية الأموال المشتركة.

-إسناد حق الحضانة للأم العاملة، وهذا ما نصت عليه المادة 62 من قانون 84-11<sup>3</sup>.

**ثالثا- حماية المرأة العاملة في قانون العقوبات:** تتعرض المرأة العاملة في بعض الأحيان  
لمخاطر انتهاك حقوقها الشخصية أثناء ممارستها لحقوقها في مجال العمل، حيث تكون  
عرضة لمختلف أشكال الاعتداء والعنف الموجهة ضدها.

1 - طالبي سرور، المرجع السابق، ص 63.

2 - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 270.

3 - المادة 62 من القانون 84-11 المتضمن قانون الأسرة "الحضانة هي رعاية الولد وتعليمه والقيام بتربيته على دين  
أبيه والسهر على حمايته وحفظه صحة وخلقا".

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
يمكن أن يكون هذا العنف جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، مما يؤثر بشكل سلبي على  
حياتها، ويمكن أن يدفع هذا الوضع النساء إلى التفكير في الاعتزال التام للعمل، أو يمكن  
أن يؤدي إلى عدم استقرارهن في الوظيفة الحالية أو تغييرها بشكل متكرر.

كما قد يجبرن على العيش في حالة من الخوف والقلق، ولحماية المرأة العاملة من  
جميع أشكال الاعتداء والعنف في بيئة العمل، يتطلب الأمر تدخل من التشريعات والقوانين  
المحلية. يجب تبني إجراءات وسياسات فعالة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية، تحمي حقوق  
المرأة وتكافح أي اعتداءات تجاهه<sup>1</sup>.

تتعدد أوجه الحماية الواردة في قانون العقوبات التي تعنى بالمرأة، إما باعتبارها جزء  
من المجتمع أو باعتبارها جزء من الكيان العائلي أو باعتبارها رمزا للشرف أو لوظيفتها  
الإنجابية، وما يهمنها بالذات هو تسليط الضوء على الحماية المقررة للمرأة باعتبارها جزء من  
المنظومة العمالية.

**1- الحماية العامة للمرأة العاملة:** استناداً للمرأة العاملة من الحماية المقررة للأفراد أو  
الموظفين بشكل عام تعتمد على النصوص العقابية التي تكون موجهة للحماية من أي اعتداء  
أو انتهاك للحقوق في بيئة العمل، ويكون هذا النوع من الحماية غير موجه بشكل خاص  
للنساء العاملات، ولكنه يشمل جميع الأفراد.

تتضمن هذه الحماية تجريم عدة أفعال، من بينها:

**-العنف الجسدي:** حماية الأفراد، بما في ذلك النساء العاملات، من أي أعمال عنف تجاه  
الجسم.

**-العنف النفسي:** تجريم السلوكيات التي قد تسبب أذى نفسياً للأفراد في محيط العمل.

<sup>1</sup> - نجية عراب ثاني، الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف والإعتداء في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات  
الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01 - المجلد 10، العدد 1، 2023، ص 462.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-العنف الجنسي: حماية ضد أي اعتداءات جنسية أو تحرش في محيط العمل.

-تمييز النوع الاجتماعي: منع التمييز بناء على الجنس، وضمان المساواة في فرص العمل والمعاملة.

-حقوق العمال: ضمان حقوق الموظفين في مجالات مثل الأجور وساعات العمل والإجازات.

تكون هذه النصوص العقابية ذات فائدة للمرأة العاملة عندما يتم تنفيذها بشكل فعال ويتم تطبيقها بعدالة، مما يساهم في خلق بيئة عمل آمنة ومشجعة للمرأة ولجميع العاملين، وتظهر الحماية هنا في تجريم جملة من الأفعال وهي<sup>1</sup>:

-الإهانة والتعدي على الموظفين: تنص المادة 144 من قانون العقوبات<sup>2</sup>، التي تأتي ضمن الفصل الخامس المعنون بالجنايات والجنح المرتكبة من الأشخاص ضد النظام العمومي، على جريمة الإهانة والتعدي على الموظفين. يتم تجريم هذه الأفعال بهدف حماية النظام العام والحفاظ على كرامة وسلامة الموظفين أثناء ممارستهم لواجباتهم.

في سياق هذه المادة يعتبر أي تصرف يشكل إهانة أو تعديا على الموظفين جريمة جنائية. يمكن أن تشمل هذه التصرفات أفعالا تتضمن التجاوز على الحقوق الشخصية، أو الإساءة اللفظية، أو التصرفات العدائية التي تستهدف الموظفين أثناء قيامهم بواجباتهم الرسمية.

1 - شريف مريم، المرجع السابق، ص 236 .

2 - المادة 144 من القانون 06-23 المتضمن قانون العقوبات تنص " يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) وبغرامة من 1.000 دج إلى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط آل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم.

وتكون العقوبة الحبس من سنة إلى سنتين إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أثير قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري وتهدف هذه المادة إلى تحقيق عدة أهداف، منها حماية الموظفين من التعديات والإساءات، وضمان استمرارية سير الأعمال بشكل سلس وفعال، يعتبر انتهاك هذه المادة جريمة يعاقب عليها القانون للحفاظ على نظام العمل وسلامة العاملين فيه.

وهذا ما نصت عليه المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري ضمن الفصل الخامس المعنون بالجنايات والجرح المرتكبة من الأشخاص ضد النظام العمومي<sup>1</sup>.

- **أعمال العنف العمدية:** وجد في المواد من 264 إلى 276 من قانون العقوبات بنود تتناول جرائم الإيذاء العمدي، مثل الجرح، والضرب، والاعتداء بأي وسيلة. يتم تنظيم هذه المواد لحماية الأفراد من أعمال العنف التي تكون ناتجة عن نية متعمدة لإلحاق الأذى.

فيما يلي إلقاء نظرة على بعض النقاط الرئيسية المتعلقة بهذه المواد:

- **الجرح:** وهذا ما جاء في المادة 264 ق.ع.ج على أنه الجرح الناتج عن فعل عدواني وعمدي<sup>2</sup>.

- **الضرب:** حيث تنص المادة 265 ق.ع.ج ف 03 على الجرائم المتعلقة بالضرب العمدي.

- **الاعتداء:** يشمل جميع أنواع الاعتداء الذي يكون بشكل متعمد وباستخدام أي وسيلة.

تهدف هذه المواد إلى توفير حماية للأفراد من الإيذاء العمدي، سواء كان ذلك على شكل جرح أو ضرب أو أي نوع آخر من الاعتداءات، يتم تحديد العقوبات القانونية لتلك الأفعال وفقا للنصوص التي تنص عليها المواد المذكورة في قانون العقوبات .

<sup>1</sup> - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 275.

<sup>2</sup> - المادة 264 من القانون 06-23 تنص أنه " كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربة أو ارتكب أي عمل آخر من أعمال العنف أو التعدي يعاقب بالحبس من سنة ( 1 ) إلى خمس ( 5 ) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشر ( 15 ) يوما...".



الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-**أفعال التمييز:**تناول المادة 295 مكرر 1 ومكرر 2 في القانون الجزائري قضايا التمييز وتحديد العقوبات المناسبة لها، وحسب هذه المادة يعاقب كل من يرتكب أفعال التمييز بين الأشخاص أو الجماعات على أساس الجنس، العرق، اللون، النسب، الأصل القومي، الإثني، أو الإعاقة، وتشمل هذه الأفعال أي تمييز، تفرقة، استثناء، أو تقييد يهدف أو يؤدي إلى تعطيل اعتراف الأفراد بحقوقهم الإنسانية والحريات الأساسية، وذلك على قدم المساواة في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

أما بالنسبة للعقوبات، فإن الفرد الذي يدين بفعل التمييز وفق المادة 295 مكرر 1 يكون عرضة للحبس لمدة تتراوح بين 6 أشهر و3 سنوات، إضافة إلى دفع غرامة تتراوح بين 50 ألف دينار جزائري و150 ألف دينار جزائري.

أما المادة 295 مكرر 2، التي تتعلق بالأفعال التي يقوم بها الشخص المعنوي (الكيانات القانونية)، فتفرض غرامة تتراوح بين 150 ألف دينار جزائري و750 ألف دينار جزائري. تأتي هذه العقوبات بهدف تحقيق المساواة وحقوق الإنسان في مختلف الميادين، وتحمي الأفراد من التمييز الذي قد يؤدي إلى تقييد حقوقهم وحرياتهم.

**2- الحماية الخاصة بالمرأة العاملة:** تعيش المرأة العاملة في بيئة معقدة حيث يمتد نطاق العنف ضدها إلى مختلف السياقات، لا يقتصر على الحياة الخاصة بل يتسع ليشمل الإطار العام، ومنها الاتجار بالنساء وظاهرة التحرش داخل أماكن العمل والأماكن العامة، ويظهر العنف بأشكال متعددة مثل المضايقات الجنسية وأي سلوك متعمد يستند إلى الجنس، سواء كان ذلك في الأقوال أو الأفعال.

أما في السياق الخارجي، تتعرض المرأة العاملة للعنف الجسدي من قبل المجتمع، وقد يشمل ذلك التعرض للإيذاء الجسدي والاغتصاب، والتحرش الجنسي يعتبر آفة خطيرة تطل المدارس والمستشفيات والجامعات وغيرها من الأماكن العامة والخاصة، ويمتد أيضا إلى

الباب الأول الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مجال العمل، الذي يعد قضية تغفل سياسيا واجتماعيا. العنف أيضا يتجلى في العالم  
الافتراضي، مثل الانترنت، ويشمل أشكالاً أخرى من الاعتداءات مثل القتل والتهديد  
والاختطاف.

تطراً تحديات كبيرة نتيجة انتشار ظاهرة العنف ضد المرأة، وتظهر آثارها بشكل واضح  
في تأثير المجتمع على نظرتة للمرأة وعدم قدرتها المفترضة في الدفاع عن نفسها، ويسجل  
القليل من هذه الحالات لدى المصالح المعنية بحقوق المرأة، وهو ما يجعل الأرقام المسجلة  
لا تعكس الواقع بشكل كامل.

تعكس التعديلات التشريعية على المنظومة العقابية، خاصة في القانون الجزائري، توجهها  
نحو تعزيز الحماية للمرأة ومعاينة الفاعلين في محاولة لتحسين الوضع والحد من انتشار  
ظاهرة العنف ضد المرأة.

## خلاصة الفصل الثاني :

تزايد الاهتمام الدولي بحماية حقوق المرأة في سوق العمل ويشهد تطورا إيجابيا على مر الزمن، وقد أسفر هذا التطور عن فوائد لا يمكن تجاهلها، حيث قامت المنظمات الدولية والإقليمية بإصدار العديد من الاتفاقيات العامة والمتخصصة المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل، وكل ما يتصل به من حقوق وخاصة المتعلقة بحماية المرأة في مجال العمل .

تم تنظيم عدة مؤتمرات أكدت على حظر جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بما في ذلك العاملة. كما اعتمدت المنظمات الدولية للعمل اتفاقيات تتعلق بحقوق العمال بشكل عام، وبشكل خاص اعتنت بحقوق النساء العاملات، وتضمنت مبدئيا مباشرة حول هذا الجانب، وقد نظمت الأنظمة الدولية نصوصاً متنوعة لحماية حقوق المرأة في سوق العمل.

ونظراً لكون الجزائر طرفاً في هذه المنظمات والنصوص الصادرة عنها، اتخذت الدولة إجراءات تشريعية عدة لحماية حقوق المرأة في سوق العمل، سواء على مستوى الدستور أو من خلال القوانين الفرعية والتنظيمات، وتشمل هذه الإجراءات قوانين العمل الوظيفة العمومية والتأمينات الاجتماعية وقوانين الأسرة والعقوبات، وقد تأسست مؤسسات متعددة لتحقيق تنفيذ فعال لهذه الحقوق.

تلك الجهود تعكس أهمية تحقيق المرأة في سوق العمل مكانة بارزة على جميع الأصعدة، وتؤكد على التوافق الدولي حيال ضرورة احترام حقوق هذه الفئة وضمان حمايتها، يظهر التوافق بوضوح عندما يتفق جميع النصوص على مبدأ المساواة من جهة، وعلى أهمية تقييد عمل المرأة بمنع أي ممارسة تهدد سلامتها أو أخلاقها من جهة أخرى.

لقد كان لهذه النقاط التوجيهية دور رئيسي في تشجيع المشرعين في مختلف الدول على تبني إجراءات قانونية لحماية المرأة في سوق العمل، وذلك من خلال فرض التزامات على أصحاب العمل ووضع قواعد خاصة تستهدف توفير الحماية للمرأة العاملة.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

- الفصل الأول: الإجراءات الإدارية لمواجهة التحرش في أماكن العمل
- الفصل الثاني: آليات المتابعة الجزائية لجريمة التحرش الجنسي

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### الفصل الأول: الإجراءات الإدارية لمواجهة التحرش في أماكن العمل:

إن المشرع الجزائري أقر المرأة سواء كانت موظفة أو عاملة جملة من الحقوق والواجبات، ولعل أهم الحقوق التي يتمتعها أي عامل بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة هو توفير جمل عمل ملائم، ولعل من أبرز الممارسات التي تؤرق المرأة العاملة هو التحرش الجنسي في إطار العمل، ولعل آثاره سائلة الذكر لها تأثير كبير على المرأة العاملة على كل الأصعدة.

ولعل صعوبة إثبات التحرش الجنسي هو ما يحول دون الحد من هذه الظاهرة، بالإضافة إلى الموقف السلبي المتخذ من المتحرش بها أدى إلى تقادم جريمة التحرش الجنسي في الأوساط المهنية.

وتختلف الحماية تبعا للنظام القانوني المطبق في إطار العمل، سواء الأحكام الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية أو من خلال أحكام قانون العمل ومدى معالجتها للتحرش الجنسي وحمايتها للمرأة العاملة.

ولمعالجة ذلك قسمت الفصل إلى مبحثين، خصصت المبحث الأول الإجراءات القانونية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، ويتضمن الأجهزة الوقائية الداخلية والخارجية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، أما المبحث الثاني الإجراءات القانونية لحماية الموظفة من التحرش الجنسي.

### المبحث الأول: الإجراءات القانونية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي:

يعتبر قانون العمل مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاقتصادية التي تحكم وتنظم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل وما يترتب عنها من التزامات وحقوق ومراكز قانونية للطرفين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص7.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وباعتبار المرأة العاملة من فئة العمال الذي يهدف قانون العمل بالأساس إلى تنظيم  
المسائل المتعلقة بحماية حقوقهم .

وما يلاحظ في قانون العمل الجزائري غياب التحرش الجنسي في نصوصه، واكتفى  
المشرع الجزائري على تجريمه في قانون العقوبات فقط على عكس التشريعات الأخرى التي  
أقر صراحة على أحكام التحرش الجنسي في قانون العمل، وهذا ما يجعله نظام قانوني  
متكامل لحماية العامل بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة<sup>1</sup>.

وفي غياب النصوص القانونية وعدم التطرق إلى التحرش الجنسي من بين الأخطار  
التي تهدد العاملات والذي بدوره يؤثر على أدائها الوظيفي، غير أن المشرع نص على  
ضمانات والتزامات لحماية هذه الأخيرة من المخاطر المهنية بصفة عامة .

#### **المطلب الأول: الأجهزة الوقائية الداخلية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي:**

لحماية المرأة العاملة داخل المؤسسة المستخدمة يتضح جليا دور مختلف الأجهزة المنوط  
لها القيام بدور الرقابة على المستوى الداخلي للمؤسسة للتصدي لأي خرق لأحكام الأمن  
والسلامة لعمالها، وتتمثل هذه الأجهزة في صاحب العمل ومديرية الموارد البشرية ومندوب  
العمال ولجان الأمن والوقاية الصحية<sup>2</sup>، وسنتطرق إليها كالاتي :

#### **الفرع الأول: دور صاحب العمل في حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي:**

تتمثل التزامات صاحب العمل في حماية عماله وخاصة المرأة العاملة من الأخطار المهنية  
وهذا ما جاء في المادة 05 من القانون 90-11 التي نصت على الحقوق الأساسية التي  
يتمتع بها العامل ومن بينها الوقاية الصحية والأمن، فصاحب العمل ملزم باتخاذ الإجراءات  
المناسبة لتحقيقها، أما المشرع الفرنسي فقد أقر بإجراءات خاصة لصاحب العمل بخصوص

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 73.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 74 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أفعال التحرش الجنسي في العمل، وهذا ما جاء في نص المادة 5-1153 من قانون العمل  
الفرنسي "فعل رب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية للوقاية ومكافحة التحرش  
الجنسي"<sup>1</sup>.

وتتمحور الإجراءات المتخذة من الهيئة المستخدمة في:

**أولاً: إجراء مخطط للوقاية من التحرش الجنسي في العمل:** يلتزم صاحب العمل بوضع  
مخطط عمل للوقاية والحد من التحرش الجنسي من خلال الاستعانة بأهل الاختصاص  
والاعتماد على طرق مضبوطة ومدروسة واحتوائه على العناصر الآتية:

**1- تمهيد:** يجب على كل هيئة مستخدمة وضع إستراتيجية واضحة لمكافحة التحرش  
الجنسي لعمالها مع توفير بيئة عمل آمنة، هذه السياسة المسطرة تضي مصداقيتها من  
خلال سهولة تطبيقها وتتجلى في:

- العدالة في التعامل مع الشكاوى .
- السرية في جمع المعلومات .

من خلال التقيد بهذه المبادئ فهي تشجع المرأة العاملة المتحرش بها بالتصريح بوقوع  
تحرش ضدها.

**2- تحديد مدلول التحرش الجنسي:**

يجب تحديد جيد وواضح لمفهوم التحرش الجنسي وذلك بوضع وثيقة خاصة تبين مدلوله،  
لتقادي الوقوع في عدم القدرة على التمييز بين التحرش الجنسي والمضايقات الأخرى  
المشابهة له<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 74.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 102.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**3- مجال التطبيق:** ويتمثل في تحديد الأشخاص المخول لهم بمواجهة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وذلك مدون في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة مع التزام صاحب العمل على السهر على تنفيذه .

**4- إجراءات معالجة الشكاوى:** يجب تحديد إجراءات وطرق رفع الشكاوى إلى مختلف الجهات المخولة بدراستها وتحديد ما إذا كانت هذه رسمية أو غير رسمية .

**5- القوانين والأنظمة:** يقصد توعية وتعريف العاملين وأصحاب العمل بقوانين وأنظمة الصحة والسلامة في العمل مع إلزامهم بإتباع أسلوب العمل السليم لضمان عدم وقوع أبحاث نتيجة جهل وعدم دراية الأفراد بالقوانين والأنظمة سارية المفعول.

**ثانيا: مسؤولية صاحب العمل:** تقوم مسؤولية صاحب العمل المدنية والجزائية في حالة وقوع تحرش جنسي إلى جانب المتحرش، وتكمن مهمة القاضي بالتقصي في مدى تطبيق صاحب العمل للإجراءات الوقائية ضد المتحرش في وجودها وكفايتها، واتخاذ الإجراءات الأولية المتمثلة في سماع الأطراف وإجراء الوساطة وتوقيف المتحرش من طرف الهيئة المستخدمة مؤقتا إلى غاية انتهاء التحقيق<sup>1</sup>.

وفي حالة شكوى المرأة العاملة المتحرش بها يجب أن تؤسس الأفعال المادية التي تعرضت لها، وإذا كانت مصحوبة بأضرار صحية - أضرار نفسية - فيجب تدعيمها بشهادة طبية، وفي ظل غياب النصوص القانونية تبقى المرأة العاملة، ويترتب عن ذلك مايلي:

**1- المسؤولية المدنية:** تترتب المسؤولية المدنية عن صاحب العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن، إما مسؤولية الشخصية أو مسؤولية ناتجة عن خطأه تابعه.

فالمسؤولية القائمة عن الخطأ الشخصي تكون في حالة ارتكاب صاحب العمل خطأ يؤدي إلى الإضرار بسلامة عماله، وهذا الخطأ يكون غير معذورا أو خطأ عمدي، وعلى

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 102.



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
اعتبار خلو القانون الخاص المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الحالي على  
تعريف الخطأ المعذور على عكس القانون القديم الذي نص على إعطاء مجالا واسعا  
للسلطة التقديرية للقاضي على ضوء الوقائع المعروضة عليه<sup>1</sup>.

ولم يتطرق القانون 08-08 للعناصر المكونة للخطأ المعذور على عكس القانون القديم  
15-83 الذي حدد الخطأ المعذور في نص المادة 45 " يتمثل الخطأ المعذور والصادر من  
صاحب العمل في توفر أحد الشروط التالية: خطأ ذو خطورة استثنائية ، خطأ ينجم عن فعل  
أو تغاضي متعمد، خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه. " وإذا تم إثبات  
أن الخطأ على صاحب العمل فيحق للعامل طلب التعويض من هيئة الضمان الاجتماعي،  
ويمكن لهذه الأخيرة أن تحل محل المرأة العاملة في رفع الدعوى القضائية<sup>2</sup>.

ولا يعد المستخدم مسؤول فقط عن أفعاله وإنما يعتبر مسؤول عن الأخطاء المرتكبة من  
طرف عماله، وهذا تطبيقا لمبدأ آخر من مبادئ القانون المدني، وهو أن المتبوع يعد مسؤول  
عن الفعل الضار المرتكب من تابعيه خلال ممارسة مهامهم أو بمناسبةها ، وهذا ما جاء في  
نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>.

**2-المسؤولية الجزائية:** إن المشرع الجزائري أقر جزاءات في حق صاحب العمل عند  
الإخلال بالتزاماته، وأيضا في حالة تهاونه وعدم مراعاته لقواعد الوقاية في الحدود القانونية  
المخصصة له، وهذا ما جاء في قانون 07-88 في مواد من 36 إلى 38 التي نصت  
على عقوبات في حالة إثبات ذلك، وكذلك إذا ارتكبت هذه الأفعال من قبل العمال تنسب إلى

<sup>1</sup>- بشير هدي، المرجع السابق، ص 98 .

<sup>2</sup>- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، المرجع السابق، ص 400.

<sup>3</sup>- المادة 136 من القانون المدني الجزائري: "يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها".

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
صاحب العمل عند عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لاحترام التعليمات القانونية وفرض عقوبات  
على مرتكبها، وهذا ما نصت عليه المادة 43 من قانون 88-107<sup>1</sup>.

يعد بمثابة حياة خاصة تحظى بالحماية ضد كل اقتراب أو مساس بها من جانب  
صاحب العمل، يسمح لصاحب العمل بصفته عن المنشأة وإعمالا لمقتضيات التبعية  
القانونية التي يخضع لها العامل، أن يلعب دورا محددا في الحياة المهنية، وأن تجاوزه لهذا  
الإطار يعد تدخلا في الحياة الخاصة تستحق الحماية، لذلك يجب وضع حدود للتداخل بين  
الإطار المهني القائم بالفعل كنتيجة لإبرام العقد وبين الإطار غير المهني والذي يعكس كل  
ما لا يتعلق بالعقد، والذي يعد بمثابة حياة خاصة تحظى بالحماية أو مساس من جانب  
صاحب العمل .

#### الفرع الثاني: دور لجان الوقاية الصحية والأمن:

تتمثل لجان الوقاية الصحية والأمن في تلك الأجهزة المتكونة من ممثلي العمال  
وممثلي رب العمل، والتي تعتمد على جهود العمال في حماية مصالحهم، وتعتبر هذه اللجان  
من الهيئات الداخلية للهيئة المستخدمة والتي تتمتع بدور فعال في الوقاية من خطر التحرش  
الجنسي من خلال رقابة تطبيق قواعد الوقاية والإشارة المقدمة للهيئة المستخدمة.

أولاً: الاختصاصات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن: خول المشرع الجزائري لهذه  
اللجنة مهمة الرقابة على تدابير الحماية الفردية والجماعية للعمال، وفي حالة غياب اللجان  
المكلفة بذلك في الهيئة المستخدمة يتولى مهمة الرقابة مندوبان مكلفان بها، ويشترط أن  
تكون هذه الهيئة المستخدمة تشغل تسعة عمال على الأكثر، وهذا ما أقره أيضا المشرع  
الفرنسي بالنسبة لشروط العمل ولجان الوقاية الصحية والأمن<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 82.

<sup>2</sup>- سكيل رقية، المرجع السابق، ص 245 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

والأحكام القانونية للوقاية الصحية والأمن وشروط العمل تنقسم إلى:

-**الأحكام العامة:** وتشمل كافة الأحكام القانونية التي تطبق على جميع العمال داخل الهيئة المستخدمة دون استثناء وتمثل في التدفئة والتهوية المركزية والإنارة وغيرها.

-**الأحكام الخاصة:** وهي تشمل تلك الأحكام القانونية المتعلقة بمجموعة من العمال كالنساء العاملات والمعوقين وغيرهم.

-**الأحكام الاستثنائية:** وتمثل في الأحكام القانونية التي تتعلق بالأعمال الشاقة والخطيرة على العمال التي قد تؤدي إلى إصابات خطيرة<sup>1</sup>.

المشرع حرص على ضمان حماية قانونية خاصة للمرأة العاملة من خلال التحقق من الأعمال الموكلة للمرأة وهذا ما نص عليه في المادة 11 من القانون 88-07 السالف الذكر، وعليه يجب على المستخدم اتخاذ الإجراءات المناسبة لوقف الخطر وإخطار مفتش العمل الذي يأمر السلطات الإدارية بتوقيف العمل إلى غاية زوال الخطر، غير أن هذا الإجراء عندما يتعلق الأمر بالتحرش الجنسي يصعب تطبيقه لوجود اختلاف في تقدير وجود الخطر العامل ورب العمل، وعليه تتعقد لجنة الوقاية خلال 24 ساعة واقتراح إجراءات للوقاية من التحرش الجنسي.

يمكن للجنة الوقاية الصحية والأمن والمتمثلة في مندوب الأمن والصحة في العمل، ومندوبي النقابة ومندوبي المستخدمين، وكذلك الأعوان المكلفين بالصحة والأمن في الهيئة المستخدمة، إخطار المفتش المختص إقليمياً عن كل الأخطار الجسيمة التي لم يتخذ ضدها إجراءات الحماية الضرورية وهذا على حسب ما ورد في نص المادة 614 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد.

<sup>1</sup> - سكيل رقية، المرجع السابق، ص 247.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
ثانيا: الاختصاصات الاستشارية للجنة الوقاية الصحية والأمن: أقر المشرع الجزائري للجان الوقاية الصحية والأمن إلى جانب لجنة المشاركة في إعداد برنامج التكوين وتحسين المستوى وتسهر على احترام التعليمات المقررة، وأيضا تساهم في إعلام العمال الجدد من المخاطر المهنية كمخاطر التحرش الجنسي وأشكال ممارستها وآثارها ووسائل الحماية منها، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-01 والمادة 72 من المرسوم التنفيذي رقم 02-1421.

ومن مهام لجنة الوقاية الصحية والأمن أيضا إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة، وباعتبار التحرش الجنسي من الأخطار التي تهدد العامل والمرأة العاملة بصفة خاصة وتقوم بإدراج المعلومات في مخطط السياسة العامة، ولتسهيل مهامها تستعين في أغلب الأحيان بخبراء كطبيب العمل وطبيب نفسي خاصة في ظل صعوبة التمييز بين التحرش الجنسي والممارسات الأخرى المشابهة له التي قد يتعرض لها العامل.

#### الفرع الثالث: دور مديرية الموارد البشرية:

تولي الهيئات المستخدمة عناية مميزة للموارد البشرية لأهمية دور العمال في الحفاظ على استقرار المؤسسة وإنجاح عملها، وذلك إعمالا بمبدأ التحاور بين الهيئة المستخدمة والعمال فلم يعد الأمر يقتصر فقط على إلقاء الأوامر والتنفيذ، ويتمتع مدير الموارد البشرية بدور فعال في الحد من التحرش الجنسي من خلال الرقابة على سير العمل .

أما المشرع الفرنسي فقد استحدث أطلق عليه مصطلح الوسيط أو الخبير يتدخل في حالة حدوث منازعات عمالية أو مخاطر تهدد أمن وصحة العمال<sup>2</sup>.

ويتمثل دور مديرية الموارد البشرية عبر المراحل التالية:

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 85.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 86.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**أولاً: مرحلة مواجهة التحرش الجنسي:** يلتزم مدير الموارد البشرية باتخاذ الإجراءات التحفظية لوقف ممارسات التحرش عند وصول شكوى أو إبلاغ من طرف العامل المتحرش به أو طبيب العمل أو لجنة الوقاية الصحية والأمن وعلى إثرها يقوم بتوجيه الأطراف إلى الجهة المختصة وهذا طبقاً للنصوص التنظيمية للهيئة المستخدمة، وإذا كانت هذه الممارسات خطيرة فيتوجب على مدير الموارد البشرية بفتح تحقيق، كما يأمر بتكوين لجنة تتألف من أطراف مستقلين ومحايدين على القضية المعروضة عليهم، ويتم انتقاؤهم من تخصصات مختلفة .

تعد اللجنة تقريراً مفصلاً بعد الاستماع إلى الأطراف وذلك بعد التنسيق مع لجنة الوقاية الصحية والأمن، وبعدها تقرر الإجراء المناسب في حق المتحرش<sup>1</sup>.

إن المرأة العاملة ضحية التحرش الجنسي تتجاهل واقعة التحرش، وتتخذ موقفاً سلبياً ويرسخ في اعتقادها أن المتحرش سوف يتوقف عن التحرش لعدم الاستجابة له، لكن الواقع العملي يؤكد أن تجاهل واقعة التحرش وعدم إتحاد أي موقف إيجابي للرد على المتحرش سيجعله يتمادى أكثر، وربما يتعدى مرحلة التحرش اللفظي إلى التحرش الجسدي أو البدني، إن توثيق كل واقعة من وقائع التحرش يقتضي أن تسجل الضحية في سجل خاص بها، تاريخ واقعة التحرش وساعة حدوثها، وأسماء الشهود المتواجدين أثناء الواقعة، أو الذين حضروا بناء على صوتها المرتفع في مواجهة المتحرش. كذلك يجب التحفظ على البريد الإلكتروني المتضمن لألفاظ أو واقعة التحرش، وحفظه على القرص الصلب للكمبيوتر الشخصي، حتى لو كان صاحبه مجهولاً، إن التوثيق يجب أن يشمل أيضاً على الأفعال السلبية المترتبة على رفض سلوك المتحرش، مثال ذلك حصول العاملة على درجة أقل في تقييم الأداء الوظيفي إذا رفضت سلوك المتحرش من المشرف عليها أو مديرها فيجب

<sup>1</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 88.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الإحتفاظ بصورة من تقييم الأداء الوظيفي الحالي، وصورة أيضا من تقييم الأداء للسنوات السابقة<sup>1</sup>.

**ثانيا: مرحلة المسؤولية الإدارية:** إذا لم يتم الأخذ بالإجراءات اللازمة لمنع التحرش الجنسي فتقوم المسؤولية الإدارية لمدير الموارد البشرية، أما إذا كان هذا الأخير مفوضا من قبل الهيئة المستخدمة فيعتبر مسؤول جزائيا في حالة وقوع تحرش جنسي، فتصبح مسؤوليته من مسؤولية بذل عناية إلى مسؤولية جزائية.

حيث قامت الجمعية الوطنية لمدراء الموارد البشرية بتحقيق سنة 2009 على 150 مديرا، وخلصت في الأخير أن 29% منهم تحصلوا على إنذارات حول حدوث تحرش جنسي على النساء العمالات بسبب مركز المسؤول الإداري .

وأیضا أشار هذا التقرير أن عدد الشكاوى و البلاغات عن حالات التحرش الجنسي في تزايد كبير، خاصة بعد تعديل القوانين<sup>2</sup>.

#### **الفرع الرابع: لجنة المشاركة أو مندوبي العمال:**

وتتمثل المهام المتخذة من طرف مندوبي العمال للحد من التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة في الإجراءات التالية :

**أولا: مهام مندوبي العمال:** إن صحة المرأة العاملة تعني حالة كاملة من الراحة الجسدية والنفسية والاجتماعية، ويكمن ذلك في عدم الإضرار بكرامتها وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 40 من التعديل الدستوري المؤرخ في 06 مارس 2016: "تضمن

<sup>1</sup> - لزغد فيروز، المرجع السابق، ص 92.

<sup>2</sup> - بن عبید سہام، المرجع السابق، ص 88.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بكرامة  
الإنسان، المعاملة القاسية أو اللاإنسانية يقمعها القانون<sup>1</sup>.

يعد الحفاظ على كرامة المرأة العاملة من التحرش الجنسي أحد الانشغالات القانون  
المعاصر، فالمشرع الفرنسي اعتبره مبدأ دستوري في إطار الرقابة على القوانين الأخلاقية في  
29 جويلية 1994، كما يعتبر قيمة محمية جزائيا ومن مكونات النظام العام، وانتهجت هذه  
السياسة العديد من القوانين المعاصرة جرمت تعريض العامل لما يخدش كرامته الإنسانية<sup>2</sup>.

ويكمن دور مندوبي العمال بتحسين ظروف العمل من خلال الصلاحيات المخولة لها  
قانونا في الرقابة على تطبيق القوانين، وتحسين وضعية العامل داخل الهيئة المستخدمة، أما  
للمهام الاستشارية حول لهم القانون إبداء الرأي في قرارات المستخدم حول النظام الداخلي  
للمؤسسة خلال خمسة عشر يوم، وفي حالة عدم تطابق الآراء والاختلاف يتم إخطار مفتش  
العمل<sup>3</sup>.

ثانيا: إجراءات الوقاية من التحرش الجنسي من قبل لجنة المشاركة: عند وقوع حالة  
تحرش جنسي على أحد العاملات وبعد إعلام مندوبي العمال المستخدم بوجوب إجراء  
تحقيق، وفي حالة عدم قيام هذا الأخير بأي إجراء والتوصل إلى حل سلمي، تحال القضية  
على قضاء العمل من طرف لجنة المشاركة وذلك بعد القيام بالإجراءات الآتية:

**1- سماع الضحية المتحرش بها:** رغم عدم نص المشرع الجزائري على التحرش الجنسي  
بالعمال عموما وعلى المرأة العاملة بصفة خاصة في تشريع العمل، إلا أنه على مندوب

<sup>1</sup> - القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية  
الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016، ص 37.

<sup>2</sup> - سكيل رقية، المرجع السابق، ص 86 .

<sup>3</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 89.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
العمال سماع أي عامل ضحية التحرش الجنسي مع الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات  
والبحث على أدلة إثبات الواقعة.

2- **وجوب احترام السلطة السلمية:** يجب على مندوبي العمال إعلام السلطة السلمية بحالة  
التحرش الجنسي ويطلب منهم وضع حد لهذه الحالة لأنها تشكل خطرا يمس بكرامة  
الضحية، ويجب أن يكون هذا الطلب مكتوبا.

3- **مساعدة الضحية على تحريك الدعوى العمومية:** بعد ثبوت حالة التحرش الجنسي يمكن  
لمندوبي العمال تقديم المساعدة للضحية المتحرش بها على تأسيس ملف لتحريك الدعوى  
القضائية، والاستعانة بالشهود لتدعيم ملف الدعوى .

#### الفرع الخامس: الوساطة :

في حال لم يتم التوصل إلى تسوية النزاع القائم في حادثة التحرش الجنسي أو جانب  
من النزاع، أو بعض من المسائل التي يبقى الخلاف بشأنها قائم فيحضر بشأنها محضر عدم  
المصالحة، وتبقى لأطراف النزاع التوجه لاستعمال إجراءات أخرى المقررة في اتفاقيات  
العمل المبرمة في هذا المجال وفق ما هو مقرر في قانون العمل وهذا وفق المادة 10 من  
القانون 90-102<sup>1</sup>، التي نصت إلى إتباع إجراءات الوساطة.

في إجراءات الوساطة بين المتحرش والمتحرش به، لا يتدخل مفتش العمل لاقتراح  
التسوية الودية للنزاع القائم، بل توكل هذه المهمة لشخص آخر يدعى الوسيط، ونفس الأمر  
بالنسبة للتحكيم .

**أولا: مفهوم الوساطة:** لم يعرف قانون العمل الجزائري الوساطة إلا بعد صدور القانون  
90-02، تعتبر الوساطة كآلية بديلة لحل النزاع الجماعي وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري

<sup>1</sup>- القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في  
العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد رقم 06، الصادر  
بتاريخ 07 فبراير 1990 .



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
ضمن نص المادة 10 من القانون 90-02، فالوساطة هي صورة أعلى درجة من  
المصالحة، لا يتم اللجوء إليها إلا بعد فشل المصالحة في تسوية النزاع، حيث يعرض النزاع  
على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية  
وسماعه للأطراف المتنازعة، والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية  
للدول، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري، الذي  
يعرف الوساطة في القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية  
للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"<sup>1</sup>.

ويعني ذلك أن إرادة الأطراف لها السيادة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع القائم  
بين المرأة العاملة المتحرش بها جنسيا والمتحرش، وعادة ما يختار الوسيط من بين  
الأشخاص الموثوق بهم، والمتمتعين بخبرة إدارية في مجال علاقات العمل، ويلتزم الطرفان  
بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته ويعرض  
الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في  
شكل توصية معللة.

### ثانيا: الشروط الواجب توافرها في الوسيط:

يعتبر الوسيط هو طرف أجنبي عن النزاع يتسم بالكفاءة والحياد والاستقلال تسند له  
مهمة فحص النزاع واقتراح تسوية ودية له.

ويلعب الوسيط بما يتمتع به من خبرات ومهارات خاصة وسمات شخصية مميزة دورا  
حاسما في إنجاح الوساطة والوصول إلى تسوية مقبولة للنزاع، وتتضاعف أهمية هذه

<sup>1</sup> - هادفي بشير، المرجع السابق، ص 215.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الخصائص والصفات والمقومات التي ينبغي أن تتوفر في الوسيط بالنظر إلى أن الوساطة  
تتأط في معظم الأحيان لشخص واحد.

ونظرا للطابع الشخصي لآلية الوساطة، يجب توفر عدة شروط في الوسيط، وتتمثل هذه  
الشروط في الخبرة في موضوع النزاع، وكذا الحياد والاستقلال<sup>1</sup>.

**1-الخبرة في موضوع النزاع:** يتعلق هذا الشرط بضمان كفاءة الوسيط وتمتعته بالخبرات  
والمؤهلات والجدارة التي تمكنه من فحص النزاع والإمام بعناصره وملابساته والقدرة على  
اقتراح التوصيات بشأنه، فإذا كان النزاع قانوني، يتعين عليه أن يكون صاحب خبرة في  
المجال القانوني، ونفس الشيء إن كان النزاع ذو طابع اقتصادي أو مالي ينبغي أن تتوفر  
في الوسيط الخبرات اللازمة في المجال الاقتصادي أو المالي، ويجب أن يؤخذ في الاعتبار  
التطورات الحديثة والمتلاحقة لقطاعات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية  
والتقنية والتي تتجه نحو المزيد من التخصص والتعقيد، ومن ثم فإن النزاعات بدرجة كبيرة  
بالطابع التخصصي الدقيق والمعقد، وهي تحمل في الكثير من عناصرها، والأمر على هذا  
النحو يتطلب أن تتفق نوعية ودرجة خبرة الوسيط مع طبيعة النزاع المطلوب تسويته<sup>2</sup>.

**2-الحياد والاستقلال:** الوسيط كطرف ثالث أجنبي يتم اللجوء إليه من أجل تسوية عادلة  
ومنصفة للنزاع القائم بين الضحية والمتحرش، ولذلك ينبغي عليه أن يكون دائما في موقف  
حياد وعدم الانحياز إلى طرف على حساب طرف آخر.

وهذا الحياد يؤهله لاكتساب ثقة طرفي النزاع في أمانته وإخلاصه وعدالته وصدق  
نواياه ومصداقية وشفافية مساعيه لتسوية النزاع، ويتحقق ذلك عندما لا يكون للوسيط أية

<sup>1</sup> - أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية(المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقيات العمل  
الجماعية- منازعات العمل الجماعية[الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة] في ضوء قانون العمل الجديد  
رقم 12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005. ص 187.

<sup>2</sup> - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008،  
ص 61.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مصلحة في النزاع لأنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع ويتعين  
أيضا لتحقيق حياد الوسيط ألا يكون له آراء شخصية مسبقة فيما يتعلق بالنزاع، والحكمة من  
هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إبداء الرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك  
بموقفه وسيكون متأثر بموقفه السابق مما يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعيا، حيث  
يتعارض ذلك مع نزاهة وعدالة ومصداقية الوساطة ذاتها<sup>1</sup>.

### ثالثا: مراحل إجراء الوساطة:

بعد اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما واتفاقهم على تعيين  
الوسيط للقيام بهذه المهمة، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام  
بعمله.

يتمتع الوسيط أثناء قيامه بمهامه بصلاحيات واسعة من أجل الوصول إلى حل النزاع  
المعروض عليه، بشأن حادثة التحرش الجنسي، فإذا كان مفتش العمل أو هيئة المصالحة  
تقوم بمحاولة التقريب بين وجهات النظر لطرفي النزاع، فإن صلاحيات والسلطات المخولة  
للسيط تلزمه البحث عن أساس صحة ادعاءات أطراف النزاع من خلال وصوله لدارسة كل  
معطيات القضية المطروحة أمامه للنزاع.

يقوم إلى جانب ذلك الوسيط بالتعرف على وضعية الهيئة المستخدمة، ويتلقى من  
الأطراف ومن النقابة الممثلة داخل الهيئة المستخدمة مذكرات تتضمن ملاحظاتهم، إلى جانب  
تلقية معلومات عن وضعية الهيئة المستخدمة، إلى جانب الإحصائيات والتي من شأنها أن  
تقيده في مهمته، وكل رفض من قبل أحد أطراف النزاع على تقديم أي وثيقة يطلبه الوسيط

<sup>1</sup> - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 28.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
تعتبر مخالفة يعاقب عليه القانون، كما يمكن للوسيط استدعاء أي شخص لسماعه كلما رأى  
في ذلك ضرورة<sup>1</sup>.

إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط الاستعانة بخبير لمساعدته في مهامه في الأمور التي  
قد لا تكون واضحة لديه ليتم فحصها من أشخاص في الاختصاص كطبيب العمل أو طبيب  
مختص في المجال النفسي والاجتماعي، وعلى الوسيط الالتزام بالسرية المهنية في كل الوثائق  
التي يتم الاطلاع عليها.

ويقوم الوسيط بعرض اقتراحاته التي توصل إليها من جراء دارسته للنزاع المعروض عليه  
بغية تسويته، على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده، وهذه الاقتراحات أو التوصيات التي  
يقدمها الوسيط تكون غير ملزمة للطرفين فلهم الحرية في قبولها أو رفضها.

وعندما ينتهي الوسيط من مهمته يحرر محضرا بالنتائج التي توصل إليها، وتكون  
النتائج على شكل اقتراحات وتسمى في القانون بالتوصيات ويجب أن تكون معللة، وتعتبر  
حولا للحد من التحرش الجنسي، ويقوم الوسيط بإرسال نسخة من المحضر إلى مفتشية  
العمل المختصة إقليميا.

رابعا: نتائج الوساطة: نتائج الوساطة لا تخرج عن فرضيتين وهي:

الفرضية الأولى هي نجاح الوساطة أي قبول الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط،  
ويتم إثبات قبول الطرفان للتوصيات في محضر مكتوب يحرره الوسيط ويتضمن التوصيات  
التي تحمل مقترحاته ويوقعه كل من الطرفان والوسيط.

<sup>1</sup> - سوالم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق،  
تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 - 2014، ص 44.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أما الفرضية الثانية فهي إخفاق الوساطة بما أنه لا يوجد أي إلزام بقبول النتائج التي  
توصل إليها الوسيط، فالطرفان يملكان الحرية الكاملة في قبول أو رفض التوصيات التي  
قدمها الوسيط دون أن يترتب على الرفض أية التزامات أو إجراءات.

غير أن حرية الوساطة لا تتعارض مع الحرص على أن تأخذها الأطراف المعنية مأخذ  
الجد وأن تهتم بها وتقدرها وتتعامل مع عملياتها بفعالية، ولذلك يجب أن يكون رفض  
الطرفين أو أحدهما لتوصيات الوسيط كلها أو بعضها مسببا.

**خامسا: فوائد الوساطة:** للوساطة عددا من الفوائد والمبررات التي جعلتها من أكثر الحلول  
فعالية في فض المنازعات، وتتمثل هذه الفوائد والمبررات فيما يلي:

-تكفل الوساطة الخصوصية لطرفي النزاع بعيدا عن الإجراءات العلنية التي تتسم بها  
إجراءات المحاكمة القضائية، إذ أنه في كثير من الأحيان يفضل طرفا النزاع حل النزاع القائم  
بينهما بعيدا عن إجراءات المحاكمة العلنية، وبالتالي يلجؤون إلى الوساطة لأنها تحقق لهم  
السرية التي يرغبون فيها.

-تتسم الوساطة بأنها ذات تكلفة مالية أقل من تكلفة التقاضي الذي يكلف اللجوء إليه  
مصاريف ورسوم ونفقات كبيرة ذلك أن إجراءات المحاكمة تتطلب وقتا طويلا مقارنة  
بالوساطة، كما أن مواعيد جلسات الوساطة ملائمة لطرفي النزاع.

-الوساطة تؤدي إلى تحقيق مكاسب مشتركة لطرفي النزاع ذلك أن التسوية في الوساطة  
تكون قائمة على حل مرض للطرفين، وهو ما ذهب إليه الاتفاق المهني المشترك المؤرخ في  
26 مارس 2010<sup>1</sup>، المتعلق بالتحرش والعنف في العمل، حيث أقرت أن للوساطة دورا فعالا  
في معالجة وفهم أسباب التحرش الجنسي في العمل ووضع حدا لهذه الممارسات،  
حيث نتج عنه قرار وزاري مشترك بين وزارة العمل والضمان الاجتماعي و الوظيف العمومي

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام ، المرجع السابق ، ص 89.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الفرنسي والتي أقرت إلزامية الوساطة في حالة وجود طلب للجوء إليها من قبل أطراف النزاع.

بالإضافة إلى هذه الفوائد فإن الوساطة تعمل على المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع إذ أن من شأن تسوية النزاع عن طريق الوساطة التوصل إلى حل يرضي كلا الطرفين ويحقق مصالحهم المشتركة، كما أنه يبقى المجال مفتوح بين الطرفين من أجل استمرار العلاقات بينهما.

**المطلب الثاني: الأجهزة الوقائية الخارجية في حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي:**  
ينشأ الحق في الحصول على الحماية الجنائية بعد التعرض لأفعال غير المشروعة التي كيفها المشرع في النصوص القانونية، غير أنه نظرا لحساسية العلاقة التي تربط العامل مع المؤسسة المستخدمة التي يعمل فيها يصعب التبليغ على الحوادث قبل وقوعها إذا كانت احتمالية، وفي بعض الأحيان حتى بعد وقوعها بسبب بعض الضغوطات التي تمارس من صاحب العمل، لذا خول المشرع هذه المهمة للهيئة المتخصصة والتي تتميز بحيادها واستقلاليتها والمتمثلة في مفتشية العمل وطبيب العمل والنقابات المهنية.

#### **الفرع الأول: مفتشية العمل:**

تقوم مفتشية العمل بضبط المخالفات والجرائم التي تمس سلامة وصحة العمال، حيث يعتبر القانون أعضاء مفتشية العمل أعوانا محلفين يخول لهم صلاحية رقابة تطبيق قانون العمل من جهة، والتمتع بصفة الضابط القضائي من جهة أخرى، فهم من أعوان الضبطية القضائية حيث تنص المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات  
الجزائية"<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية نجد أن المادة 27 فقرة 1 تنص على أنه: "يباشر  
الموظفون وأعاون الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط  
بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين"، فمن خلال  
النص مفتشو العمل يتمتعون ببعض سلطات الضبط القضائي الأمر الذي يجعل المحاضر  
التي يحررونها تتمتع بالقوة الإلزامية وبالحيجية ما لم يطعن فيها أي شخص بالاعتراض،  
حسب ما نصت عليه المادة 14 من القانون رقم 90-203<sup>2</sup>.

**أولاً: تنظيم مفتشية العمل:** أنشأت مفتشية العمل في فرنسا من خلال القانون المؤرخ في 19  
ماي 1874 حول تشغيل الأطفال، وقد اعتبرها القانون المؤرخ في 02 نوفمبر 1892 جهاز  
للدولة، ومع مرور الزمن أصبحت هذه الأخيرة تتمتع بصلاحيات واسعة .

**1- الدور الوقائي لمفتشية العمل:** حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشية العمل  
الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية والتي لا تختلف في مضمونها عن  
الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش<sup>3</sup>، وهي صلاحيات مكرسة في أغلب التشريعات العمالية  
وحتى المواثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل،  
ومن بين هذه الصلاحيات نجد:

-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات وظروف العمل والوقاية  
والصحة وأمن العمل.

<sup>1</sup> - نواره حسين، الحق في صحة العمال في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة مولود معمري -  
تيزي وزو، المجلد 10، العدد 01، أبريل 2019، ص 1689 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 1690 .

<sup>3</sup> - قانون 03/90 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم بأمر 96 / 11 مؤرخ في 10 / 6 / 1996،  
جريدة رسمية عدد 6 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال ومستخدميهم في ما يخص حقوقهم وواجباتهم  
والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.

-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهم.

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي<sup>1</sup>.

## 2-دراسة الشكوى وتحرير النتائج:

عند حدوث حالة تحرش جنسي، فقبل إجراء تحقيق من مفتش العمل، ولتشريع العمل لهذا الأخير في إطار أدائه لمهامه الرقابية وتمكينه من فرض رقابته على التطبيق السليم لقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة صلاحية توجيه الملاحظات و الإعدارات لصاحب العمل في حالة إذا ما لاحظ أي تقصير، وتعتبر هذه الخطوة التي يتخذها مفتش العمل أول إجراء في تحذير المستخدم وإخضاعه لتطبيق القانون، ويلتزم بالسرية عند دراسة الشكوى وفي حالة ثبوت قيام فعل التحرش يقوم مفتش العمل بتحرير محضرا.

إن إبداء الملاحظات يعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن التحرش الجنسي وإن كان هذا التعامل منتقدا من قبل بعض الفقهاء القانون الجنائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية، والذي يقتضي الإبلاغ على كل شخص يكون على علم بالجريمة أو الجنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل التي ترمي إلى تعامل يتجه نحو الوقاية وليس العقاب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، المجلد 33 عدد 3، ديسمبر 2022، ص 235.

<sup>2</sup>- مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القوانين الإجرائية و التنظيم القضائي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017/2018، ص 36.



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ثانيا: الحماية الجزائرية لمفتش العمل: نص المشرع الجزائري على جملة النصوص القانونية تتعلق بالجزاء المترتبة في حال إهانته أو التعدي عليه بالقوة والعنف حماية لمفتش العمل من الأخطار التي قد يتعرض لها أثناء تأديته لمهامه.

1-جنحة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه: وهذا ما نصت عليه المادة 144 من الأمر رقم 66-156<sup>1</sup> على مايلي: " كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو ضابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو إرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك قصد المساس بشرفهم أو اعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم".

وتعتبر هذه الجريمة عمدية تقتضي توفر القصد العام والخاص فأما القصد العام فيتمثل في توفر علم الجاني لصفة الضحية واستهدافها اعتبارا لذلك أما القصد الخاص ويتمثل في نية المساس بالشرف أو الاعتبار، ويجب أن تكون الإهانة أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها .

2-جنحة التعدي بالقوة والعنف على مفتش العمل: لقد شدد المشرع الجزائري العقوبة السالبة للحرية في حالة التعدي بالعنف أو بالقوة فتصبح العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، وإذا ترتب عن العنف عجز أو مرض ووقع عن سبق إصرار وترصد فتكون العقوبة السجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات، وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو فقد للنظر أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن من عشر إلى عشرين سنة وإذا أدى العنف إلى القتل وكان الفاعل قصد إحداثها فتكون العقوبة الإعدام وهذا ما نصت عليه المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المتمم والمعدل .

<sup>2</sup> - مزبود بصيفي، المرجع السابق، ص 40.

الفرع الثاني: طبيب العمل:

نظرا لأهمية طب العمل الذي يعد وسيلة فعالة وقانونية لحماية العمال، خاصة في صحتهم، بيدوا أن تدخله في تنظيم العمل يعد وكأنه تدخل غير شرعي في إطار التنظيم، أي السلطة التي يتمتع بها المستخدم غير أن طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية للهيئة المستخدمة<sup>1</sup>.

وتستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع بواسطة تدابير الحماية في بيئة العمل وتضمن تمديد الحياة النشيطة للعمال والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وخاصة النفسية منها نتيجة التحرش الجنسي، وتخفيض فرص وقوعها، وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل التي يؤثر تأثيرا سيئا على صحة العاملات كما أن السياسة الصحية لم تستثن تدابير حماية المحيط والبيئة للمحافظة على العمال .

يقوم طب العمل بوظيفتين أساسيين، وظيفة أو مهمة وقائية وأخرى علاجية عندما تحدث الإصابة سواء حادث عمل أو مرض مهني.

**أولا: التدخل الوقائي لطب العمل:** تعد الوقاية مهمة أساسية وفق ما ينص عليه القانون وتتمثل المهمة الوقائية في قيام مصلحة طب العمل بترقية و الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية .

يكتسي دور طبيب العمل في أداء المهمة الوقائية دورا مهما، إذ يصبح منوط بعملية تكييف مناصب العمل وملائمتها مع القدرات البدنية و النفسية للعمال، إن مهمته تدخل حتى في مجال تنظيم العمل أو سلطة الإدارة والإشراف التي يعد من اختصاصات المستخدم، لذا

<sup>1</sup> - جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017-2018، ص 182.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
فإن طب العمل يعد وسيلة من الوسائل الصحية والأمنية لحماية العمال داخل المؤسسات  
المستخدمة<sup>1</sup>.

يكلف طبيب العمل بالعلاج الإستعجالي للعمال المصابين بحوادث من جراء التحرش  
الجنسي أو توقعات حدوثه، ويتوجب على هذا الأخير التصريح بجميع حالات التحرش  
الجنسي، وبالنظر لصفته يجب احترام أخلاقيات الطب والسر المهني<sup>2</sup>.

كرس المشرع لضمان متابعة طب العمل رقابة بالغة الأهمية لصحة العمال و الاهتمام  
بقضاياهم العلاجية؛ وأنهم يعملون في أحسن الظروف، والتأكد من أن هدف طب العمل هو  
إحاطة العمال بصحتهم في حالة التعرض لحادث أو خطر في العمل بالرعاية من خلال  
التكفل بهم وبنفقات علاجهم، وهي رقابة يمارسها أطباء متخصصين حسب ما نصت عليه  
المادة 35 من القانون رقم 93-120: "يتمتع الأطباء المكفون بوظيفة الرقابة والتفتيش  
بحرية الدخول في المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت"<sup>3</sup>.

### ثانيا: التدخل الاستشاري لطب العمل:

يتدخل طبيب العمل قبل التشغيل و أثناء سريان عقد العمل، ويعتبر مستشارا بالنسبة  
للهيئة المستخدمة وذلك بإشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية سواء الجسدية أو  
النفسية، ويتعين على الهيئة المستخدمة الأخذ بأراء طبيب العمل لاسيما المتعلقة بتحسين  
ظروف العامل.

كما يمكن إخطار مفتش العمل في حالة ملاحظة أي خطر حال أو متوقع الحدوث ولم  
تتخذ الهيئة المستخدمة أي إجراء للوقاية منه أو الحد من استمراره، فتشخيص الحالة من قبل  
طبيب العمل على أن الحالة المرضية هي جراء حادثة تحرش جنسي ليست من اختصاص

<sup>1</sup> - جهل محمد، المرجع السابق، ص 186.

<sup>2</sup> - سكيل رقية، المرجع السابق، ص 278.

<sup>3</sup> - نواره حسين، المرجع السابق، ص 1686 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
هذا الأخير وليست إلزامية للقاضي بل يجب عرضها على السلطة السلمية عن طريق  
مصالح الموارد البشرية مع توضيح أن الحالة قد تتحول إلى تحرش جنسي<sup>1</sup>.

في قضايا التحرش الجنسي بالمرأة العاملة تحتاج إلى خبرة ومؤهلات يجب توافرها في  
طبيب العمل وهذا راجع إلى وجوب تشخيص مثل هاته الحالات من طبيب مختص وهذا ما  
لا يتوفر في طبيب العمل في جل الهيئات المستخدمة.

### الفرع الثالث: أجهزة وقائية أخرى:

إضافة إلى الأجهزة السابقة توجد أجهزة أخرى تساعد المرأة العاملة على تحديد طبيعة  
المضايقات التي تتعرض لها واعتبارها ضمن حالات التحرش الجنسي أو أفعال أخرى لا  
تدخل في نطاقه، وتوجيه الضحية إلى الجهات المختصة لوضع حدا لهذه الممارسات.

والأجهزة السابقة تعتبر أجهزة تابعة للهيئة المستخدمة على غرار هذه الأجهزة التي تتميز  
باستقلاليتها عن الأجهزة الداخلية للمؤسسة مما يجعلها جهة موثوق بها من طرف المرأة  
العاملة عن تعرضها للتحرش الجنسي، وتتمثل هذه الأجهزة في<sup>2</sup>:

### أولاً: الطبيب المعالج:

قد تلجأ المرأة العاملة إلى طبيب خارج الهيئة المستخدمة لعدم اختصاص طبيب العمل  
بالأعراض التي تعترها ، وبعد التشخيص والمتابعة من قبل الطبيب المعالج يستوجب على  
هذا الأخير إعلام الهيئة المستخدمة بالأعراض التي تعاني منها المرأة العاملة من جراء  
التحرش الجنسي مع إمكانية منحها عطة مرضية، وعرض تقرير المتابعة الصحية على  
طبيب العمل أو مفتش العمل.

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 99.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 101.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وما يميز الطبيب المعالج عن طبيب العمل، أنه مختص في الجانب النفسي أو الاجتماعي وعدم انحيازه للهيئة المستخدمة بصفته عاملا فيها أيضا مما يضفي الشفافية والنزاهة في تشخيصه للعامل.

تحرر الشهادة في نسختين، تسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبي على الحالة المعروضة عليها، لا سيما إذا تسبب الحادث في وقوع عجز عن العمل، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع العجز، و تسلم النسخة الثانية إلى المصاب.

وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ما يأتي<sup>1</sup>:

-العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادث العمل، لاسيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى عجز عن العمل.

- الاعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجداول الأمراض المهنية.

-مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي.

- نسبة العجز عن العمل وفقا لسلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها.

**ثانيا: النقابة المهنية:** تعد المنظمة النقابية ظاهرة اجتماعية وقانونية وتنظيمية كانت نتيجة رد فعل من طرف العمال للتخلص من أوضاعهم الصعبة فيما يخص حالتهم المهنية والمادية والاجتماعية، بالإضافة أنها وسيلة للدفاع عن مصالحهم.

فالمشرع الجزائري نظمها في القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ترجمة لما جاء في المادة 70 من

<sup>1</sup>- قالية فيرو، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو-2011-2012، ص 129.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
القانون رقم 16-01 المؤرخ 06 مارس 2016 المعدل لدستور 1996 بنصها "الحق النقابي  
معترف به لجميع المواطنين"<sup>1</sup>.

تقوم هذه النقابات المهنية بدور كبير في حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي والتي  
تدخل ضمن مهامها في الحفاظ والدفاع عن الحقوق العمالية وتحسين ظروف العمل.

**1-الدور الرقابي:** يتمثل الدور الرقابي للنقابة المهنية في الهيئة المستخدمة فيما يلي:  
-وضع سياسة وقائية من التحرش الجنسي وذلك عن طريق توفير محيط عمل للعمال أثناء  
القيام بالمهام المنوطة له.

-العمل على تمثيل المؤسسات المهنية العمالية في لجان خاصة بالتوعية والتثقيف في  
موضوعات التحرش الجنسي، بحيث تقوم بوضع الخطط والبرامج التوعوية وتنفيذها.  
-اتخاذ الإجراءات المناسبة للحد من التحرش الجنسي بناء على خبرات وتجارب سابقة مع  
حالات تحرش جنسي.

-تقديم استشارات خاصة بالتحرش الجنسي للعمال عند المطالبة بها.

-الاحتفاظ بنسخ من الشكاوى للإسفاة منها في الإثبات سواء كانت رسمية أو غير رسمية.

-تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية.

-تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل ومنها المتعلق بموضوع التحرش  
الجنسي لمعايشتها جميع المشاكل والعراقيل التي يعاني منها العمال.

**2-حماية الحرية النقابية:** يعد الحق النقابي من أهم الحقوق الممنوحة للمواطن وحقوق  
الإنسان، فالنشاط النقابي يمنح للعمال من طرف صاحب العمل أو من طرف السلطة

---

<sup>1</sup> - صحبي محمد أمين، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في  
العلوم، تخصص قانون وصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس - 2017-2018-  
ص 254 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري العامة، فالمشرع الجزائري قد ضمن الحماية لمبدأ الحرية النقابية فمذ الاتفاقية الأولى الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تعرف بالاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948 التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962<sup>1</sup>.

فحماية المندوب النقابي أو الممثل النقابي داخل الهيئة المستخدمة من أي تعسف من رب العمل أو المستخدم حضي بحماية من المشرع الجزائري عند القيام بمهامه وخصوصا إذا كان هذا الأخير هو أحد أطراف النزاع.

### المطلب الثالث: إجراءات معالجة قضايا التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

إن الإجراءات المتبعة في حالة معالجة نزاعات التحرش الجنسي تختلف باختلاف الجهة المتبعة من قبل الضحية، فيتعين عليه اللجوء إلى الطعن الإداري داخل الهيئة المستخدمة أو أن يسلك الطعن القضائي في حالة فشل التسوية الودية مع المستخدم<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: الإجراءات الداخلية:

تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع القائم بين المرأة العاملة المتحرش بها والمتحرش، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أوفي إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررّة للعامل.

ويقصد بها التسوية الإدارية بطريقة ودية داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل أية جهة خارجة عن المؤسسة، وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجع عن التصرف الذي أفرز النزاع.

<sup>1</sup> - قالية فيروز، المرجع السابق، ص 256.

<sup>2</sup> - بن عبّيد سهام، المرجع السابق، ص 103.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وقد أشار المشرع إلى مثل هذه التسوية في المادة 03 والمادة 04 من القانون رقم 04/90، حيث نصت المادة الثالثة منه على أنه "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

وتعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي سواء كان ذلك من أحد العمال أو مسؤول العمل، وجهلها بالإجراءات الواجب القيام بها، يولد ضغطا نفسيا كبير مما يؤدي إلى أمراض نفسية تؤثر على القيام بالمهام المسندة إليها.

ولإعلام الأجهزة المختصة لا يتم إلا من خلال شكوى والتي تعتبر من أهم المراحل لفض النزاع بين الضحية والمتحرش، والهدف من الشكوى هو تحمل الهيئة المستخدمة للمسؤولية الإدارية.

**أولاً: الشكوى:** قد تلجأ المرأة العاملة المتحرش بها إلى رفع شكوى وهذه الأخيرة تم على عدة مراحل وتتمثل في<sup>1</sup>:

**1- إيداع الشكوى:** وضع المشرع الجزائري مصلحة العمال فوق كل اعتبار ونص على إجراءات قانونية لتقادي النقص الذي قد يسببه غياب الاتفاقيات الجماعية أو عدم نص هذه الأخيرة على طرق اتفاقية للتسوية أو عدم نجاعتها.

الشكاوي تظهر في عدة أشكال منها الشكوى الشفهية أو الشكوى الكتابية والتي من الممكن أن تكون لعدة أسباب منها التحرش الجنسي بالمرأة العاملة أو التجاوزات غير القانونية أو التجاوزات التي ترتبط بالمشاكل الصحية أو السلامة أو عند اتخاذ القرارات التعسفية أو عند حدوث النزاعات الشخصية أو عند التعرض لسوء المعاملة من أحد الجهات.

<sup>1</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 105 .



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وتعرف أيضا بالاعتراض على التصرفات غير المنصفة أو غير العادلة والتي تكون غير مقبولة عند الجميع أو عند جهة من جهات الإدارة أو داخل ظروف العمل أو من قبل عامل غير مسؤول والتي من الممكن أن تؤثر سلباً على الكثير من مجريات الأمور والأحداث ومن الممكن أن تعتبر انتهاك لسياسية العمل أو السياسات المتبعة، وقد تكون الشكاوى مقدمة ضد رئيس العمل أو زملاء العمل.

يمكننا تعريف الشكاوى الرسمية في ضوء قوانين كافة الدول على أنها تعبر عن وسيلة قانونية يتم الاعتماد عليها، من أجل توضيح كم الظلم الذي قد تعرض له الشاكي من أي شخص آخر، حيث يقوم الشخص المشتكي بتقديم هذا النموذج إلى الجهة المختصة بالفصل في الأمر، ولا بُد أن تحمل الشكاوى الرسمية عدة أجزاء وعناصر واضحة دون غموض سواء في سبب الشكاوى أو طرفيها لكي تكون فعلياً مقبولة لدى الجهات المختصة، وخصوصاً أن الشكاوى على وجه التحديد من الوسائل المستخدمة كثيراً في الحياة العلمية، وفي حال تقديم الشكاوى الرسمية وتم التحقق من أن المشتكي على حق؛ فهنا يتم التحقيق على وجه الفور مع الشخص المشتكي.

**2- التمييز بين الشكاوى والتظلم والطلب:** هناك بعض النقاط التي توضح الاختلافات الرئيسية بين الشكاوى والتظلم والطلب وهم الآتي:

- الشكاوى تعتبر تعبير ضد عدم الشعور بالرضا اتجاه سبب ما ويجب أن يتم تقديمه إلى الرئيس المباشر لمقدم الشكاوى، ولكن التظلم من الممكن أن يكون مقدم بسبب نزاع من الموظف اتجاه حادثة محددة أو قضية محددة بين صاحب العمل والموظف داخل مقر العمل والتي يكون لها نتيجة سلبية على أداء الموظف اتجاه عمله، والطلب عبارة عن تقديم طلب محدد من الموظف وليس من الضروري أن يتعلق بقضية معينة.

- الشكاوى تكون في صورة إدعاء نصي مكتوب نتيجة موقف معين يقدمه موظف داخل مقر العمل، ولكن التظلم تكون شكاوى نصية مكتوبة ضد إنتهاكات لاتفاقات متفق عليها أو

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مفاوضات غير عادلة قام بها إحدى الموظفين، ولكن الطلب يقدم بصورة مهذبة أو كتابة أي إنتهاكات.

-الشكوى تقدم من قبل الشخص أو الموظف المشتكى وهو الشخص الذي يقدم في الشكوى  
قلقه اتجاه معاملة غير عادلة ولكن الشخص الذي يشعر بالضرر من موقف معين يقدم  
التظلم ويطلب النتيجة العادلة من هذا التظلم ولكن الطلب يقدم اقتراح محدد.

-الشكوى تأخذ الشكل غير الرسمي ولكن التظلم يأخذ الشكل الرسمي، والطلب يأخذ الشكل  
المهذب للغاية.

-تقوم الشكاوي من أجل القضايا البسيطة أو الصغيرة مثل السلوك أو الفعل غير المهني  
داخل مقر العمل ولكن التظلم يقدم نتيجة الإزعاجات الناتجة ضد القوانين غير القانونية أو  
حدوث أمور خارجة عن القانون أو سير العمل غير اللائق أو ساعات عمل طويلة وغير  
قانونية ولكن الطلب ليس بالضروري أن يقدم ضد شيء ما.

**3-شروط تقديم شكوى:** ونظرا لأهمية موضوع التحرش الجنسي بالنسبة للعمال وخاصة  
المرأة العاملة ، و رغبتهم في النظر في شكاوهم وقبولها، وحل مشكلاتهم مع صاحب العمل،  
فإنه يصبح من الضروري معرفة الشروط اللازمة والهامة لكتابة الشكوى بشكل صحيح طبقاً  
للشروط حتى يتم البت فيها وبحثها، حيث يوجد مجموعة من الخطوات الرئيسية والعناصر  
الأساسية التي لا بد أن تتضمنها نماذج خطابات الشكاوي الرسمية الصحيحة، وقد أشار  
خبراء القانون إلى أن طريقة كتابة الشكوى الرسمية لا بد أن تتضمن على ما يلي:

-**تحديد الجهة المختصة:** حيث لا بُد من المرأة العاملة المتحرش بها جنسيا توضيح اسم  
الجهة التي سوف تطلع على الشكوى والتي تملك صلاحيات البت والتحقيق في نموذج  
الشكوى المقدمة إليها في ضوء ما يُخوله لها القانون.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-تحديد اسم صاحب الشكوى: يجب أن تتم كتابة بيانات الشخص مُقَدِّم الشكوى كاملة مثل كتابة الاسم واللقب، وتوضيح الجنسية، رَقْم الهويَّة الوطنية، المهنة، محل الإقامة، رَقْم الهاتف، وغيرهم من بيانات رئيسة.

-توضيح اسم الشخص المشتكى عليه: هناك ثلاثة أطراف أساسية في كل شكوى، الأول هو الجهة المختصة، الثاني هو مُقدم الشكوى، والثالث هو الشخص المشتكى منه- المتحرش- وهذا الأخير لا بد أيضا من توضيح البيانات خاصة كاملة مثل الاسم، الجنسية، رقم الهوية الوطنية، مكان الإقامة والمهنة وغيرهم من بيانات أخرى مطلوبة.

-موضوع الشكوى وحجم الاعتداء: من الضروري التطرق إلى موضوع الشكوى الذي يعد هو السبب الرئيسي لإرسال هذه الشكوى، وذلك من خلال مجموعة من العبارات المختصرة الواضحة والمعبرة في نفس الوقت، وتوضيح حجم الاعتداء، يُساعد الجهة المطلعة على الشكوى في تحديد طريقة حل تلك المشكلة في أسرع وقت، ويجب عدم إغفال هذا الجزء من الشكوى.

-توضيح المدة الزمنية: وهي تشير إلى المدة الزمنية بالتاريخ واليوم التي قد وقع بها التحرش الجنسي من المشتكى عليه تجاه صاحب الشكوى، وتضمن أسماء الشهود إن وجدوا في هذا الجزء.

-توضيح غرض تقديم الشكوى: حيث إن هذا الغرض سوف يساعد الجهة المختصة بالاطلاع على الشكوى من التوصل إلى آلية تنفيذ طلب الشاكي بسرعة وسهولة، وعلى سبيل المثال؛ هل هو يريد استرداد حقه فقط أم يريد معاقبة المعتدي فقط أم يريد كليهما معا، وهكذا.

-تدوين تاريخ تقديم الشكوى من طرف المرأة العاملة المتحرش بها جنسيا، عامل مهم وأساسي عند تقديم نموذج الشكوى الرسمي الصحيح.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- يجب أيضا التوقيع في نهاية الشكوى سواء كان مُقدم الشكوى هو المشتكى نفسه أو وكيلًا عنه.

- الاعتماد على لغة سليمة وصحيحة في أثناء كتابة الشكوى والحرص أيضًا على استخدام أحد أنواع الخطوط الواضحة والخالية من الزخرفة غير المطلوبة، لكي تكون الجهة المختصة قادرة على قراءة محتوى تلك الشكوى بسهولة.

- **تحديد طريقة تقديم الشكوى:** حيث إن بعض الشكاوى يتم طباعتها وتغليفها وتقديمها يدويًا أو عبر البريد إلى الجهة المختصة، فيحين يقوم البعض بإرسال نماذج الشكوى إلى أي جهة من خلال الوسائل الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني وغيره.

- **مراجعة نموذج الشكوى:** قبل إرسال نموذج الشكوى، لا بد من مراجعته جيدًا والتأكد من احتوائه على جميع البيانات والمعلومات المطلوبة، إلى جانب التأكد من أنه خالي من الأخطاء الإملائية والأخطاء اللغوية أيضًا قدر الإمكان والاهتمام أيضًا بتنسيق شكل نموذج الشكوى.

**4-دراسة الشكوى والتحقيق فيها:** عندما تشتكي المرأة العاملة من تعرضها للتحرش الجنسي من أي نوع، فإن صاحب العمل لديه التزام قانوني وأخلاقي وموظف لإجراء تحقيق شامل في التهم، لا يمكن لصاحب العمل أن يقرر ما إذا كان عليه أن يصدق العاملة أو يفند إدعاءاتها، وإذا سمع صاحب العمل شائعات بأن التحرش الجنسي يحدث، يجب عليه التحقيق في التحرش المحتمل.

ويتناول إجراءات التحقيق في الشكوى من خلال خطوات إجرائية على النحو التالي:

**أ-إجراءات المرحلة السابقة على التحقيق:**

- **الإحالة إلى التحقيق:** تعد الإحالة إلى التحقيق من الشكليات الجوهرية ومنها تبدأ إجراءات التحقيق للكشف عن حقيقة التهمة المنسوبة إلى المشتكى منه المخالف وتوقيع الجزاء

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
التأديبي عليه، فهي تعتبر ضماناً للعامل المخالف حتى لا يتفاجأ بدون مقدمات بإحالته إلى  
التحقيق لما في ذلك من أضرار معنوية وأدبية، والإحالة إلى التحقيق تكون بموجب قرار  
إداري أو مذكرة صادرة من صاحب الصلاحية المختص بالتأديب في الجهة الإدارية أو من  
يفوضه.

يتعين اتخاذ جانب الحرص عند الإحالة إلى التحقيق بحيث:

\* ينبغي ألا يكون التحقيق قائماً على شبهة أو نكاية أو عداوة.

\* ينبغي عدم التهاون في الإحالة إلى التحقيق حتى لا يؤدي ذلك إلى التسبب ومكافأة  
المخالف.

-استدعاء الموظف المخالف للتحقيق معه:

هو إجراء يكلف به المحقق المشتكى منه المخالف بالحضور في المكان والزمان  
المحددین بالاستدعاء لسؤاله عما هو منسوب إليه أو لاستجوابه أو مواجهته بغيره من  
المتهمين أو الشهود.

وينبغي أن يتضمن الاستدعاء اسم المشتكى منه المخالف ولقبه ووظيفته ومحل إقامته  
وتوقيع من أصدره، فضلاً عن اشتماله على الزمان والمكان اللذين يحضر فيهما.

-دراسة الأوراق:

يجب على المحقق قبل البدء في التحقيق أن يقوم بدراسة كل أوراق القضية وأركانها وكل  
ما يتعلق بها لكي يتمكن من تحديد نوعية المخالفة المطلوب التحقيق فيها ولمعرفة  
اختصاص وطبيعة عمل المخالف<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- الزين عزري، براهمي سميحة، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد  
القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة - الجزائر - المجلد 13، العدد 01، 2021،  
ص 986.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ب-الإجراءات التي ينبغي مراعاتها أثناء التحقيق:

-وجوب أن يكون التحقيق مكتوباً: لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على المشتكى منه إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مرفق به<sup>1</sup>.

-وجوب بداية التحقيق بمواجهة المشتكى منه المخالف بالتهمة المنسوبة إليه وإحاطته بوضوح أنه بصدد تحقيق رسمي معه بشأن هذه التهمة وإفهامه أن ذلك يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه في حالة الإدانة.

-استجواب المشتكى منه المخالف بأن توضح له جميع تفاصيل المخالفة المنسوبة إليه ومجابهته بالأدلة المختلفة القائمة ضده ومناقشته فيها تفصيلاً ومطالبة المتهم بالرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة اتهام، وتمكينه من الدفاع عن نفسه من خلال طلب الشهود والمستندات التي تؤيد براءته.

-سماع شهود الإثبات ومواجهة المخالف لهم إذا رأى المحقق ضرورة لهذه المواجهة وإثبات كل ذلك في محاضر التحقيق.

-سماع شهود النفي الذين يطلب المخالف سماع شهادتهم مع التأكيد على حرية المحقق في تحديد الشهود الذين يستمع إليهم ولكن بالقدر الذي لا يهدر حق المشتكى منه في الدفاع عن نفسه.

-الإطلاع على الأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة محل التحقيق وإرفاق صورها بمحاضر التحقيق.

<sup>1</sup> - بسعيد نجوة، هاملي محمد، خصوصية التحقيق في الدعوى الإدارية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - ، المجلد 08، العدد 01، 2023، ص 27.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-وجوب اتخاذ إجراءات التحقيق في حضور العامل الذي يجري التحقيق معه، ومواجهته في نهاية التحقيق بجميع الأدلة والقرائن القائمة ضده ومطالبته بالرد على كل منها على حدة.

-أن يقتصر التحقيق في الأمور المباشرة المتصلة بالتهمة والكاشفة عن حقيقتها، وللمحقق أن يبدأ تحقيقاته من حيث انتهت التحقيقات السابقة متى رأى جديتها وسلامتها بعد مواجهة المحقق معه بها وإقراره بصدورها منه.

-التقارير الواردة من الخبراء يكتب نصها في دفتر محاضر التحقيق ثم يرفق التقرير نفسه ضمن ملفات القضية، وهذا إذا تضمنت الشكوى فحوصات طبية استعانت بها المرأة العاملة المتحرش بها.

-إذا اقتضى الأمر إجراء مواجهة معهم يثبت في سطر مستقل من محضر التحقيق عبارة (مواجهة) وفي السطر التالي مباشرة يجري إثباتها وبعد الانتهاء منها يكتب في سطر مستقل عبارة (تمت المواجهة) ويوقع أمام من أجريت بينهم المواجهة والمحقق وكاتب الضبط إن وجد.

-وجوب إثبات كل أقوال ووقائع التحقيق في محاضر التحقيق كل في وقتها وملاحظة توقيع المحقق والمشتكي منه والشهود وكاتب الضبط إن وجد.

-بعد انتهاء التحقيق في القضية يقوم المحقق بإعداد مذكرة تفصيلية يوضح فيها وقائع القضية والإجراءات التي تمت بشأنها التحقيقات التي أجريت فيها والنتائج التي تم التوصل إليها.

**5-محضر التحقيق:** ينبغي على المحقق الإمام بمشتملات محضر التحقيق وإجراءاته لكي يكون التحقيق وفقاً للأصول النظامية.

**أ-تعريف محضر التحقيق:** هو الوعاء الذي يحوي أدلة البراءة أو الإدانة وإجراءات التحقيق، ولم يرد في نظام التأديب أو غيره نصوص تفصيلية تحدد شكلاً للمحضر التحقيق ولكن

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
يستلزم في إعدادة بعض الشكليات الجوهرية التي يجب على الجهة المختصة التقيد بها  
لضمان سلامة إجراءات التحقيق.

#### ب- شكلية المحضر (بياناته):

- يجب على المحقق عند افتتاحه للمحضر أن يبين: اسمه ووظيفته وتاريخ ومكان وساعة  
افتتاحه، والأمر المستند إليه في ذلك وموضوع القضية باختصار، وتدوين اسم ولقب  
المستجوب وعمره، ومهنته، ورتبته الوظيفية، وجنسيته ورقم هويته وتاريخها، ومصدرها مع  
إيضاح العنوان كاملاً ويقوم المحقق بالاطلاع عليها ويدون أنه تم الاطلاع عليها وأعيدت  
إلى صاحبها، ويجب أن يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر متسلسلة يبين  
فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه وتذيل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع من تولى  
التحقيق.

ويستوجب توقيع من تولى التحقيق على كل ورقة فإنه من اللازم أن يبين اسم من يتولى  
التحقيق في صدر المحضر، ولا يجوز إغفال ذلك اعتماداً على توقيعه في ذيل كل صفحة.  
-ينبغي أن يكون تدوين المحضر بخط واضح ولا يجوز المسح أو الشطب أو التحشير أو  
التعديل أو إلغاء أي صفحة من صفحات المحضر وفي حال الخطأ في عبارة توضع بين  
قوسين، ويكتب بجانب القوس الأخير عبارة (ملغي) ويوقع المحقق أمام التعديل، فلا يجوز  
الشطب أو التعديل في أوراق محاضر التحقيق.

-بعد الانتهاء من تحرير المحضر ينبغي أن يثبت المحقق في نهايته ما يفيد قفله وساعة  
ذلك مع بيان تاريخ الجلسة التالية والإجراء الذي سيتخذه لمعرفة ما إذا كان التحقيق قد  
انتهى أم لا، (لأجل استكمال إجراءات التحقيق يقتضي الأمر بيان الإجراء التالي المطلوب  
اتخاذها).

-لا يجوز استخدام محضر جديد لنفس القضية ما لم ينته المحضر السابق.



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- يجب على المحقق التوقيع على كل ورقة من أوراق التحقيق، أما بخصوص ضبط أقوال كل من سمعت أقواله في التحقيق فيلزم أن يكون على النحو التالي:

\* أن تتلى عليه أقواله بعد الانتهاء منها ويثبت إقراره بها وإصراره عليها ويثبت بعد السؤال الأخير والإجابة عنه أنه تليت عليه أقواله فأقرها ووقع، فإذا أراد إضافة أقوال جديدة يثبت ذلك في المحضر وتسمع هذه الأقوال.

\* أن يوقع من سمعت أقواله أو يختم أو يبصم بعد الانتهاء من أقواله وإقراره بها، فإذا امتنع فإنه ينبغي إثبات واقعة امتناعه في المحضر مع بيان الأسباب.

\* أن يوقع من يتولى التحقيق بعد الانتهاء من سماع أقوال من أدلى بها.

**6- إصدار القرار:** يقوم مسير النزاع بتقييم نتائج التحقيق وجميع المعلومات المتحصل عليها بعد انتهاء التحقيق، وإذا ثبت قيام فعل التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، واتخاذ الإجراءات المناسبة من قبل المستخدم لحماية الضحية ووقف ممارسات التحرش الجنسي في أماكن العمل، أما المتحرش تطبق عليه عقوبات تأديبية، ويتم إعلام الأطراف كتابيا بمضمون القرار، ويتم الاحتفاظ بنسخة من ملف شكوى التحرش الجنسي، ويعد وسيلة إثبات قوية إذا ما أرادت الضحية اللجوء إلى القضاء<sup>1</sup>.

**ثانيا: العقوبات التأديبية:** يتمتع صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب، أي اتخاذ كافة الإجراءات التي يراها ضرورية لفرض النظام والانضباط داخل المؤسسة، والنظام الداخلي أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم لردع كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 107.

<sup>2</sup> - علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، 'دراسة مقارنة' دار الثقافة و الطباعة و النشر، القاهرة 1975، ص 29 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري يعرف المشرع النظام الداخلي على أنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية والأمن والانضباط، كما يحدد فيه المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية، درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ<sup>1</sup>.

تقوم علاقة العمل التي تربط بين العامل و صاحب العمل على التزامات يشكل خرقها من طرف العامل مخالفة تأديبية تعرف بالخطأ التأديبي و الذي تختلف درجاته بحسب خطوة الفعل المرتكب.

ولتوفير ضمانات أكبر للعامل في مجال التأديبي انتهجت الجزائر في وضع نظامها التأديبي طريقتين الأولى تتمثل في سن نصوص قانونية وتنظيمية حددت من خلالها مختلف الأخطاء و العقوبات المقررة لها وقد تجسد ذلك في مرسوم 82-302 المتعلق بتطبيق قانون علاقات العمل الفردية، أما الطريقة الثانية في تحديد الأخطاء المهنية التأديبية فقد جاء بها قانون 90-11 و التي تقوم على إشراك كل من العامل و صاحب العمل في تحديد النظام التأديبي القائم على الأخطاء و العقوبات وذلك في نظام داخلي انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.

تدخل المشرع في تحديد الأخطاء المهنية في مرسوم 82-302 و قسمها إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها و خطورتها و تصنيف بعض الأفعال و التصرفات إلى أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية ، و أخطاء من الدرجة الثالثة و هو ما ذهبت إليه المادة 68<sup>2</sup> من نفس المرسوم بقولها: " تحدد هذه الأحكام مختلف حالات الأخطاء المهنية و تبينها عند الحاجة القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بقطاعات النشاط .

و تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجنائي على النحو التالي:

<sup>1</sup>-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 201 .

<sup>2</sup>-المادة 68 من المرسوم الرئاسي 82-302 مؤرخ في 23 ذي القعدة 1402، الموافق 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

## الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-أخطاء من الدرجة الأولى.

-أخطاء من الدرجة الثانية.

-أخطاء من الدرجة الثالثة.

و قد وضحت من جهتها المادة 169<sup>1</sup> أخطاء الدرجة الأولى و اعتبرها كل الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام، أما أخطاء الدرجة الثانية فقد نصت عليها المادة 270<sup>2</sup> من نفس المرسوم و عرفت على أنها التصرفات أو الأفعال التي يقوم بها العامل دون عناية أو وعي و التي من شأنها إلحاق أضرار بأمن و سلامة العمال أو أملاك المؤسسة المادية أو إتلاف الآلات أو الوثائق<sup>3</sup>.

و يمكن اعتبار الخطأ المهني من الدرجة الأولى أو الثانية بمثابة الخطأ الجدي كما يصفه الفقه الفرنسي الذي يرى فيه ذلك التصرف الذي يمس بالسير الحسن و المنتظم للمؤسسة أو يعرضها للفضى أو يعرقل تنظيمها، أما أخطاء الدرجة الثالثة فقد نصت عليها المادة 71 من نفس المرسوم و اعتبرتها كل التصرفات التي تكون درجة خطورتها وجسامتها كبيرة أو ما تعرف بالخطأ الجسيم و هي التي تجعل التسريح أو الفصل أمر ضروري مما يجعل استمرار علاقة العمل أمر مستحيل كونها تضر بمصلحة المستخدم المادية و المعنوية كإفشاء أسرار المهنة.

إن الهدف من العقوبات التأديبية في قضايا التحرش الجنسي ليس جبر الضرر أو إعادة التوازن المختل بين ذمتين إذ أن فصل العامل تأديبيا لا يعوض ضرر المرأة العاملة من التحرش الجنسي، وإنما تبدو فيه فكرة الجزاء والردع أكثر، وبصفة عامة نجد أن الجزاء المدني يكمن أساسا في التعويض والفسخ وإن كان هذا من حق المستخدم من الناحية

<sup>1</sup>- المادة 69 من نفس القانون .

<sup>2</sup>-المادة 70 من نفس القانون.

<sup>3</sup>-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص201.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري المنطقية إلا أننا نجد أن التعويض جزاء غير جدي في نطاق علاقات العمل والتي غالباً ما يكون فيها العامل غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعاً أو جبراً، وللتخفيف من حدة هذا الجزاء فقد استبعد نظام التعويض في حالة إخلال العامل بالتزاماته وحل محله الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على العامل في حالة مخالفة أوامره و إخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة، لذا فالجزاء التأديبي مستقل عن فكرة الضرر و هو ما يفسره إلغاء عقوبة الغرامة كجزاء تأديبي في إطار تشريع العمل.

ومن جهة أخرى نجد أن الخطأ التأديبي يختلف أيضاً عن الخطأ الجنائي في كون هذا الأخير يشكل الجريمة ذاتها وفق قانون العقوبات دون النظر إذا سبب ذلك الفعل ضرر للطرف الآخر الواجب التعويض أم لا .

#### الفرع الثاني: الإجراءات القضائية:

يترتب على صدور القرار التأديبي منازعة فردية في العمل كونه يمس بالمركز القانوني للعامل، وقد نظم قانون 90-04 طرق تسوية هذه المنازعات فحول للعامل ضمانات أخرى إضافة إلى تلك المنصوص عليها في قانون 90-11 عبر كافة مراحل الإجراءات التأديبية، و تتمثل في حل النزاع داخليا سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى مكاتب المصالحة، ثم اللجوء إلى القضاء كمرحلة أخيرة.

**أولاً: تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة:** أحالت المادة الثالثة من قانون 90-11 على المعاهدات و الاتفاقيات الجماعية مهمة تحديد الإجراءات الداخلية في معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل كل هيئة مستخدمة، أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية فقد نص المشرع على جملة من الإجراءات تكفل حق العامل في التظلم من القرار التأديبي الصادر عن المستخدم و ذلك بنص المادة الرابعة من نفس القانون بقولها: "في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون  
الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، وتلزم  
الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال  
15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار.

نستنتج أن المشرع قد أتاح للعامل فرصة التظلم أمام رئيسه المباشر وهذا الأسلوب من  
التظلم مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية التي بمقتضاها يتقدم  
أصحاب المصلحة بالطلب و الالتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر  
منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله.

نجد أن تخويل المشرع العامل إمكانية التظلم أمام لجنة المستخدمين تعد أيضا من  
الضمانات الممنوحة للعامل و ذلك لكونها أدري بشؤون المستخدمين و بمسارهم المهني و  
سلوكهم وسيرتهم ، كما أن إلزامية هذه الجهة المستخدمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض  
كل أو جزء من الموضوع يضيفي على الإجراء طابع الشفافية و الموضوعية ، كما أن  
الكتابة تسمح بالمراقبة الجيدة لسير الإجراءات كما تبين مدى دراسة و تحليل النزاع مما  
يخلق في نفس العامل نوع من الانتماء إلى هيئة مستخدمة كانت على دراية بمركزه و  
شخصه.

غير أن المشرع لم يرتب أي جزاء على مخالفة الرد كتابيا مما يفقد الكتابة شرط  
الإلزامية ويجعل الهيئة المستخدمة تتقاعس عن الرد على التظلمات بالسكوت عنها،  
وخاصة إذا كان المتحرش نفسه المستخدم.

ثانيا: تسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة: بعد استنفاد إجراءات حل النزاع على  
مستوى الهيئة المستخدمة منح المشرع ضمانة أخرى للعامل قصد التظلم من القرارات  
التأديبية، وذلك بتوجهه إلى مفتش العمل طبقا لنص المادة الخامسة من قانون 90-04 بقولها  
"بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات المعمول بها التي يحددها القانون، حيث  
يقوم مفتش العمل بتبليغ مكتب المصالحة الموجود في دائرة اختصاصه خلال ثلاثة أيام  
من تبليغه بالإخطار و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع<sup>1</sup>.

**1- اختصاص مكتب المصالحة:** على خلاف بعض التشريعات التي تعتبر إجراء المصالحة  
جزء من الدعوى القضائية ويدخل ضمن اختصاص المحاكم المختصة بمنازعات العمل،  
يستوجب فيها وجود مكتب مصالحة في كل قسم من أقسام محاكم العمل، يتولى القيام بحل  
ودي للخلاف القائم بين الطرفين قبل دخولهما حيز التقاضي، فإن التشريع الجزائري يعتبر  
إجراء المصالحة جوهريا قبل دخول المنازعة و عرضها أما الجهات القضائية<sup>2</sup>.

**أ- تحرير محضر مصالحة:** من خلال المادة 31 نستشف وجوب تحرير مفتش العمل  
محضر بالمصالحة الكلية، وبالتالي ينتهي النزاع وتعود علاقة العمل إلى مجرياتها العادية  
خاصة إذا تراجع المستخدم عن قراره وقام بإلغائه، بينما لم تتعرض هذه المادة إلى المصالحة  
الجزئية، وبقاء بعض النقاط محل خلاف لم تفسر كيفية تحرير المحضر هل يتم تحرير  
محضر يدون فيه نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف العالقة أي محل عدم المصالحة التي يجوز  
للمحكمة الإجتماعية النظر فيها ليتم تسويتها.

**ب- تحرير محضر عدم المصالحة:** قد يحصل من نتيجة عملية المصالحة هو عدم  
المصالحة الكلية بين طرفي النزاع، في هذه الحالة يحرر مكتب المصالحة محضر بعدم  
المصالحة ، وأن عدم المصالحة قد يتم في حالتين:

<sup>1</sup>- بلعبدون عواد، اختصاص مكاتب المصالحة في تشريع العمل الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل،كلية الحقوق  
والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، العدد الأول، 2016، ص 219.

<sup>2</sup>- عبد الكريم بوحميذة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية  
والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد الثامن، ص 178.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

-**الحالة الأولى:** إما لعدم نجاح عملية المصالحة وعدم توصل أطراف النزاع إلى إتفاق والتنازل عن إدعاءاتهم ومطالبهم، كأن يتمسك المستخدم بقراره وعدم قبول التراجع عنه، أو تتمسك المرأة العاملة بالحق الذي تطالب به أمام المستخدم أو الجهة المختصة في حالة كان هذا الأخير هو المشتكى منه<sup>1</sup>.

-**الحالة الثانية:** وإما بسبب تغيب المدعى عليه مرتين على التوالي .

يقدم مكتب المصالحة نسخة من محضر عدم المصالحة للمرأة العاملة ليتسنى لها مباشرة دعواها أمام القضاء الاجتماعي والذي يعد شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى القضائية شكلاً<sup>2</sup>.

**2-تنفيذ اتفاقات المصالحة:** لقد اعتبر المشرع الجزائري محضر عدم المصالحة حجة إثبات الذي يتضح من النظام القانوني الذي أضفاه على مكاتب المصالحة بالرغم أنه لم يمنح لها سلطة على الأطراف المتنازعة إذ اعتبرها مجرد وسيط يقوم بتقريب وجهات النظر بين الطرفين هذا من جهة ومن جهة أخرى لم يمنح كذلك لمفتشية العمل سلطة عرض النزاع تلقائياً على القضاء، عند مخالفة التشريع والتنظيم المعمول به كما فعله بالنسبة للاتفاقيات الجماعية من خلال المادة 134 من قانون 90-11، بينما لها حق معاينة المخالفات وتسجيلها فقط طبقاً للمادة 138<sup>3</sup>.

**أ-الإلزامية تنفيذ إتفاق المصالحة بإرادة الطرفين:** لقد أضفى المشرع الجزائري من خلال المادة 33 من قانون رقم 90-04 إن نتيجة المصالحة عبارة عن إتفاق يحوز قوته الإلزامية من إرادة الأطراف ورغبتهم في تنفيذه وفق الشروط والآجال التي يحددها، و إن لم يوجد

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون 04/90 "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون كل خالف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ عاقلة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

<sup>2</sup> -قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 1994/03/30. قضية (ز. ع) ضد (مؤسسة الاسترجاع- عنابة)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، قسم المستندات، الجزائر، العدد الأول، 1994، ص 121 .

<sup>3</sup> - معاشو نبالي فطة، الإلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، المجلة النقدية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، ص 30.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أو لم يتم تحديد ذلك فيجب أن لا يتجاوز تنفيذه 30 يوما من تاريخ الاتفاق، وهو ما أقرتها  
لمحكمة العليا في إحدى قراراتها<sup>1</sup>.

ب- **حجية محضر إتفاق المصالحة:** إن الطبيعة الإلزامية لمحضر المصالحة جعله يتصف  
بالقوة الثبوتية، وهو ما تضمنته المادة 203<sup>2</sup>، إذا كان محضر المصالحة لا يتعارض مع  
مضمون هذه المادة فإنه يصبح ملزما على طرفيه إلا إذا تم الطعن فيه بالتزوير حيث يتم  
وقف تنفيذه إلى غاية الفصل في دعوى التزوير.

ثالثا: **تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية:** علق المشرع شرط اللجوء إلى التسوية  
القضائية، باعتباره آخر طريق لحل منازعات العمل الفردية، على شرط وهو فشل كل  
محاولات التسوية الودية، سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح المادة 36 من القانون  
90-04، ويمتاز القضاء الاجتماعي بأنه قضاء ذو طابع استثنائي، وهذا مقارنة مع القضاء  
العادي، وترجع مظاهر هذا الاستثناء في طبيعة إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي  
ذات الطابع الإستعجالي، وفي طبيعة تشكيل القسم الاجتماعي عند النظر في النزاعات  
العمالية، و في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عنه<sup>3</sup>.

إن رقابة القضاء لمدى تناسب العقوبة التأديبية و الخطأ التأديبي تكمن في بحث  
الأفعال المادية المسندة للعامل على أساس أنها أخطاء تأديبية و تصنيفها فيما إذا كانت  
تستأهل العقوبة التأديبية المطلقة أو لا، ومعاينة هذه الأفعال المادية تكمن فيما إذا كانت  
مخالفات مجرمة تأديبيا أولا، ثم تنتقل إلى مرحلة البحث في درجة جسامتها وكذا استخلاص  
ظروف ارتكابها ثم تقديرها.

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 بتاريخ 11/11/1997 .

<sup>2</sup> - نصت المادة 03 على أنه: " يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير .

لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول."

<sup>3</sup> - داخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة معارف، كلية الآداب واللغات، جامعة أكلي محند أولحاج  
البويرة - الجزائر - المجلد 8، العدد 16، 2014، ص 25.



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أ- إجراءات وشروط التقاضي أمام القسم الاجتماعي: بين قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقانون 90-04 إجراءات وشروط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، تتمثل في<sup>1</sup>:

- أن ترفع الدعوى من أحد طرفي علاقة العمل، الذي تتوفر فيه المصلحة قائمة أو محتملة و شرط الصفة المادة 13 ق.إ.م.إ.

- أن ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بموجب عريضة افتتاح دعوى وفق الشروط الشكلية المنصوص عليها في المواد 14 و 15 ق.إ.م.إ وهي:

- أن تكون العريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة.

- أن تتضمن العريضة اسم ولقب وموطن المدعي، واسم ولقب وموطن المدعى عليه فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له ، وكذا الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي ووصف ممثله القانوني أو الإتقائي، لاسيما في الدعوى الإجتماعية التي ترفع غالبا على شخص معنوي، أي تحديد صفته، إلا أنه في دعوى التحرش الجنسي فترفع الدعوى ضد المتحرش والهيئة المستخدمة لمطالبتها بالتعويض<sup>2</sup>.

- أن يعرض المدعي في عريضته الوقائع والطلبات بصفة موجزة، ويبين الوسائل والوثائق التي تؤسس دعواه وتبرر طلباته، المبدأ العام في الإثبات أن البينة على المدعي و اليمين على من أنكر، ومعناه أن كل من ادعى بواقعة منتجة في الدعوى يقع عليه عبء إثباتها، إلا إذا أعفاه من الإثبات خصمه بالإقرار، أو أعفاه المشرع بقريضة قانونية، و المدعي في الإثبات ليس دائما هو المدعي في الدعوى، بل قد يكون المدعي في هذا المقام هو المدعى عليه في الدعوى.

و من المقرر في القواعد العامة، أن المدعي في الإثبات هو ذلك الشخص الذي يكون طرفا في الدعوى، دائنا كان أو مدينا، مدعيا في الدعوى أو مدعى عليه، ويدعي خلاف

<sup>1</sup>- بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد السابع، 2010، ص 72.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص 74.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الأصل أو خلاف الظاهر أو خلاف ما هو ثابت حكما أو فعلا، وهو من يقع عليه عبء  
إثبات ما يدعيه<sup>1</sup>.

حيث انه على المرأة العاملة مدعية التحرش الجنسي في دعوى التعويض المقامة ضد  
صاحب العمل، أو الذي قام بالتحرش الجنسي، أن تثبت أن هذه الأفعال لم يقصد به سوى  
التحرش الجنسي، وطالما أنها واقعة مادية فيجوز إثباتها بكافة وسائل الإثبات أو أن تثبت  
أن ما قصده صاحب العمل من وراء أفعاله هو تحرش جنسي.

- أن يتم إيداعها بأمانة ضبط المحكمة من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ  
يساوي عدد أطراف الدعوى.

- يجب أن ترفع الدعوى الإجتماعية في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر  
عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

- يجب إرفاق عريضة الدعوى الإجتماعية وجوبا بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر  
عن مكتب المصالحة المادة 37 من القانون 90-04 وجوبا تحت طائلة عدم قبول الدعوى  
شكلا.

- تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على القاضي أن  
يفصل فيها ويصدر حكمه في أقرب الآجال وهذا ما نصت عليه المادة 505 ق.إ.م.إ. والمادة  
38 من القانون 90-04، وهذا ما يفسر الطابع الإستعجالي للقضاء الاجتماعي، الذي يرجع  
إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان  
بالانتظار الطويل للنظر في قضيته<sup>2</sup>، خاصة في حالات التحرش الجنسي التي يستوجب  
فيها الاستعجال ، إذ تنص المادة 38 من القانون 90-04 بأنه: " تحدد الجلسة الأولى في

<sup>1</sup> - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 31.

<sup>2</sup> - دايش سامية، المرجع السابق، ص 26.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر  
حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية".

-يمكن الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية وهذا ما تضمنته  
نصت المادة 25 من القانون 90-04، كما أن توكيل محامي غير إجباري بالنسبة للعامل  
أمام المحكمة وأمام جهة الاستئناف فهو معفى حسب نص المادة 538 ف 02 ق.إ.م.إ،  
وهذا تسهيلا وتبسيطا لإجراءات التقاضي وأيضا حتى لا يتقل كاهل العامل بأعباء مالية  
إضافية، لكونه الطرف الضعيف في العلاقة.

أما أمام المحكمة العليا فقد ألزم القانون أن ترفع عريضة الطعن بالنقض بعريضة  
موقعة من قبل محام معتمد لدى المحكمة العليا<sup>1</sup>.

-يجوز التدخل في الخصومة العمالية، في حالة حدوث عارض أثناء سيرها فإنها تتوقف  
الخصومة مؤقتا لحين مواصلة السير فيها بعد انتهاء العارض، كما في حالة وفاة العامل أو  
تغيير أهليته، ففي هذه الحالة يحل الورثة وذوي الحقوق محل العامل لمواصلة السير في  
الخصومة، وكذلك الحال بالنسبة لرب العمل أو المستخدم إذا حدث تغيير في أهليته أو في  
أهلية ممثله.

ب-إثبات التحرش الجنسي: يعد إثبات حالة التحرش الجنسي من الأمور الصعبة، وهذا  
راجع إلى الحيطة المتخذة من طرف المتحرش مما يعقد على المرأة العاملة إثبات حالة  
التحرش الجنسي بها، ونفس الأمر على المتحرش إثبات نفيه، لذلك وجب على العامل جمع  
كل أدلة الإثبات الممكنة والمتمثلة في العناصر الآتية<sup>2</sup>:

-التقييم السنوي للعامل .

-شهادة الشهود.

-رسائل العامل إلى الأجهزة الداخلية أو الخارجية للهيئة المستخدمة .

<sup>1</sup>- نصت المادة 559ق.إ.م.إ من القانون 08-09 على أنه "لا يمكن تمثيل الخصوم أمام المحكمة العليا بمناسبة الطعن  
بالنقض إلا من قبل محامين معتمدين لدى المحكمة العليا، تحت طائلة عدم قبول الطعن بالنقض.

<sup>2</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص115.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
-الشهادات الطبية .

### المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لحماية الموظفة من التحرش الجنسي:

يقصد بها حماية الموظفة من كل أشكال الإهانة و التهديد و الضغط، و الإعتداء عليه من طرف أية جهة كانت، كما أن قانون العقوبات يتضمن نصوصا خاصة بحماية الموظفة من أفعال التحرش الجنسي الواقع عليها، سواء أثناء تأدية وظيفتها، أو بمناسبةها.

ومن واجب الإدارة حماية موظفيها عندما يتعرضون لأي مخاطر في أثناء أداء واجباتهم، أو بمناسبة أدائهم لها، ويعرف الحق في الحماية الوظيفية بأنه ضمان قانوني تمنحه الإدارة للموظفين في أثناء القيام بأداء واجبات وظيفتهم وقد أقر المشرع الفرنسي بحق الموظف العام بالحماية الوظيفية في المادة 11 في فقرتها الثالثة، ضد ما يتعرض له من سب، أو تشهير، أو مضايقات، أو اعتداء<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: إجراءات الحماية الوظيفية في حماية الموظفة من التحرش الجنسي:

المشرع الجزائري أعاد ما ورد في تشريعات العمل في قانون الوظيفة العمومية، ومما جاء فيه أنه يجب على الدولة حماية الموظفة مما قد تتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارستها وظيفتها أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدتها عن الضرر الذي يلحق به، وليس الدولة من يوفر الحماية للموظف إنما القانون، كما اعتبر ذات القانون من حقوق الموظفة ممارسة مهامها في ظروف عمل تضمن لها الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.

<sup>1</sup> - GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER, travail-emploi.gouv.fr.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
إن المشرع قد جمع إلى حد بعيد حكم النصين الواردين في القانون 78-12 الملغى  
والقانون 90-11 الساري المفعول رغم اختلاف العلاقة الوظيفية التنظيمية عن علاقة العمل  
التي تميز هذه الأخيرة بكونها علاقة عقدية<sup>1</sup>.

وأن أحد تلك النصوص ملغى والآخر ساري المفعول، وهو في كل الأحوال لم يعالج  
مسألة التحرش الجنسي صراحة، ولم تأت على ذكرها الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة  
التي تصدر تبعاً له، وهذه مسألة بالغة الأهمية لكونها تؤثر في رسم معالم العلاقة بين  
الرئيس والمرؤوس وبين العاملين أنفسهم<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: الاعتراف بحق ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية:

جاء في القانون الفرنسي المحدد لحقوق والتزامات الموظفين أنه لا يمكن اتخاذ أي تدبير  
يتعلق بالتوظيف، التثبيت، التكوين، التنقيط، التأديب، الترقية، التعيين والنقل، ضد موظف  
مع الأخذ بعين الاعتبار أولاً حالة تعرضه أو رفضه لتصرفات التحرش من طرف الرئيس  
السلمي أو من أي شخص يبالغ في السلطة التي تخولها له وظيفته أو إعطاء أوامر النطق  
بالتهديد أو فرض إكراه أو ممارسة ضغوطات على اختلاف طبيعتها على الموظف بهدف  
الحصول على امتيازات من طبيعة جنسية لصالحه أو لصالح الغير، ثانياً أو بسبب إدلائه  
بشهادة على مثل هذه التصرفات أو روايتها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- عرفت هذه المرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل في 05 أوت 1978 ووضع نظم وأسس موحدة لأحكام وقوانين  
العمل يخضع لها جميع العاملين في شتى القطاعات المهنية الإدارية والاقتصادية، العامة والخاصة، وحاول هذا القانون  
مواكبة الوضع والتطور الاجتماعي والاقتصادي الذي عرفته هذه المرحلة. لذا أصبح مصدراً أساسياً لكل قوانين العمل  
والاتفاقيات الجماعية والقوانين الأساسية، كما تجسدت وفقه فكرة التبعية القانونية مع التبعية الاقتصادية، انظر خليفي عبد  
الرحمان الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة - الجزائر - 2008، ص 93.  
<sup>2</sup>- باسم محمد شهاب، العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش في ميدان العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد  
الحميد بن باديس - مستغانم، ص 141.

<sup>3</sup>- ماجد شهاب الرمضان، الحق بالحماية الوظيفية من التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، مجلة الجامعة العراقية،  
كلية الإسرائ الجامعة بغداد، العراق، المجلد 10، العدد 54، الجزء 01، ص 283.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أولاً: مبررات الاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية: تتعدد  
المبررات للاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية، ولعل أبرز هذه  
المبررات هي:

**1- التحرش الجنسي يمثل اعتداء على حقوق الموظفة الضحية:** حظرت المادة 03 من  
الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التحرش الجنسي؛ لكونه يمثل معاملة غير إنسانية ومهينة  
للضحية، و التحرش الجنسي يعد شكلاً من أشكال التمييز ضد المرأة، كما يعد اعتداء على  
حق الضحية في الكرامة الإنسانية، فهو اعتداء على سالمها الجسدية والنفسية، ومن ثم  
اعتداء على حق المرأة في العمل، المعترف لها به دستورياً<sup>1</sup>.

**2- الحق في الحماية الوظيفية للحفاظ على سير المرفق العام:** إن التحرش الجنسي يؤثر  
في جودة الخدمة العامة التي يقدمها المرفق العام، لأنه يترك لدى الموظفة ضحية التحرش  
الجنسي آثاراً نفسية خطيرة تدفع هذه الموظفة المتحرش بها للبقاء في حالة من الخوف  
والعدائية في أثناء سير العمل نظراً إلى ما تعرضت له من سلوكيات، كما أن التحرش  
الجنسي يربط آثاراً سلبية على مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد، إذ يدفع الموظفة  
الضحية إلى عدم التواجد في مكان العمل، وقد تضطر الموظفة في بعض الأحيان للاستقالة  
من الوظيفة<sup>2</sup>.

**3- الحماية الوظيفية على الإدارة اتجاه الموظفة ضحية التحرش:** تعد الحماية الوظيفية  
ضمانة قانونية تمنحها الإدارة للموظفين عند تعرضهم للاعتداءات أو تهديدات أو تشهير أو  
مضايقات في أثناء ممارسة وظائفهم ، لذا يجب على الإدارة تقديم كافة أشكال المساعدة  
للموظفة الضحية في مواجهة ما تعرضت له، ويعد رفض الإدارة الاعتراف بالحق في  
الحماية الوظيفية في حالة ثبوت فعل التحرش الجنسي خطأ إدارياً يعطي للموظفة الضحية

<sup>1</sup> -J.-Maurice Cantin, c.r. Le harcèlement sexuel : une préoccupation majeure dans le monde  
des relations de travail, Volume 17, numéro 1-2, 1986, p273.

<sup>2</sup> - ماجد شهاب الرمضان، نفس المرجع، ص 286.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري للمطالبة بالتعويض عما أصابها من ضرر جراء ذلك  
الرفض، شريطة أن تثبت الموظفة أن قرار الرفض كان السبب الرئيسي لوقوع الضرر  
عليها، إذن يجب على السلطة الإدارية فعل كل ما هو ممكن لمنع وقوع المضايقات في  
الوظيفة، وفي حال وقوع تحرش جنسي ضد الموظفة يجب عليها أن تعمل على مواجهتها  
ووضع حد لها.

**4- حماية الموظفة من الرئيس الإداري عندما يكون هو المتحرش:** إن من واجب الرئيس  
الإداري أن يكون قدوة حسنة في مكان العمل، وأن تكون قراراته ذات هدف واحد، هو تحقيق  
المصلحة العامة، حيث أن المشرع الفرنسي والقضاء الفرنسي تبنيان موقفاً متشدداً عندما  
يكون المتهم بارتكاب فعل التحرش الجنسي هو الرئيس الإداري للموظفة الضحية، وقد اعتبر  
القضاء الفرنسي السلوكيات المشككة للتحرش الجنسي في الوظيفة العامة، إحدى صور  
الانحراف بالسلطة عندما ترتكب من قبل الرئيس الإداري، لأنها بعيدة عن الهدف الأسمى  
الذي يجب أن يسعى الرئيس الإداري لتحقيقه، وهو المصلحة العامة، كما شدد المشرع  
الفرنسي في المادة 222-33 من قانون العقوبات الفرنسي<sup>1</sup>، من عقوبة جريمة التحرش  
الجنسي عندما ترتكب من شخص له سلطة على الضحية، إذ تصبح العقوبة الحبس لمدة لا  
تزيد عن ثلاث سنوات والغرامة 15 ألف يورو.

**ثانياً: مظاهر الحماية الوظيفية:** تتجلى مظاهر الحماية الوظيفية المقررة لحماية الموظفة  
من التحرش الجنسي في<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> - M. Alain ANZIANI, Texte n° 540 (2011-2012), déposé au Sénat le 16 mai 2012, L'article 222-33 du code pénal est ainsi rétabli: « Le fait de harceler autrui en portant atteinte à sa dignité et en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. »

- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 122.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**1-الالتزام بالوقاية:** اتخاذ الإجراءات المناسبة من قبل الإدارة في حالة علمها بوقوع تحرش جنسي على أحد موظفيها لوضع حد على هذه الممارسات، وتتمثل هذه الإجراءات في نقل أو تحويل الموظف المتحرش من مكان عمله أو بإيقافه عن ممارسة وظيفته أو تعريضه للعقوبات التأديبية.

**2-الالتزام بالمساعدة:** ويتمثل في توضيح ومساعدة الموظفة المتحرش بها بالإجراءات القانونية الواجب إتباعها لمواجهة التحرش الجنسي أمام الهيئة المستخدمة أو القضاء.

**3-مساعدة الموظفة الضحية عند طلب التعويض:** إن التحرش الجنسي يرتب مسؤولية المتحرش الإدارية والجنائية والمدنية؛ فيمكن للموظفة ضحية التحرش الجنسي أن تعود على الموظف المتحرش بالأضرار التي لحقت بها من جراء فعل التحرش الجنسي، والهدف من الحماية الوظيفية ليس ردع المضايقات التي تقع على الموظفة فحسب، بل جبر الضرر الذي يلحق بالموظفة عبر التعويض أيضا، هذا و يتم الاعتراف للإدارة بالحق في المطالبة بالتعويض إذا كان فعل المتحرش قد سبب أضرارا لجهة الإدارة منفصلة عن الضرر الذي لحق الموظف<sup>1</sup>.

**4-الإجراءات التحفظية:** وتتمثل في إجراء الإيقاف وتتخذ سلطة التعيين ضد الموظف المتحرش، والهدف منه حماية المصلحة الوظيفية ولا يدخل ضمن العقوبات التأديبية وإجراء الإيقاف لا يحض بنفس الضمانات المقررة للعقوبات التأديبية وهو ما أشارت إليه المادة 173 من الأمر 06-03<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- ماجد شهاب الرمضان، نفس المرجع، ص 288 .

<sup>2</sup>- المادة 173 من الأمر 06-03 " في حالة إرتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها سلطة التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ، يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### الفرع الثاني: النظام التأديبي في الوظيفة العامة:

إن بين الفوارق بين الجريمة العادية والجريمة التأديبية نجد اختلاف السلطة المختصة في توقيع العقوبة، ففي النوع الأول تعهد إلى السلطة القضائية، بينما الثانية تختص بها السلطة المكلفة بالتعيين، مع الاختلاف بينهما أيضا في إتباع الإجراءات، وتختلف التشريعات في تحديد الإطار القانوني لنظام التأديب في الجريمة الوظيفية، ابتداء من تحديد أنواع الجرائم التأديبية والعقوبات المقررة لها من جهة، والاختصاص من جهة أخرى<sup>1</sup>.

**أولا: سلطة التأديب:** المبدأ العام هو أنه كل تخر عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه، هو خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.

ويعهد المشرع الجزائري سلطة التأديب إلى جهتين مختلفتين، وذلك تبعا لنوع الجزاءات التي يجب أن توقعها كل منها، والمبدأ العام في هذا المجال هو أن السلطة المختصة بذلك تتمثل في السلطة المختصة بالتعيين، أو من ينوبها، أو اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتخذ صورة مجلس التأديب<sup>2</sup>.

**1- سلطة التعيين:** وهي السلطة التي منحها المشرع صراحة وعن طريق قانون سلطة التعيين في الوظائف العامة، فلها الحق أيضا في توقيع العقوبات المقررة قانونا، وهذا ما أكدته المادة 162 من الأمر 03/06: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

**2- المجلس التأديبي:** إن المشرع نص على إلزامية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في صورة مجلس تأديبي، من أجل توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وتدخل هذه اللجنة كمجلس تأديبي لا تكون إلا في الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها الموظف،

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، طبعة 2004، ص 52.

<sup>2</sup> - ماجد شهاب الرمضان، المرجع السابق، ص 291.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
ولعل الهدف من ذلك هو حماية المرفق العام من جهة، وحماية الموظف العام من تعسف سلطة التعيين من جهة ثانية.

**ثانيا: المتابعة التأديبية:** لقد خص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية موضوع تأديب الموظف العام أهمية كبيرة، سواء تعلق الأمر بتعيين السلطة المختصة بالتأديب أو الإجراءات المتبعة في التأديب، إضافة إلى ضمانات حماية الموظف بعد إصدار قرار التأديب<sup>1</sup>.

**1-التدابير الفورية:** ويكون ذلك بمجرد ارتكاب الموظف لخطئ جسيم يهدد سير المرفق العام، ويتمثل في التوقيف الفوري عن مهامه المادة 173 من الأمر 03/06 وهذا في حالة ما إذا كان هذا الخطأ يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

كما يوقف فورا الموظف الذي يكون محل متابعات جزائية لا تسمح له بمتابعة مهامه على الوجه اللازم، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، ويبقى موقفا إلى غاية صدور الحكم القضائي النهائي المادة 174 من الأمر 03/06.

**2-التدابير الخاصة:** وهي تخص بعض الموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، أو الموظف النقابي في إطار ممارسة نشاطه النقابي، بحيث: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط

<sup>1</sup>-سعيد بواشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر - ص 132.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية  
كيفما كان نوعها، تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي<sup>1</sup>.

**3-التحقيق:** لا تتخذ السلطة المختصة بالتعيين عقوبة الدرجة الأولى والثانية إلا بعد  
حصولها على توضيحات كتابية من المعني، أما في العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة فيجب  
أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة المشار إليها أنفا في أجل لا يتعدى  
خمسة وأربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، وطبقا لنص المادة 171 يمكن للجنة  
المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة  
التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.

**-ضمانات حماية الموظف:** وهي مجموع الضمانات التي أقرها المشرع لصالح الموظف  
حتى يكون على علم واسع بقضيته.

**-حق التبليغ والإطلاع:** بحيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء  
المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من  
تحريك الدعوى التأديبية المادة 167.

**-الاستعانة بمدافع والشهود:** إضافة إلى حق الموظف المعني بالعقوبة التأديبية تقديم  
ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود، يحق له أيضا أن يستعين بمدافع مخول أو  
موظف يختاره بنفسه المادة 169.

**-حق التظلم:** يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن  
يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ  
القرار.

**-حق طلب إعادة الاعتبار:** يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو  
الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ  
اتخاذ قرار العقوبة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص 54.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار، يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

-**القرار التأديبي:** ويقصد به القرار الذي يتضمن العقوبة التأديبية بمختلف أنواعها، يشترط في هذا القرار مجموعة من الشروط، تتمثل في:

1-**يجب أن يكون معللا:** لذلك يعد باطل كل قرار يفتقد لسبب الإصدار.

2-**يجب أن يكون مكتوبا:** بحيث لا يعتد بالقرارات العقابية الشفوية، لذلك تودع نسخة من القرار التأديبي في ملف الموظف المعني.

**المطلب الثاني: الحماية القضائية للموظفة ضحية التحرش الجنسي:**

عند رفض الإدارة الاعتراف بحق الموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية ، يكون للموظفة اللجوء إلى جهة القضاء الإداري، للمطالبة بإلغاء قرار الإدارة، بالرفض والتعويض عن الضرر الذي يصيبها جراء هذا الرفض، وكما يكون للموظفة ضحية التحرش الجنسي التوجه إلى القضاء الجنائي، من خلال تقديم شكوى ضد مرتكب التحرش الجنسي، على اعتبار أن المشرع الفرنسي قد اعتبر في قانون التحديث الاجتماعي، التحرش الجنسي في الوظيفة العامة جريمة جنائية وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري أيضا<sup>2</sup>.

**الفرع الأول: دور القاضي الإداري في حماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي:**

في ظل قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 كانت الإدارة حرة في اختيار العقوبة التي تراها ملائمة على الموظف العام دون أن تخضع لأي رقابة من القضاء انطلاقا من أن مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد، و عدل المشرع عن هذا الموقف إثر صدور

<sup>1</sup>- رابعي إبراهيم، رد الاعتبار التأديبي في القانون الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - المجلد 06، العدد 01، 2021، ص 1520.

<sup>2</sup>- ميهوب يوسف، ميهوب علي، المرجع السابق ، ص 318.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مرسوم 82-302 فقيده الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها  
بموجبها أن تتعداها و قد نصت المادة 63 منه على ثلاث قيود تتمثل في درجة خطورة  
الخطأ ، الظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها ، والضرر الذي تسبب فيه<sup>1</sup>.

كما أن القاضي الإداري في التشريعات المقارنة أصبح يتدخل من جهته في تقييم  
الوقائع التي بني عليها القرار التأديبي المطعون فيه ومدى تناسبها مع ما يتضمنه القرار  
من جزاء .

ما يلاحظ أن الإدارة كثيرا ما تنفرد بتكليف الأخطاء التأديبية وتقرر خطورتها وتسلط  
العقوبات خاصة في العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية و التي تفلت من رقابة القضاء  
عليها إلا من ناحية التسبيب .

وبصدور أمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة قد تتحقق رقابة القضاء على  
مبدأ التناسب بصفة فعالة خاصة بإدراجه عقوبة جديدة في سلم العقوبات التأديبية وهي  
عقوبة الدرجة الرابعة و التوجه بالنتيجة إلى إعطاء ضمانات أكثر للموظف مع خلق توازن  
بين مصلحتين الفرد من جهة والدولة من جهة أخرى .

**أولا: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية:** تعد الضمانات المقررة للموظف بعد  
صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الفرصة الأخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات  
المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة، و أهمها حق التظلم من القرار  
الصادر ضده سواء لدى مصدر القرار أو رئيسه و هو ما يعرف بالتظلم الإداري، و كذا  
أمام الجهة القضائية المختصة و هو ما يعرف بالطعن القضائي.

<sup>1</sup>- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز  
الجامعي لتامنغست - الجزائر، العدد 04 ، جانفي 2012، ص 146 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**1-التظلم الإداري:** حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الإداري على انه "الطلب أو الشكوى المرفوع من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري"<sup>1</sup>.

ويعني أن تقوم الموظفة المتحرش بها طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة تطلب منها الإنصاف من قرار أصدرته كان قد أضر بمصلحتها أو مس مركزها القانوني على أن تعيد النظر فيه فتعدله أو تسحبه أو تلغيه أو تستبدل به غيره بما يتفق مع القانون و يتناسب مع الهدف الذي صدر من أجله.

وقد خول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق ثلاثة أنواع إما أن يكون تظلما ولائيا، أو تظلما رئاسيا و إلى جانب ذلك أناط المشرع لهيئة إدارية خاصة يتظلم أيضا على مستواها في القرارات التأديبية و تسمى لجنة الطعن<sup>2</sup>.

**أ-التظلم الولائي:** و يقصد به أن تتقدم الموظفة المتحرش بها إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى تطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره و ذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب السلطة الذي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار، فقد يعدل هذا الأخير

---

<sup>1</sup>-بوزيفي شريفة، التظلم الإداري كآلية لفض النزاع الإداري -دراسة مقارنة - بين نصوص قانون الإجراءات المدنية 66-156 و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09 و قانون الصفقات العمومية، مجلة صوت القانون، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة-الجزائر-، المجلد 07، العدد 01، 2020، ص 888.

<sup>2</sup> -المادة 803 من القانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد، خلال شهرين (2)، بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين (2)، لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (2) المشار إليه في الفقرة أعلاه.في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض.يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة، ويرفق مع العريضة".

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
بصفة جزئية أو كلية وقد لا يرد أصلا على طلب الموظفة و يعد سكوته رفضا ضمنيا  
للتظلم<sup>1</sup>.

### ب-التظلم الرئاسي:

و يقصد به أن تتقدم الموظفة بشكواها إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى  
بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون<sup>2</sup>.

### ج-التظلم أمام لجنة خاصة:

استحدث المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 85-58 لجنة للطعن في كل وزارة و  
في كل ولاية والمؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية كالتسريح و التنزيل و  
النقل الإجباري.

إن المرسوم 84-10<sup>3</sup> نص على وجوب أن يتقدم الموظف بتظلمه إلى اللجنة  
المختصة في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه، في حين أن الأمر 06-03 قد  
حددها بشهر واحد من تاريخ التبليغ، و كما أن التظلم أمام لجنة الطعن المحدثة بموجب  
المرسوم 84-10 يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية كما أن للجنة الطعن الإبقاء على العقوبة  
التأديبية أو تعديلها أو سحبها.

لقد ألغى المشرع الجزائري إلزامية التظلم الإداري المسبق، فأصبح إجراء جوازي وهذا ما  
نصت عليه المادة 830 قانون إجراءات مدنية وإدارية، وبالتالي على الموظفة المتحرش بها

<sup>1</sup>- بوزيفي شريفة، المرجع السابق، ص 888.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 890.

<sup>3</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق 14 يناير 1984 ، المحدد لاختصاص اللجان  
المتساوية الأعضاء وتشكيلها، ج ر العدد 13 الصادرة في 14 ربيع الثاني 1404 الموافق 17 يناير 1984.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري جنسيا أن تستفيد أولا من الطعون الداخلية اللازمة أمام الجهات الإدارية المختصة ومن ثم اللجوء إلى الجهات القضائية طبقا للمادة 30 من الأمر 06-03 المشار إليه أعلاه<sup>1</sup>.

**2-الطعن القضائي:** بعد استنفاد الموظفة المتحرش بها جنسيا الضمانات الإدارية لا يبقى أمامها سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع، و اللجوء إلى القضاء يبت الثقة في نفس الموظفة، و التي لا تتحقق إلا إذا ترك النزاع للإدارة لتفصل فيه بنفسها خاصة أمام رفضها كمصدره للقرار الاعتراف بالخطأ، كما أن رقابة القضاء تعد من أنجع أنواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال كافي عن الإدارة، و عدم الانحياز، فضلا عن خبرتها و تخصصها القانوني و الإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع أمامها و حجية الأحكام التي تصدرها.

إن القاضي الإداري عند معالجته للقضايا المعروضة عليه، يقوم بتحليل وتكييف الاعتداءات الواقعة حسب طبيعتها ومدى مطابقتها هذه الأخيرة لممارسات التحرش الجنسي المحددة قانونا.

يمكن للموظفة ضحية التحرش الجنسي اللجوء إلى القضاء الإداري لطلب الحماية ضد قرار الإدارة برفض منحها الحماية الوظيفية، فيكون للموظفة اللجوء للقاضي الإداري للمطالبة بالحماية ضد إجراءات الإدارة التي تشكل تحرشا جنسيا.

كذلك يمكن للموظفة ضحية التحرش الجنسي، التوجه للقاضي الإداري، للمطالبة بإلغاء قرار رفض الحماية الوظيفية، على أساس إساءة استعمال الإدارة للسلطة، كما يكون للموظفة المطالبة بإلغاء أي قرار إداري، يتعلق، بالتنقييم، أو التدريب، التثبيت، أو الترقية، صدر في

---

<sup>1</sup>- المادة 30 من الأمر 06-03 تنص على " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة".



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
غير صالح الموظفة، نظرا لرفضها التحرش الجنسي، أو لأنها شهدت على وقوع التحرش  
الجنسي اتجاه موظف آخر.

ثانيا: إثبات الموظفة وقوع التحرش الجنسي: حتى تستفيد الموظفة ضحية التحرش الجنسي  
من الحق في الحماية الوظيفية، يجب عليها إثبات وقوع التحرش الجنسي، من خلال إثبات  
أن ما تعرضت له من ممارسات، ينطبق عليها الشروط التي نصت عليها المادة 181 من  
قانون 06-103<sup>1</sup>، وهذه الشروط تقتضي تحقق تكرارا لممارسات التحرش الجنسي التي  
تتعرض لها الموظفة، وأن يكون لهذه الممارسات، تأثير على أداء الموظفة لعملها، أو تمس  
بحقوقها وكرامتها، فضلا عن أن هذه الممارسات من شأنها أن تؤدي إلى تدهور حالة  
الموظفة الصحية، والتأثير في مستقبلها الوظيفي.

وقد اعترف القضاء الإداري الفرنسي للموظفة ضحية التحرش الجنسي بمبدأ حرية  
الإثبات، أي يكون لها الحرية في تقديم أي دليل يثبت ادعاءها، فيكون للموظفة الاستعانة  
بالشهود لإثبات ما تدعيه، وأن قانون حقوق و واجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، منح  
حماية للمبلغين والشهود عن جرائم التحرش الجنسي في الوظيفة العامة<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>-المادة 181 من الأمر 06-03 تنص على: تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام  
الموظف بما يأتي: 1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته  
خدمة في إطار ممارسة وظيفته، 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، 3- التسبب عمدا في أضرار  
مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، 4- إتلاف  
وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف  
أو بالترقية، 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من  
هذا الأمر.

<sup>2</sup> -La Cour de cassation considère que dès lors que les faits de harcèlement sexuel sont établis, ils rendent impossible le maintien dans l'entreprise du salarié harceleur pendant la durée du préavis et constituent nécessairement une faute grave (Soc. 5 mars 2002, n° 00-40.717 P et Soc. 18 févr. 2014, n° 12-17.557 <https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/sante-securite-travail/harcèlement-sexuel-travail>).

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
كما يمكن للموظفة الاستعانة بأي دليل يثبت تعرضها بشكل متكرر للتحرش الجنسي،  
عبر إثبات أن الممارسات التي تعرضت لها تتجاوز الاستعمال العادي للسلطة الإدارية من  
قبل رئيسها الإداري.

كما يمكن للموظفة أن تستعين بطبيب الجهة الإدارية، أو الطبيب الذي كان يتردد إليها  
عند تدهور حالتها الصحية لإثبات العلاقة السببية بين التحرش الجنسي والتدهور في حالتها  
الجسدية النفسية، فالهدف هو إثبات التغيير العقلي للموظفة، أو إثبات وجود ممارسات تضر  
بصحتها العقلية والجسدية.

ولا يشترط أن تثبت الموظفة بأن حادثة التحرش الجنسي كانت متعمدة، لأن جريمة  
التحرش الجنسي تتشكل بمجرد الرغبة بمضايقة الموظفة الضحية بصورة متكررة.

ونجد أن القضاء الإداري في حكم صادر في 2011/7/11 تشدد في مسألة إثبات  
التحرش الجنسي حيث تطلب أن تقوم الضحية بتوضيح الممارسات التي تشكل تحرشا جنسيا  
تعرضت لها بصورة دقيقة ومنظمة، كما أن القضاء الإداري الفرنسي جعل مسألة إثبات  
التحرش الجنسي متقابلة، تقع على عاتق الموظفة الضحية وعلى عاتق الإدارة، فعندما تقدم  
الموظفة الأدلة التي تثبت أنها من المرجح تعرضها للتحرش الجنسي، فيجب على الطرف  
الأخر المتهم بالتحرش أن يقدم عكس ذلك و يثبت أن الممارسات التي قام بها تستند إلى  
اعتبارات تجعل منه بعيدا عن وصفها بأنها حالة تحرش جنسي وأن ما اتخذه من إجراءات  
كان بهدف السير المنتظم للمرفق العام وحسن أداء العمل.

ويتمتع القاضي الإداري بسلطة تقديرية في تحديد فيما إذا كانت الممارسات المتكررة  
تشكل تحرشا جنسيا، دون أن يكون هناك أي معيار محدد يستند إليه لتحديد الممارسات التي  
ينطبق عليها وصف التحرش الجنسي، فهو يقوم بدراسة كل حالة على حدة ليقرر فيما إذا  
كان الذي تعرضت له الموظفة تحرشا جنسيا أو لا.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وننوه إلى أنه عند رفض الإدارة الاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحق في الحماية الوظيفية، على الرغم من إثبات الموظفة ضحية التحرش الجنسي وقوع الممارسات التي تثبت ادعاءها، فإن ذلك يشكل خطأ يعطي للموظفة الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري للمطالبة بالتعويض عما أصابها من أضرار جراء رفض منحها الحق في الحماية.

حيث جاء نص المادة 23 من قانون 83-634 الصادر في 13 يوليو 1983 والمتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي<sup>1</sup>، على أن أي خطأ يرتكبه الموظف العام في أثناء ممارسته واجبات وظيفته يعرضه لعقوبة تأديبية، من غير الإخلال-إذا لزم الأمر- بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي، وعند ثبوت وقوع فعل التحرش الجنسي من قبل الموظف العام يتم اتخاذ قرار بمعاقبته نظير ما ارتكبه، إذن الإثبات عنصر حاسم لفرض العقوبة التأديبية على الموظف العام المتحرش و من غير الجائز معاقبة الموظف العام لمجرد الشائعات أو الادعاءات غير المدعومة بأدلة تؤكد أن الموظفة وقعت ضحية للتحرش، ويخضع قرار العقوبة الصادر بحق الموظف العام المخالف لمجموعة من المبادئ الواجب على الإدارة الالتزام بها، وهي وجوب تسبب القرار الصادر بإيقاع العقوبة، ووجوب أن يتضمن قرار العقوبة سردا للوقائع التي أدت لفرض العقوبة؛ فلا يكفي النص على أن قرار العقوبة تم إيقاعه نظرا إلى ارتكاب فعل التحرش الجنسي هذا و يجب على الإدارة الحفاظ على مبدأ تناسب العقوبة ومبدأ شرعية العقوبة، حيث إن الموظف الذي يثبت ارتكابه التحرش الجنسي يجب أن يعاقب بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون 83-634 وهي عقوبات المجموعة الرابعة، باعتبارها أقصى أنواع العقوبات التي يتعرض لها الموظف العام المخالف والتي تصل إلى التسريح، ولكن التطبيق الفعلي يؤكد أن الإدارة تتعاطف في العديد من الحالات مع الموظف المتحرش ولا تصدر قرارا بمعاقبته بالعقوبات الشديدة

<sup>1</sup>- Article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, relative aux droits et de- voir des fonctionnaires français, Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. <https://www.legifrance.gouv.fr>

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري المنصوص عليها في المجموعة الرابعة إلا بشكل استثنائي؛ حيث تخضع الموظف المتحرش لعقوبات المجموعة الثالثة الاستبعاد المؤقت من الخدمة لمدة لا تزيد عن 15 يوما، و تنزيل الدرجة<sup>1</sup>.

وأن بعض العقوبات التي يتم فرضها على الموظف العام تكون خاصة بالإدارة التي ينتمي إليها الموظف المتحرش كما هو الحال فيما إذا كان المتحرش في الجيش؛ حيث تتم معاقبته بالاعتقال لأيام معدودة، وعند ارتكاب الفعل من موظف متعاقد، فإن العقوبة قد تصل إلى إنهاء العقد من قبل الإدارة، ونشير أخيرا أنه على الرغم من افتقار التشريع الجزائري لقواعد تحظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، فإن هناك إمكانية إحالة الموظف المدعى عليه بارتكاب جريمة التحرش الجنسي للمساءلة التأديبية في القانون الجزائري إستنادا إلى مخالفة ذلك الموظف للواجبات التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

#### الفرع الثاني: تعويض الموظفة عن الضرر الناشئ عن التحرش الجنسي:

يخلف التحرش الجنسي الواقع على الموظفة آثارا جسدية ومعنوية، وقد أقر القانون لضحية التحرش الجنسي الحق في المطالبة بالتعويض عن الضرر المعنوي والمادي من الجهة الإدارية المسؤولة أو الموظف المتحرش التي تقوم مسؤوليته عند وقوع التحرش.

**أولا: المسؤولية الإدارية عن الضرر الناشئ عن التحرش الجنسي:** تقوم المسؤولية عامة على ثلاثة أركان أساسية تتمثل في الخطأ والضرر والعلاقة السببية، و في مجال القانون الإداري الخطأ لم يستعر هذه الفكرة بالحال الذي هو عليه في القانون المدني، ففي مجال المسؤولية الإدارية نجد ميزة خاصة- أضفاها مجلس الدولة الفرنسي- تتمثل في التفرقة بين

<sup>1</sup> - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي الذي تقوم على أساسه المسؤولية عن الضرر الناشئ عن  
التحرش الجنسي.

لتحقيق وتطبيق فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي واستغلال وتطبيق  
نتائج آثار هذه التفرقة ومزاياها بالنسبة للمصلحة العامة والمصلحة الخاصة، لابد من  
الاعتماد على معيار جامع ومانع وفاصل بين الخطأ الشخصي للعامل العام والموظف  
العام، وقد تعرض لإنجاز هذه الفكرة كل من المشرع والفقهاء والقضاء.

في المرحلة الأولى لم يكن يعترف بمسؤولية الموظف العام فقد نصت المادة 15 من  
إعلان حقوق الإنسان والمواطن بتاريخ 26 أوت 1789 على إثر الثورة الفرنسية على أنه: "  
يحق للمجتمع مساءلة أي موظف في إدارات الدولة، هذه المادة كان من شأنها أن تعترف  
"بالمسؤولية الشخصية للموظف، ولكن آنذاك أعطي لها تفسيراً ضيقاً، وتم فهمها على أنها  
مسؤولية سياسية للمسؤولين، وأن مسؤولية الموظف هي مسؤولية تأديبية فقط<sup>1</sup>.

ولكن بعد ذلك تم الاعتراف بمسؤولية الموظف العام ففي تاريخ 19 سبتمبر 1870  
صدر الذي يعد قراراً مرسوم تشريعي عن الحكومة المؤقتة والمتضمن قرار "Pelletier" الذي  
يعد قراراً مبدئياً في هذا الشأن، تم وضع مفهوم جديد لمسؤولية "الموظف".

-**الخطأ الشخصي:** لما تتضرر الموظفة من فعل الإدارة فإنه يعين مباشرة الموظف الذي  
تسبب في ذلك الضرر، فقد يكون الرئيس هو المتحرش أو أحد الموظفين.

فإذا كان ذلك العمل الضار يدخل في إطار الوظيفة أو بمناسبتها، فإن الإدارة هي التي  
تتكفل بتغطية تلك الأضرار و لكن الأمر يختلف بالنسبة للحالات التي يتسبب فيها الموظف  
بأضرار للغير وهذا في ظروف متميزة تعطي للضحية إمكانية مقاضاة الموظف شخصياً  
لإلزامه بدفع التعويضات المستحقة. فالموظف في نهاية المطاف كبقية المواطنين العاديين

<sup>1</sup> - jean- pierre DUBOIS, faute des agents et responsabilité administrative, répertoire de la  
responsabilité de la publique, encyclopédie DALLOZ, 2019, page 12.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري عليه بجبر الضرر الذي قد يسببه لغيره ، كما أن الدعوى التي بإمكان الموظفة ضحية التحرش الجنسي رفعها ضد الموظف لا تكون ممكنة إلا في حالة ثبوت الخطأ الشخصي للموظف، فلا بد إذا من تحديد مفهوم الخطأ الشخصي وتمييزه عن المفاهيم المماثلة له.

أ- مفهوم الخطأ الشخصي: انبثق عن قرار Pelletier الذي ميز بين الخطأ المرفقي الذي يخرج عن اختصاص القاضي العادي ، والخطأ الشخصي الذي على عكس ذلك يستطيع القاضي العادي التطرق إليه والنظر فيه دون أن يكون هناك أي مساس باستقلالية السلطات<sup>1</sup>، هذا كل ما جاءت به محكمة التنازع في هذا الصدد فهي لم تعرف الخطأ الشخصي كما أنها لم تضع معيارا معيناً لتمييزه عن الخطأ المرفقي، إلا أن قضاءها اللاحق بالإضافة إلى قضاء كل من مجلس الدولة ومحكمة النقض حاولوا وضع معايير ثابتة للتمييز بين الخطأين، كما لعب الفقه دوراً كبيراً في ذلك وهذا لتوضيح العلاقة بين الإدارة و أعاونها وجعلها أكثر شفافية.

أهم المعايير التي تميز بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي: إن القضاء والفقه توصلوا إلى وضع حلول، إذ تم الإجماع على أن الخطأ الشخصي هو كل خطأ منفصل عن الوظيفة، وذلك إذا ارتكب في إطار خارج عن الوظيفة من قبل الموظف، أو سواء كان في إطار هذه الأخيرة ولكنه ينفصل عنها لأسباب معينة.

-تعريف الخطأ: وهو كل إخلال بالتزام سابق، طبقاً لنص المادة 160 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>2</sup> ، فينبغي عدم الخلط بين الخطأ واللامشروعية، فإذا كان كل عمل غير

<sup>1</sup>-L'arrêt Pelletier est une décision rendue le 30 juillet 1873 par le Tribunal des conflits français, traditionnellement considérée comme étant l'un des « grands arrêts de la jurisprudence administrative » en ce qu'elle préfigure la distinction entre faute de service et faute personnelle au sujet de la responsabilité de l'administration. <https://www.cairn.info/le-droit-administratif-9782715408050,page-87>.

<sup>2</sup>- المادة 160 من القانون 06-03 تنص "كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري مشروع يعد خطأ فإن العكس غير صحيح، باعتبار أنه ليس كل خطأ عمل غير مشروع، فالخطأ يدخل في إطار دعاوى القضاء الكامل التي يترتب عنها التعويض، بينما مبدأ اللامشروعية فإنه يدخل ضمن قضاء الإلغاء أو تجاوز السلطة وتقدير المشروعية وينجر عنها الإلغاء<sup>1</sup>.

-**الخطأ الخارج عن الوظيفة:** وهو الخطأ الأكثر تشخيصا، وهذا لارتباطه بالحياة الشخصية للموظف بصفة لا مجال للخطأ المرفقي، وهذا ما جاء به الفقيهين MM Delvolvé Vedel، فلا يمكن تحميل الإدارة تصرفا لا يعنيها بشيء وهذا مهما اختلفت درجة جسامته أو النية في إحداثه، كالموظف الذي يتسبب في حادث في طريقه إلى العمل وهذا بواسطة سيارته الخاصة، أو الموظف الذي يتحرش بامرأة وهذا خارج وظيفته.

ولكن قد يكون الخطأ المرتكب خارج عن الوظيفة ولكننا لا يمكننا القول أنه ليست له أية علاقة بها، غير أن تشخيص هذا النوع من الأخطاء يكون أكثر صعوبة، فهو يجمع كافة الأخطاء غير الإرادية.

-**الخطأ المرتكب في إطار الوظيفة والمنفصل عنها:** كأصل عام الخطأ المرتكب في إطار الوظيفة سواء أثناءها وبمناسبتها يعتبر خطأ مرفقيا، ولكن استثناءا عن هذا المبدأ فقد يعتبر هذا الخطأ منفصلا عن المرفق وبالتالي شخصا، وهذا في حالتين فالأولى هي الخطأ العمدي ويدعى كذلك معيار الأهواء الشخصية، وهي نظرية تقليدية لا تزال عباراتها الشهيرة متداولة، وهي ما جاء به Lafférière في قضية Carriol- Laumonier<sup>2</sup>، إذا كان العمل الضار موضوعيا وإذا كشف موظفا وكيلا للدولة معرضا لارتكاب أخطاء وليس إنسانا بضعفه أهوائه وغفلته فيبقى العمل إداري وبخلاف ذلك انكشفت شخصية الموظف في

<sup>1</sup> - وليد شريط، وليد رحمانى، خصوصية مبدأ شرعية الأخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، 2018، ص 308.

<sup>2</sup> - Gilles lebreton, droit administratif général, Armond Colline, 2eme édition, 2000, p 339.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

أخطاء عادية أو اعتداء مادي أو فهذا المعيار يدفع بنا إلى البحث عن غفلته فينسب الخطأ للموظف وليس للوظيفة، النية أو الدافع الذي حفز الموظف على إتيان الفعل الضار.

ب- آثار الخطأ الشخصي: في حالة ارتكاب الموظف لخطأ شخصي فإنه يكون محل متابعة قضائية من قبل الضحية المتحرش بها بقصد تعويضها عن الضرر اللاحق بها، فهذا هو المبدأ، إلا أن هناك استثناءات عن هذا المبدأ وهي الدعوى التي يرفعها الضحية ضد الموظف العام أمام المحاكم العادية والتي تتلخص في النتائج التالية:

-الاختصاص: ويتمثل في القاضي الناظر في النزاع، ولقد وضع أساس هذا المبدأ قرار Pelletier، فلا يحق للقاضي الإداري مساءلة الموظف عن خطئه الشخصي الذي تتجر عنه مسؤوليته الشخصية، وهذا المنع جد منطقي ما دام أن النزاع ينحصر بين شخصين طبيعيين عاديين، فالقاضي الذي ينظر إذا في النزاع هو القاضي المدني وقد يكون القاضي الجنائي متى كان الخطأ يشكل جريمة يعاقب عليها القانون.

-المكلف بالتعويض: يتكلف الموظف شخصيا بالتعويض وهذا من ذمته الخاصة أي من ماله الخاص، وهذا متى طلب ذلك الضحية، ما دام أن مسؤوليته شخصية.

-القواعد المطبقة: وهو القانون الواجب التطبيق، إن القواعد التي يطبقها القاضي في هذه الحالة هي نفس القواعد الموجودة في القانون العام، فعلى القاضي الرجوع إلى المبادئ العامة، ومن هنا نلمس أهمية التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي .

-الاستثناء: نجد هناك استثناء على المبدأ في مجال حلول الدولة محل الموظف فعلى الرغم من ثبوت الخطأ الشخصي في حق الموظف إلا أن الدولة تتدخل وتحل محله فيما يخص الالتزام بالتعويض وجبر الضرر، فنجد مثلا: حلول الدولة محل السائق في حالة الحوادث التي تحدثها المركبات التابعة لها، فالاختصاص في هذه الحالات يعود إلى القاضي الإداري على الرغم من أن الخطأ شخصي ما دام أن الإدارة ستتكفل بالتعويض ما لم ينص



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري القانون على غير ذلك، غير أن هذا لا يشمل الممارسات التي تدخل في نطاق التحرش الجنسي<sup>1</sup>.

**2- الخطأ المرفقي:** على عكس الخطأ الشخصي فإن الخطأ المرفقي حسب تعريف "Laferrière" هو الذي يكشف الرجل الإداري محلا للخطأ وليس الرجل العادي بضعفه وعواطفه وعدم حرصه، بمعنى آخر هو الخطأ العادي الذي نعتزف بإمكانية ارتكابه من طرف أي عون في إطار المرفق دون أن يكون خطأ عمديا أو ذو جسامه غير مقبولة<sup>2</sup>.

إن عبارة الخطأ المرفقي لها معنيان متميزان في الاجتهاد القضائي، فمن جهة الأخطاء الناجمة عن التنظيم السيئ أو التسيير السيئ للمرفق العام، والأخطاء التي ارتكبت من طرف موظفين مجهولين هي أخطاء مرفقية بالمعنى الدقيق، ومن جهة أخرى فإن الأخطاء المنسوبة لأعوان المرفق العام والمرتكبة من قبلهم في إطار تأدية مهامهم هي أخطاء شخصية ولكن بما أن المرفق لا ينفصل عنها فإنها تعتبر بالتالي أخطاء مرفقية .

**أ- الخصائص العامة للخطأ المرفقي:** للخطأ المرفقي طابعين أساسيين يتمثل في:

**- طابع الخطأ المجهول:** عادة ما يكون الخطأ مرتكبا ماديا من قبل موظف، أي أن مرتكب الخطأ يكون معلوم ، ففي هذه الصورة نتحدث عن خطأ المرفق، إلا أن عبارة الخطأ المرفقي يقصد بها حسب بعض الفقهاء أن مرتكب الخطأ مجهول، أي القائم بممارسات التي تشكل تحرشا جنسيا لا ينتمي لنفس الهيئة المؤسسة التي تعمل فيها المتحرش بها، ومهما يكن من

<sup>1</sup> - قرناش جمال، طبيعة التعويض في مجال المسؤولية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف- الجزائر- العدد 02 ، 2016، ص 241.

<sup>2</sup> - ميمونة سعاد، الخطأ كأساس المسؤولية الإدارية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسميسيلت- الجزائر- العدد 4، 2016، ص 145.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
أمر هذا التمييز فإن شخص الموظف لا يهم كثيرا ذلك أن التزامات الإدارة هي محل مساءلة  
وليس التزامات هذا الموظف<sup>1</sup>.

-**الطابع المباشر:** يجب أن ينسب الخطأ المرفقي مباشرة إلى شخص عمومي قام بتصرف  
خاطئ أثناء ممارسة أعماله، وبالتالي حينما تختفي شخصية الموظف خلف المرفق العام  
الذي ينتمي إليه فإن الخطأ المرفقي يعتبر مرتكبا من قبل الإدارة، وبمعنى آخر يعتبر  
القاضي أن الخطأ قد ارتكب من طرف الشخص العمومي الذي نسب إليه.

ب-**إثبات الخطأ المرفقي:** حسب المبادئ العامة في الإجراءات القضائية فإنه على من  
يدعي الفعل الضار أن يثبته، وبناء على ذلك فإنه على الموظفة المتحرش بها جنسيا التي  
تطالب بالتعويض أن تثبت وجود الخطأ المرفقي، إلا أن هذه القاعدة تصطدم بعدة صعوبات  
تواجهها الضحية المتحرش بها ذلك لأن إثبات الخطأ يوجد عادة في ملفات الإدارة أو يكون  
المسؤول هو المتحرش، وهذا ما جعل التطورات الحديثة تتجه إلى البحث عن طرق لتسهيل  
إثبات الخطأ من قبل الضحية، كالإزام الإدارة بتسيب قراراتها وفرض إمكانية الإطلاع على  
ملفاتها، وذلك إلى جانب الدور الذي أصبح يلعبه القاضي الإداري في الإجراءات القضائية،  
فعندما تمتنع الإدارة أو تعجز عن تقديم وثيقة أو ملف بناء على طلب القاضي فإن هذا  
الأخير يعتبر الخطأ المرفقي قائما، وكذلك الأمر في حالة إدعاء الإدارة وجود سبب لنفي  
مسؤوليتها فعليها إثبات ذلك<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية (دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،  
ط03، 2007، ص179.

<sup>2</sup> - Hafida Belrhali, Responsabilité administrative- Prouver la faute- St-Mury-Monteymond, avril 2020, 2e édition, p188.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ثانيا: تقدير التعويض: إن الاعتراف بحالة التحرش الجنسي فحق الضحية المتحرش بها جنسيا في تقدير التعويض يخضع لمجموعة من القواعد والمتمثلة في<sup>1</sup>:

1- يكون للضحية حق الاختيار بكل حرية بين رفع دعوى ضد الإدارة أمام القاضي الإداري للمطالبة بالتعويض الكامل وبين رفع دعوى ضد الموظف أمام القاضي العادي للمطالبة بكامل التعويض أيضا، وفي الواقع نجد أن الضحية تفضل عادة متابعة الإدارة لتضمن دفع مبلغ التعويض.

2 - إذا كان مبدأ المسؤولية يهدف إلى تمكين الضحية من الاختيار بين متابعة الإدارة أو متابعة الموظف، فإنه لا يمكنه أن يسمح بتعويض الضحية مرتين نتيجة الدعويين المرفوعتين، وبالتالي يقابل مبدأ جمع المسؤوليات مبدأ عدم الجمع بين تعويضين.

ومن أجل ضمان إمكانية تعويض واحد فإن الاجتهاد القضائي كان يعتمد مبدأ الضمان، وتبعاً لذلك يكون على القاضي الإداري أن يأخذ بعين الاعتبار ما حكم به القاضي العادي، فإما أن يحمل الإدارة بكامل التعويض أو يحملها بجزء منه، ونظراً للنتائج المعقدة التي تتطلبها طريقة الضمان لطول الإجراءات وتعقيدها لتجد في الأخير موظف معسر في معظم الأحوال، هجر القضاء الإداري هذه الطريقة وأصبح يطبق مبدأ الحلول وذلك منذ قرار "Thévenet" في 23 جوان 1916<sup>2</sup>، وبالتالي أصبح القاضي الإداري يحكم على الإدارة بكامل التعويض.

<sup>1</sup> - ناصر رانيا، التقدير القضائي للتعويض، مجلة أبحاث ، جامعة أحمد بن بلة وهران 01- الجزائر - العدد 03، 2016، ص 137.

2 - A. SIMONNEAUX ,Les-cumuls-de-responsabilits-civiles-pour-faute-entre-lagent-public-et l'administration, Mémoire de Master 1 en droit public, Faculté de droit et de sciences politiques, Université de Rennes01,2015,p45.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**ثالثا: أنواع التعويض:** عند تعرض الموظفة لحالة التحرش الجنسي يسبب لها ذلك ضررا ماديا وضررا معنويا مما يؤثر على مردودها الوظيفي، وعلى إثر ذلك أقر لها المشرع الحق في الاستفادة من تعويض تبعا لطبيعة الضرر، ويتمثل في<sup>1</sup>:

**1-التعويض المالي:** تستفيد المرأة الموظفة من تعويض مالي جراء ما أصابها من ضرر لحقها من تبعات التحرش الجنسي بها، والذي يشمل التعويض عن الخسار من الراتب والمبالغ التي لم تستفد منها نتيجة عدم الترقية، بالإضافة إلى الأضرار التي لحقت جسدا الضحية نتيجة ممارسات التحرش الجنسي بها كبعض الأمراض التي قد تصيبها كمرض الأعصاب والقلب... الخ، وأما التعويض عن الضرر المعنوي يكون جزافيا في حالة قيام مسؤولية الإدارة وتتجلى في عدم اتخاذ الإجراءات المناسبة لمنع ووقف التحرش الجنسي.

**2-التعويض العيني:** هو إصلاح الضرر بإعادة مصدره إلى أصله، أو هو إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر أو وقوع الفعل الضار ، ويزيل الضرر الناشئ عنه ويعتبر أفضل طرق الضمان، لكن لا يزيل ما حدث خلال الفترة الواقعة بين حدود الضرر وإعادة الحالة إلى ما كانت عليه، ولذلك يجب أن يعوض الدائن عن هذه الفترة التي حرم من خلالها من الاستفادة من الشيء المضروب أو المفقود<sup>2</sup>، ويتمثل في عدة صور منها:

- إعادة إدماج الموظفة المتحرش بها جنسيا.
- في حالة التقييم السيئ للموظفة ضحية التحرش الجنسي يمكن للقاضي طلب تعديلها في حالة إثبات كفاءتها المهنية.
- سحب الوثائق من الملف الإداري للموظفة ضحية التحرش الجنسي والتي تؤثر على مسارها المهني.

<sup>1</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 149.

<sup>2</sup>- فرقاني قويدر نور السلام، التعويض عن الضرر المعنوي في ضوء القضاء الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، جامعة الجزائر1-بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق، 2018/2017، ص 291 .

## خلاصة الفصل الأول:

إن حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في إطار العمل ومجال الوظيفة العمومية هي قضية هامة حاول المشرع الجزائري معالجتها بجدية، حيث تعتبر الحماية القانونية والقضائية أدوات فعالة للحد من حوادث التحرش وتأمين حقوق النساء في محيط العمل.

ويبرز دور كل من قانون العمل وقانون الوظيفة العامة في تحديد الحقوق والواجبات المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي، وتتجلى الحماية أيضا في دور والمؤسسات والهيئات المستخدمة في وضع سياسات داخلية صارمة تنص على عدم تسامح مع التحرش الجنسي وتحديد العقوبات المناسبة لذلك، وهي معروفة ومفهومة للجميع كما تعمل على برمجة حملات التوعية والتثقيف حول مخاطر التحرش وكيفية الإبلاغ عنه، وتشجيع المؤسسات على تقديم دورات تدريبية للموظفين لتعزيز الوعي بالقضية.

كما حث المشرع على تيسير عملية الإبلاغ عن حالات التحرش وضمان حماية المبلغ، وينبغي إجراء تحقيقات فعالة وسريعة عند تلقي أي تقارير.

وتلعب السلطات القضائية المختصة سواء في القضاء الاجتماعي أو القضاء الإداري دورا حيويا في فرض العدالة، وذلك من خلال العقوبات القانونية صارمة بما يكفل تحقيق الردع وتأمين العدالة للضحايا، وتتضح نية المشرع في تعزيز المساواة بين الجنسين وتقليل حالات التحرش، وتشجيع المرأة على دخول مختلف المجالات الوظيفية وتقديم فرص متساوية.

يتعين على المجتمع والهيئات القانونية والمؤسسات العمل مشاركة متكاملة لضمان حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي وتوفير بيئة عمل آمنة تحافظ على كرامة العمال بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

## الفصل الثاني: آليات المتابعة الجزائرية لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

التحرش الجنسي من الظواهر الاجتماعية المسكوت عنها سياسيا واجتماعيا وحتى قانونيا، وهي كجريمة لها تاريخ قصير في التشريعات المقارنة وحتى في التشريع الجزائري بدأت بالظهور منذ أن دخلت المرأة عالم الشغل مع الرجل وهو ما يبرر اقتزان تجريم التحرش الجنسي بمكان العمل ابتداء ثم العدول عن هذا المنحى لاحقا وتجرى التحرش في كل مكان ومن أي شخص.

و قد حرص المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة على وضع حد لتنامي هذه الآفة وانتشارها، وهذا بتوفير الحماية القانونية اللازمة لها من خلال تجريمه لهاته الظاهرة وإدخال سلسلة من التعديلات لتعزيز الحماية الجنائية للمرأة المتحرش بها على غرار ما فعلته التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والمغربي .

ولقد تناولت في هذا الفصل مبحثين، تضمن المبحث الأول جريمة التحرش الجنسي، وذلك بتصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي ومقارنتها بالجرائم الجنسية المشابهة لها و أركان جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، والمبحث الثاني تطرقت إلى المتابعة الجزائرية.

### المبحث الأول: جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

إن جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة هو سلوك يمس بحريتها وسلامتها من الناحية الجنسية والنفسية، فهذا الفعل يندرج ضمن الجرح الموجهة ضد الأفراد، لأن الضحية في جريمة التحرش الجنسي هو شخص طبيعي، حيث أنه ما يميز هذه الجريمة عن باقي الجرائم هو عدم تحديد جنس الجاني والمجني عليه، حيث أنها قد ترتكب من طرف رجل على امرأة أو العكس من امرأة على رجل، أو يقع حتى من شخصين من نفس الجنس، فهذه الجريمة لها جملة من الخصائص تبرزها عن غيرها من الجرائم.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وسنتناول في هذا المطلب تصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي ومقارنة  
جريمة التحرش الجنسي بالجرائم المشابهة لها.

### المطلب الأول: تصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي وخصائصها:

سنتناول في هذا المطلب تصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي  
وخصائص هذه الجريمة.

### الفرع الأول: تصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي:

في ظل تزايد الاعتداءات الجنسية ضد المرأة العاملة ، كان واجبا على المشرع الجزائري  
توفير الآليات القانونية لتعزيز الحماية الجنائية للمرأة من كل أشكال التحرش الجنسي، وهو  
ما دفع بهذا الأخير إلى حتمية تجريم هذه الظاهرة بعد انتشارها في أوساط العمل، وذلك  
بموجب المادة 341 مكرر من القانون رقم 04-15 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، وما  
تبعه من تعديلات لاحقة لها بموجب القانون رقم 15-19، وبذلك تكون المرأة العاملة قد  
تحصلت على مكسب قانوني جديد يجرم التحرش الجنسي في الأوساط المهنية، وفي ظل  
هذا القانون والتعديلات اللاحقة نحاول معرفة هل صنف المشرع الجزائري التحرش الجنسي  
ضمن قائمة الجرائم الخاصة بالتمييز، أم ضمن جرائم الاعتداء على الحرية<sup>1</sup>.

**أولاً: جريمة التحرش الجنسي من جرائم الجنح:** قام المشرع الجزائري في قانون العقوبات  
الجزائري إلى تصنيف الجنايات والجنح إلى أربعة أصناف في الكتاب الثالث الذي جاء تحت  
عنوان الجنايات والجنح وعقوباتها وهي<sup>2</sup>:

1- جنايات وجنح ضد الشيء العمومي في المواد من 61 إلى 253 مكرر.

2- الجنايات والجنح ضد الأفراد من 254 إلى 417 مكرر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سامية بن قوية، المرجع السابق، ص 116.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 117.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

3- الاعتداءات على حسن سير الاقتصاد الوطني والمؤسسات العمومية من 418 إلى 428 .

4- الغش في بيع السلع والتدليس في المواد الغذائية والطبية 429 إلى 439 .

من استقراء هذه المواد في قانون العقوبات يلاحظ أن المشرع يشترط في التحرش استغلال الجاني للسلطة التي تخولها له وظيفته أو مهنته، بينما في المواد 144 إلى 148 قانون العقوبات الجزائري اشترط في التحرش استغلال الجاني للسلطة التي تخولها له وظيفته أو مهنته، بينما المواد من 135 إلى 137 مكرر من نفس القانون تطرق على سبيل الحصر إساءة استعمال السلطة ضد الأفراد<sup>1</sup>.

أما عدم إدراج جريمة التحرش الجنسي مع الجرائم التي تتعلق بالموظف، لأن اشترط صفة الموظف في المتحرش فقط وليس في المتحرش به .

أما الوصف القانوني لجريمة التحرش الجنسي فهو جنحة ولا يرتقي إلى وصف جنائية حتى إذا صاحب السلوك الإجرامي للفعل أحد الظروف المشددة المنصوص عليها في القانون<sup>2</sup>.

**ثانيا: الجرائم المنتهكة للآداب العامة:** كما لاحظنا أن المشرع الجزائري لم يصنف التحرش الجنسي في الفصل الأول المخصص للجنايات والجنح ضد الأشخاص، بل صنفها ضمن الفصل الثاني المتعلق بالجنح ضد الأسرة والآداب العامة كما نصت المادة 57 من قانون العقوبات الجزائري تعتبر من نفس النوع لتحديد العود<sup>3</sup>، على أن الجرائم التي تشملها إحدى الفقرات الآتية:

1- اختلاس الأموال العمومية أو الخاصة والسرقة والإخفاء والنصب وخيانة الأمانة والرشوة.

1 - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 41 .

2 - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 172 .

3 - تم تعديل هذه المادة بموجب القانون رقم 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج.ر 84 ص 18 .



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

2- خيانة الائتمان على بياض وإصدار أو قبول شيكات بدون رصيد والتزوير واستعمال المحررات المزورة.

3- تبييض الأموال والإفلاس بالتدليس والاستيلاء على مال الشركة بطريق الغش وابتزاز الأموال.

4- القتل الخطأ والجرح الخطأ وجنحة الهروب والسياسة في حالة السكر.

5- الضرب والجرح العمدي والمشاجرة والتهديد والتعدي والعصيان.

6- الفعل المخل بالحياء بدون عنف والفعل العلني المخل بالحياء واعتياد التحريض على الفسق وفساد الأخلاق والمساعدة على الدعارة والتحرش الجنسي .

إن هدف المشرع الجزائري من تجريم التحرش الجنسي في قانون العقوبات يهدف إلى حماية الحرية الجنسية والعرض من المضايقات الجنسية، غير أن هذه الأخيرة لم يتم التطرق إليها في تقنين قانون العقوبات الجزائري بمفهوم جرائم العرض، بل عرفت بجرائم انتهاك الآداب، غير أن الفقه والشريعة الإسلامية عرفها بجرائم العرض<sup>1</sup>.

وحماية العرض تتم بتجريم التحرش، وهو حماية التنظيم الاجتماعي للحياة الجنسية أو الحق في نقاء الحياة الجنسية، التي تعتبر حمايتها مصلحة اجتماعية جوهرية، فتقوم الجريمة إذا مست تلك الحرية أو خرجت عن الحدود التي وضعها لها القانون<sup>2</sup>.

تعتبر السلامة الجنسية حقا محمي بقوة القانون، فالمشرع الجزائري قد نص في قانون العقوبات في القسم السادس تحت عنوان انتهاك الآداب من الباب الثاني في المواد من 333 إلى المادة 341 مكرر على الجرائم التالية وبالترتيب:

- الفعل المخل بالحياء بغير عنف في المادة 333 و333 مكرر ق.ع .

- الفعل العلني المخل بالحياء بغير عنف ضد قاصر في المواد 334 و 335 ق.ع .

1 - سامية بن قوية، المرجع السابق، ص 118 .

2 - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 43 .

## الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- هتك العرض في المواد 336 و 337 ق.ع .

- الفواحش بين ذوي المحارم في المادة 337 مكرر ق.ع .

- الشذوذ الجنسي في المادة 338 ق.ع .

- الزنا في المادة 339 ق.ع .

- التحرش الجنسي في المادة 341 مكرر ق.ع .

نستخلص أن جريمة التحرش الجنسي تعتبر انتهاكا للقوانين أو اللوائح التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع وتؤثر على النظام العام والآداب العامة، وهي تلك الجرائم المتعلقة عادة بالسلوك الاجتماعي والثقافي للأفراد، وعادة ما تكون أقل جدية من الجرائم الجنائية الأخرى التي تنطوي على أذى جسدي أو مادي للآخرين، ومنه فجريمة التحرش الجنسي هي سلوك ينتهك من خلاله الجاني الآداب العامة، وذلك من خلال مختلف التصرفات التي يقوم بها اتجاه الضحية، سواء كانت في العلن أو في الخفاء .

**ثالثا: من الجرائم الشكلية:** وتعرف أيضا بجرائم الخطر و هي الجرائم التي لا تحدث بطبيعتها أية نتيجة مادية ضارة ولا يكون فيها حصول النتيجة الجرمية عنصرا من عناصر الركن المادي، فكل جريمة تقوم على ثلاثة أركان ، الركن الشرعي و المادي و المعنوي، والركن المادي هو أيضا يتكون من فعل، نتيجة وعلاقة سببية تربط بينهما، فجريمة التحرش الجنسي تعد من الجرائم العمدية الخطيرة والتي يتجه فيها الجاني عن قصد وإصرار لانتهاك عرض وشرف المتحرش بها، ومن جهة ثانية تعد من الجرائم الشكلية والتي يتجسد فيها فعل التحرش الجنسي بالمساس بحرمة الجسد والشرف، التي في الأصل تكون محفوظة ومصونة بعدم المساس بها أو التعرض لها، فهذه الجريمة تعد من أشنع وأخطر من جرائم العرض

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الأخرى، لأن الجاني فيها يتعمد إلى غصب وإرغام الضحية للخضوع له جنسيا بالإكراه والغصب مستعملا في ذلك كل الوسائل التي من شأنها أن تلبى له رغباته الجنسية<sup>1</sup>.

وتنطبق على الجرائم المادية جميع أحكام النظرية العامة في قانون العقوبات، لكن لا شروع في الجرائم الشكلية، ولا يمكن تصور الخطأ غير المقصود فيها، ولا يثار فيها البحث عن علاقة سببية، لأن هذه العناصر الثلاثة مرتبطة بالنتيجة الإجرامية<sup>2</sup>.

فيقوم فعل التحرش الجنسي بإصدار أوامر، تهديدات، إكراه أو ممارسة ضغوط للحصول على مزايا ذات طبيعة جنسية، والنتيجة في الجريمة كظاهرة مادية هي الآثار الخارجية الحاصلة بالسلوك الإجرامي وكفكرة قانونية هي العدوان الذي ينال مصلحة أو حقا معيناً، والذي يبقى عليه المشرع الجزائري في النموذج التشريعي للجريمة، حيث يحدد المشرع لكل جريمة عناصرها، فقد يكفي أحيانا بالسلوك وحده و قد يشترط أحيانا أخرى نتيجة معينة.

وبالرجوع إلى المادة 341 مكرر من قانون العقوبات نجد أن المشرع لم يشترط في جريمة التحرش الجنسي نتيجة معينة وإنما قد اكتفى بوصف السلوك المجرم .

فلا يشترط المشرع الجزائري تحقيق نتيجة معينة في جريمة التحرش الجنسي كأثر مادي للسلوك الإجرامي، فاكتمى بوصف السلوك دون اشتراط تحقيق نتيجة معينة لهذا السلوك، وبذلك جعل جريمة التحرش الجنسي جريمة شكلية، و اشتراط الرغبات الجنسية من وراء الفعل لا يقصد به النتيجة الإجرامية، لأن الجريمة تقوم وإن لم يحصل الجاني على هذه الرغبات<sup>3</sup>.

1 - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 44 .

2 - نفس المرجع، ص 46 .

3 - سامية بن قوية، المرجع السابق، ص 118 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### الفرع الثاني: جريمة التحرش الجنسي والجرائم المشابهة لها:

لمعرفة طبيعة جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وجب الوقوف على التمييز بينها والجرائم المشابهة لها.

لاحظنا أن تعريف التحرش الجنسي رغم اتفاق معظم التعريفات على مفهومه، إلا أن مصطلح التحرش الجنسي مازال غامضاً، لذا استوجب استبعاد الجرائم الجنسية المشابهة له المنصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري كجريمة الإغتصاب و الزنا والفعل العلني المخل بالحياء .

**أولاً: التحرش الجنسي والإغتصاب:** إن جريمة التحرش الجنسي وجريمة الإغتصاب يتشابهان في بعض العناصر ويختلفان في بعضها .

**1-تعريف جريمة الإغتصاب:** هو اعتداء جنسي يشمل الجماع الجنسي أو أي تداول جنسي آخر دون موافقة صريحة من الضحية<sup>1</sup>.

فالمشروع الجزائري من خلال قانون العقوبات نجده قد نص على جريمة الاغتصاب في المادة 336 ق.ع.ج، وعدل بالقانون 04-14<sup>2</sup> المؤرخ في 14-04-2014 المعدل لقانون العقوبات ، مصطلح هتك عرض بمصطلح الإغتصاب ، فوجد المشروع هنا لم يعرف جريمة الإغتصاب وترك ذلك للفقهاء، حيث نجد أنه نص على عقوبة جريمة الإغتصاب في المادة 336 ق.ع.ج بقوله: " كل من ارتكب جنائية هتك عرض يعاقب بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات.

<sup>1</sup> - علي عبد القادر الفهوجي، قانون العقوبات القسم الخاص، جرائم الإعتداء على المصلحة العامة والإنسان والمال، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت- لبنان- 2002 ، ص 467 .

<sup>2</sup> - القانون 04-14 مؤرخ في 04 ربيع الثاني عام 1435 الموافق ل 04 فبراير 2014، يعدل ويتم الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لتاريخ 08 يونيو 1966، والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رقم 07 الصادر بتاريخ 07 فبراير 2014 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
وإذا وقع هتك العرض ضد قاصرة لم تكمل السادسة عشرة فتكون العقوبة السجن المؤقت من  
عشر سنوات إلى عشرين سنة "، وبعد تعديل المادة أصبح النص " كل من ارتكب جنائية  
الإغتصاب يعاقب بالسجن المؤقت من خمس سنوات إلى عشر سنوات، وإذا وقع الاغتصاب  
على قاصر لم يكمل الثامنة عشر سنة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى  
عشرين سنة "، أما التحرش الجنسي كما سبق تعريفه بأنه يشير إلى أي سلوك غير مرغوب  
فيه أو غير مرغوب فيه جنسيا، يمكن أن يكون غير لفظي مثل التلمس غير المرغوب فيه  
أو لفظي مثل التحريض الجنسي<sup>1</sup>.

2- **أوجه المقارنة بين الجريمتين**<sup>2</sup>: التحرش الجنسي والاغتصاب كلاهما يعتبر إنتهاكات  
خطيرة للحقوق الشخصية والكرامة الإنسانية، ولكنهما يختلفان في الطبيعة والسياق .

أ- **في الموافقة**: التحرش الجنسي قد يشمل تصرفات تحدث دون موافقة واضحة، ولكن لا  
يكون بالضرورة اعتداء جنسيا، بينما الاغتصاب يتضمن الجماع أو أي تداول جنسي آخر  
بدون موافقة صريحة، ويعتبر انتهاكا أكثر خطورة وقسوة .

ب- **القوة والتهديد**: التحرش الجنسي قد يكون بدون استخدام القوة الجسدية وقد يكون ذلك في  
سياق اجتماعي أو مهني، بينما الإغتصاب غالبا ما ينطوي على استخدام القوة أو التهديد  
لفرض الفعل الجنسي على الضحية.

ج- **السياق القانوني**: التحرش الجنسي قد يتم تصنيف بعض أشكال التحرش الجنسي كجرائم  
في بعض الأحيان والأماكن، ولكن لا يعتبر جميعها اغتصابا، غير أن الاغتصاب يعتبر  
عموما جريمة في معظم الأنظمة القانونية ويعاقب عليه بشكل أكبر.

<sup>1</sup> - شريف مريم، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم  
السياسية، جامعة الجيلالي الياصب - سيدي بلعباس - 2017/2018، ص 108 .

<sup>2</sup> - شريف مريم، المرجع السابق، ص 110 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
د-العقوبة: التحرش الجنسي يعاقب عادة بعقوبات أخف وفقا للسياق القانوني والتشريعات،  
إلا أن الإغتصاب يتسبب في عقوبات أكثر صرامة، وقد يكون مصحوبا بعقوبات طويلة في  
السجن.

يعتبر الاغتصاب آخر مراحل التحرش الجنسي، فكلاهما يتعلقان بانتهاك حقوق الأفراد  
ويجب معاملتهما بجدية كبيرة، يجب على المجتمعات والأنظمة القانونية توعية الناس بأهمية  
الحدود والاحترام في التفاعلات الجنسية وتشديد العقوبات على مرتكبي هذه الأفعال<sup>1</sup>.

نستج أن الاغتصاب هو أوضح صورة للاعتداء على الحرية الجنسية للمجني عليها،  
ولا تقوم الجريمة إلا باستعمال ذكر الرجل ولا شيء آخر، وأن يكون في قبل المرأة لا في  
الدبر، سواء تم الإيلاج بصورة كاملة و أيضا إذا حدث فض لغشاء البكارة أو لا، ودون  
اشتراط أن تكون المرأة المعتدى عليها عذراء، إذن يعتبر الاغتصاب سلوك جنسي يتم فيه  
مواقعة كاملة للضحية دون رضا منها، ومنه فكل من التحرش الجنسي والاعتصاب يتشابهان  
في النقاط التالية<sup>2</sup>:

- الهدف في كلاهما هو تحقيق رغبات جنسية .
  - كلاهما يعتبر اعتداء على إرادة والحرية الجنسية للمجني عليها .
  - استعمال الإكراه المعنوي في بعض الأحيان .
- أما النقاط التي تختلف فيها الجريمتين هي<sup>3</sup>:

- التحرش الجنسي ينحصر وقوعه من الرئيس على المرؤوس بوسائل معينة وفي محيط  
عمل المتحرش بها، بينما الاغتصاب لم يحصر ارتكابه لا في محيط العمل أو الشارع أو  
غيرها، بل تقع جريمة الاغتصاب في أي مكان مع وجوب توفر الركن المادي للجريمة.

1 - مجدي محمد جمعة، المرجع السابق، ص 481 .

2 - أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 311 .

3 - وردة دلال، المرجع السابق، ص 104 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- يعتبر الاغتصاب اتصالا جنسيا كاملا، بينما التحرش الجنسي يعتبر مقدمة إلى الاتصال الجنسي الكامل .

- الإغتصاب يكون لمنفعة شخصية ولا يكون لمصلحة الغير أما التحرش الجنسي قد يكون لتحقيق رغبات جنسية دون إرادة الممارسة الفعلية .

- الإغتصاب لا يكون إلا من ذكر على أنثى بينما التحرش الجنسي ليس له جنس محدد.

- في الإغتصاب يكون الإثبات فيه سهل عن طريق الوسائل العلمية في الإثبات، على عكس في التحرش الجنسي .

- الإغتصاب هو اتصال جنسي تام بإيلاج عضو ذكري في الجهاز التناسلي للمرأة دون رضاها، بينما التحرش الجنسي فلا يتم فيها أي اتصال جنسي حيث أن مرتكب سلوك التحرش الجنسي يقوم بالتلفظ بألفاظ أو عبارات جنسية .

- جريمة الإغتصاب يتمثل في ركنها المادي في وطأ المرأة دون رضاها، أما جريمة التحرش الجنسي فركنها المادي يتمثل في مجرد أقوال أو أفعال تحمل معان جنسية.

**ثانيا: التحرش الجنسي و الزنا:** كل منهما له مفهومه المختلف ويشير كل منهما إلى أفعال مختلفة من التصرفات الجنسية .

**1-تعريف جريمة الزنا:** هي الجماع بين الرجل والمرأة خارج إطار علاقة الزواج ، ويسمى بالفجور وبالوطء الحرام أو النكاح المحرم أو الخيانة الزوجية ، وجريمة الزنا لا تتم إلا برضا الطرفين فلا يشترط فيها العنف المادي أو المعنوي ، وإنما تتطلب في جريمة الزنا فقط أن يكون أحد الطرفين متزوجا ، إذا انعدم الرضا نكون أمام جريمة الإغتصاب، بينما جريمة التحرش الجنسي يشترط فيها عدم رضا الضحية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 316 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وقد جرم المشرع الجزائري هذا الفعل في نص المادة 339 ق.ع.ج.<sup>1</sup>، ولا تتخذ الإجراءات

إلا بناء على شكوى الزوج المضرور، وإن صفح هذا الأخير يضع حدا لكل متابعة<sup>2</sup>.

## 2- أوجه المقارنة بين الجريمتين<sup>3</sup>:

أ-الموافقة: التحرش الجنسي قد يشمل تصرفات تحدث دون موافقة واضحة من الطرف الآخر ويمكن أن يكون متعلقًا بالتحرش اللفظي أو اللمس غير المرغوب فيه، بينما في جريمة الزنا يفترض عادة أن يحدث بموافقة متبادلة بين الأطراف المشاركة .

ب-السياق القانوني: التحرش الجنسي قد يعتبر جريمة في بعض الحالات ويعاقب عليه قانونيًا، خاصة إذا كان غير مرغوب فيه ويتعارض مع مفهوم الموافقة ، غير أن جريمة الزنا قد تختلف المواقف القانونية تبعًا للثقافة والتشريعات، ولكن في العديد من الثقافات، الزنا لا يعتبر جريمة .

ج-العقوبة: التحرش الجنسي يتم معاقبة المتحرشين عادة بعقوبات تتناسب مع خطورة التصرفات، ويمكن أن تشمل السجن والغرامات، بينما جريمة الزنا في كثير من الأحيان، لا تكون هناك عقوبات قانونية مباشرة للزنا، خاصة إذا تمت الموافقة المتبادلة بين الأطراف المشاركة.

ومنه يمكن استنتاج نقاط الاختلاف بين التحرش الجنسي والزنا:

- الزنا يتم برضا الأطراف، أما التحرش الجنسي يتم بدون رضا المجني عليه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - نص المادة 339 ق.ع.ج " يقضى بالحبس من سنة إلى سنتين على آل امرأة متزوجة ثبت ارتكابها جريمة الزنا.

وتطبق العقوبة ذاتها على آل من ارتكب جريمة الزنا مع امرأة يعلم أنها متزوجة.

ويعاقب الزوج الذي يرتكب جريمة الزنا بالحبس من سنة إلى سنتين وتطبق العقوبة ذاتها على شريكته" .

<sup>2</sup>- إلهام بن خليفة، جريمة الزنا في التشريع الجزائري ، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الشهيد حمه

لخضر- الوادي- الجزائر ، المجلد05، العدد01 ، 2021 ، ص 816 .

<sup>3</sup>- وردة دلال، المرجع السابق، ص 104 .

- أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 317 .<sup>4</sup>



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
- الزنا يتم بحدوث الواقعة، أما التحرش الجنسي فيكون بألفاظ أو عبارات تحمل طابع جنسي.

- التحرش الجنسي يشترط لوقوعه وجود علاقة التبعية بين الرئيس والمرؤوس، بينما الزنا لا تشترط ذلك بل يشترط أن يكون أحد الطرفين متزوج .

بينما أوجه الشبه بين الجريمتين تتمثل في أن كليهما يهدفان إلى تحقيق رغبة جنسية.

ثالثا:التحرش الجنسي و الفعل العلني المخل بالحياء: التحرش الجنسي والفعل العلني المخل بالحياء هما نوعان من السلوكيات التي تتطوي على جوانب من السلوك الجنسي، ولكن يختلف كل من الجريمتين من حيث طبيعته .

**1- تعريف الفعل العلني المخل بالحياء:** يشير إلى أي سلوك يتسبب في انتهاك الآداب العامة أو يخرج عن الحدود المقبولة للسلوك الاجتماعي، ويشمل غالبا عرضا غير لائقا للجسم أو سلوك جنسي علني، بينما التحرش الجنسي يشمل أي سلوك جنسي غير مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه يمكن أن يكون لفظيا أو غير لفظي، ويمكن أن يحدث في السياقات الاجتماعية أو المهنية<sup>1</sup>.

وتم تعريف الفعل المخل بالحياء أيضا أنه كل فعل يتنافى مع الآداب العامة أو يخدش الحياء في المجتمع<sup>2</sup>.

لقد ورد النص على جريمة الفعل المخل بالحياء في المادتين 334 و335 من ق.ع.ج، فقد نصت المادة 334 ف 1 ق.ع.ج. " يعاقب بالحبس من خمس إلى عشر سنوات كل من ارتكب فعلا مخلا بالحياء ضد قاصر لم يكمل السادسة عشرة ذكرا كان أو أنثى بغير عنف أو شرع في ذلك".

1 - شريف مريم، المرجع السابق، ص 200 .

2-احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار هومة، الجزء الأول، الطبعة 18، الجزائر، 2015، ص 100.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
بينما المادة 335 ق.ع.ج نصت على " يعاقب بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر  
سنوات كل من ارتكب فعلا مخلا بالحياء ضد إنسان ذكرا كان أو أنثى بغير عنف أو شرع  
في ذلك".

## 2- أوجه المقارنة بين الجريمتين:

أ-الموافقة: التحرش الجنسي قد يحدث بدون موافقة من الطرف الآخر ويمكن أن يشمل  
التحرش اللفظي أو اللمس، أما الفعل العلني المخل بالحياء قد يشمل عمدا عرضا علنيا  
لسلوك جنسي دون موافقة أو في أماكن عامة دون احترام للأخلاق العامة<sup>1</sup>.

ب-السياق الاجتماعي: التحرش الجنسي يمكن حدوثه في إطار العلاقات الاجتماعية  
والمهنية، ويتعلق بغياب الموافقة واحترام الحدود الشخصية، بينما الفعل العلني المخل بالحياء  
يتعلق بالسلوك الذي يعتبر غير لائقا أو مهينا في الأماكن العامة وينتهك قواعد الحياء  
الاجتماعي<sup>2</sup>.

ج-القانون: التحرش الجنسي يمكن أن يعتبر جريمة في العديد من الأنظمة القانونية  
ويعاقب عليه بشدة، غير أن الفعل العلني المخل بالحياء قد يتم تنظيمه وفقا للقوانين الخاصة  
بالسلوك العلني غير المقبول، ولكن قد تكون التشريعات متفاوتة باختلاف الثقافات والبلدان<sup>3</sup>.

د-التأثير على الضحية: التحرش الجنسي قد يتسبب في إحداث ضرر نفسي وعاطفي  
للضحية، خاصة إذا كان طويل المدى أو متكررا، بينما الفعل العلني المخل بالحياء قد  
يسبب إحراجا للضحية ويؤدي إلى تأثيرات نفسية واجتماعية سلبية.

ومنه جريمة التحرش الجنسي وجريمة الفعل العلني المخل بالحياء تتشابهان في<sup>4</sup>:

1 - وردة دلال، المرجع السابق، ص 105 .

2 - أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 314 .

3 - وردة دلال، المرجع نفسه، ص 106 .

4 - عبيد سهام ، المرجع السابق، ص 202 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- تعتبر جريمة التحرش الجنسي وجريمة الفعل المخل بالحياء خدش لحياء الآخرين والإخلال بهذا الحياء .

- لا يشترط في كلا الجريمتين جنس الفاعل، ففي التحرش الجنسي تقوم الجريمة من رجل على رجل و من امرأة على امرأة و كذا من رجل على امرأة والعكس، وفي جريمة الفعل العلني المخل بالحياء تقع من رجل أو امرأة إذ أنها أفعال مخلة بالحياء سواء على نفسها أو على الغير .

غير أن بين هاتين الجريمتين نقاط اختلاف تتمثل في <sup>1</sup>:

سلوك التحرش الجنسي يقع بالأقوال أو الأفعال أو الإشارات، بينما الفعل المخل بالحياء لا يقع بالأقوال مهما بلغت درجته .

### المطلب الثاني: أركان جريمة التحرش الجنسي:

إن جريمة التحرش الجنسي كغيرها من الجرائم تقوم بتوافر ثلاثة أركان الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، ولكن في جريمة التحرش الجنسي يتطلب ركنا إضافيا يتمثل في الركن المفترض فجريمة التحرش الجنسي تشترط صفة معينة في الجاني.

### الفرع الأول: الركن الشرعي:

يقوم الركن الشرعي في الجريمة على مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن إلا بنص قانوني"، ويعني هذا المبدأ أن المشرع هو الذي يمتلك سلطتي التجريم والعقاب في المجتمع، وهذا يحد القاضي من استعمال التفسير الواسع في الميدان الجنائي ويلتزم إتباع قواعد التفسير الضيق، غير أنه لم يصدر أي نص يجرم التحرش الجنسي قبل سنة 2004 في قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 49 .

<sup>2</sup> - غواس حسينة، المرجع السابق، ص 1381 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري ويقصد أيضا بالركن الشرعي للجريمة صفة عدم المشروعية للفعل، أو الوصف والتكليف الجنائي للفعل ، وهناك جانب من الفقه لا يقر بالركن الشرعي ويعتبر أن للجريمة ركنان فقط والمتمثلان في الركن المادي والركن المعنوي، على أساس أن النص القانوني هو يعاقب على الجريمة و لا يصح أن يكون جزءا منها<sup>1</sup>.

إلا أن الراجح في الفقه أن الركن الشرعي يتمثل في عدم المشروعية وهي منفصلة عن النص القانوني، وهو الصفة غير المشروعة للفعل، ولا وجود للجريمة إلا بوجود الركن الشرعي فيها ، لأنه إذا انتفى هذا الركن فلا حاجة للبحث في أركان الجريمة الأخرى<sup>2</sup>. ويستند الركن الشرعي إلى شروط أساسية:

- 1- شرط وجود النص القانوني للتجريم والعقاب (المادة 1 ق ع ج) .
- 2- شرط قابلية النص القانوني للتطبيق في الزمان (المادة 2 ق ع ج) .
- 3- شرط قابلية النص القانوني للتطبيق في مكان معين (المادة 3 ق ع ج).
- 4- شرط عدم خضوع الفعل لنص الإباحة (الأفعال المبررة).

**أولاً:تعريف الركن الشرعي في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:** يقصد بالركن الشرعي في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة السند القانوني لها، طبقاً للمبدأ العام المعروف في القانون الجنائي السالف الذكر، و المشرع الجزائري نكفل بحماية المرأة من أي اعتداء جنسي من خلال تجريم الفعل المخل بالحياء والإغتصاب وتمثل هذه الحماية في

1 - أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 315 .

2 - عباس حكمت فرمان و ميادة محمود فياض، جريمة التحرش الجنسي، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العراق، العدد 8، 2022، ص 18 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الحماية من الأفعال التي تتطلب اتصالا جسديا بالضحية، في حين أن التحرش الجنسي  
يأخذ أشكالا كالاتزاز والمساومة على ترقية أو فصل من العمل<sup>1</sup>.

نص المشرع بموجب المادة 341 مكرر من قانون 04-15 المعدل والمتمم لقانون  
العقوبات والتي ورد فيها النص كما يلي: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب  
بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة مالية من 50.000 إلى 100.000 دج كل شخص  
يستغل وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو التهديد أو الإكراه أو بممارسة  
الضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، و في حالة العود تضاعف  
العقوبة".

نستشف من نص هذه المادة أن جريمة التحرش الجنسي لا يمكن أن تخرج عن إطار  
العلاقة الوظيفية التي تربط بين المرأة العاملة بصفقتها مرؤوسة برئيسها المتحرش وهي علاقة  
تبعية، بحيث يستغل المتحرش مركزه الوظيفي وسلطته لإجبار المرأة العاملة على تلبية  
رغباته الجنسية، و قد يعتمد في ذلك على أسلوب التهديد والإكراه والحرمان من المزايا  
الوظيفية على سبيل المثال، ويشمل الأمر أيضا أماكن العمل الحرة وفقا لقانون العمل  
90-11<sup>2</sup>، لأن الوظيفة أو المهنة مدلولها واسع يضم كل الأنشطة في مضمونها  
المرأة العاملة والمرأة الموظفة<sup>3</sup>.

إن المشرع الفرنسي على غرار المشرع الجزائري الذي أهمل توفير حماية مهنية للمرأة  
العاملة من التحرش الجنسي في أماكن العمل في قانون العمل مكتفيا فقط بالحماية الجنائية،  
فالمشرع الفرنسي يعاقب على التحرش الجنسي والتحرش المعنوي<sup>4</sup>.

1 - بوالكور رفيقة، جريمة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات  
الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01، المجلد 07، العدد 2، 2020، ص 360 .

2 - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل  
1990 المعدل والمتمم .

3 - احسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 139 .

4 - زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 180 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### ثانيا: مراحل تجريم جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

لم يجرم فعل التحرش الجنسي ولم يصدر أي نص قانوني يعاقب على جريمة التحرش الجنسي إلى غاية سنة 2004، حيث نص المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 04-15 المعدل والمتمم لقانون العقوبات في المادة 341 مكرر، وما تبعه من تعديلات لاحقة لها بموجب القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، على تجريم التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.

**1- تجريم فعل التحرش الجنسي في ظل القانون رقم 04-15:** تعتبر الجزائر متأخرة في تجريم التحرش الجنسي مقارنة بالتشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والمغربي، حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يجرم هذا الفعل إلا في تعديله لقانون العقوبات بموجب المادة 341 مكرر من القانون 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الذي جاء كردة فعل للتنامي السريع لظاهرة التحرش الجنسي في مواقع العمل مستهدفا النساء العاملات بشكل كبير، و كما سبق الإشارة إليه أنه جاء استجابة لطلب الجمعيات النسوية نظير جهود لجنة وطنية نسائية مهمة بشؤون المرأة العاملة في الجزائر، التي نشأت في شهر مارس 2003، حيث طالبت في مراسلة رسمية لوزارة العدل بتجريم التحرش الجنسي<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى فحوى المادة سالفه الذكر نجد أنها تضمنت عبارة شخص يستغل وظيفته أو مهنته ومنه جريمة التحرش الجنسي لا يمكن أن تخرج عن إطار علاقة التبعية بين مرتكب فعل التحرش والضحية أثناء ممارسة وظيفة أو بمناسبة، والمقصود بعلاقة التبعية سلطة الرقابة والتوجيه، فهي تعتبر من ضمن الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلتزم العامل في حدود ما يسمح به القانون بالامتثال لها<sup>2</sup>.

وكما تقتضي علاقة التبعية الانصياع والخضوع لأوامر وتعليمات صاحب العمل أو المستخدم والعمل تحت رقبته وإشرافه .

1 - خلفه سمير، المرجع السابق، ص 123 .

2 - بوالكور رفيقة، المرجع السابق، ص 361 .

## الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وتقوم التبعية هنا على عنصرين هما :

- ضرورة أن ينفذ العامل تعليمات صاحب العمل .
- وأن يخضع لسلطته التأديبية .

و على حسب مضمون المادة فإن جريمة التحرش الجنسي لا تقوم إلا إذا كانت المرأة المتحرش بها في مركز المرؤوس و المتحرش في مركز الرئيس ويصدر لها الأوامر سواء كان أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها، أو أثناء ممارسة مهنة أو بمناسبةها، ونفط الوظيفة يتسع ليشمل كل الأنشطة بصرف النظر عن إطارها، فقد تكون إدارة أو مؤسسة أو جمعية ، أما المهنة فيقصد بها على وجه الخصوص الوظائف الحرة مثل الطب، الهندسة، والفلاحة والصناعة والتجارة... الخ<sup>1</sup> .

إن مفهوم السلطة الوارد في المادة 341 مكرر سالفه الذكر لا يعتد بها إلا إذا كان التحرش الجنسي في أوقات ومكان العمل، كما لا يعتبر تحرشا إذا كان صادرا من زميل أو أحد زبائن المؤسسة، وتجدر الإشارة أن المشرع الفرنسي في تعديله لقانون العقوبات سنة 2002 لم يعد يشترط علاقة التبعية بين الجاني والضحية، بل اكتفى أن يكون الجاني يستغل وظيفته، وتبعاً لذلك تقوم جريمة التحرش الجنسي حتى لو صدر التحرش من زميل في العمل أو من أحد زبائن المؤسسة<sup>2</sup>.

**2-تجريم فعل التحرش الجنسي في ظل القانون رقم 15-19:** في ظل الانتشار الواسع لظاهرة التحرش بالمرأة على مختلف المستويات و في أماكن العمل خاصة، جعل المشرع الجزائري يتصدى لاستفحال هذه الجريمة وذلك عن طريق تعديل المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، واستغنى بذلك عن فكرة علاقة التبعية باعتبار أن المرأة قد تتعرض للتحرش من أي شخص<sup>3</sup>، فأصبح تعديل المادة 341 مكرر أمراً محتماً، وهو ما قام المشرع بتجسيده

1 - نفس المرجع، ص 362 .

2- غواس حسينة، المرجع السابق، ص 1382 .

3- محروق كريمة، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم والعقاب، ص 372.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
فعليا بصدور القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المعدل والمتمم للأمر  
66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات .

حيث تنص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات المعدلة والمتممة بالمادة 06 من  
القانون رقم 15-19 على مايلي: " 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 لتهديد أو الإكراه أو ممارسة ضغوط عليه وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر  
للغير أو قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية"<sup>1</sup>.

يعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة كل من  
تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا .  
إذا كان الفاعل من المحارم أو كانت الضحية قاصرا لم تكمل السادسة عشرة أو إذا سهل  
ارتكاب الفعل ضعف الضحية أو مرضها أو إعاقتها أو عجزها البدني أو الذهني أو بسبب  
حالة الحمل سواء كانت هذه الظروف ظاهرة أو كان الفاعل على علم بها تكون العقوبة  
الحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج .  
في حالة العود، تضاعف العقوبة "

نلاحظ على هذا التعديل أن المشرع أضاف فقرتين جديدتين للمادة 341 مكرر، حيث أنه  
وسع من النطاق التجريمي لفعل التحرش الجنسي، بحيث أن الجريمة لا تستوجب علاقة  
سلطة وظيفية أو مهنية، بل امتدت لتشمل كل من تحرش بالغير، سواء في أوساط العمل  
كالزميل أو الزبون أو في الشارع أو في أي مكان آخر، كما أن المشرع الجزائري قد أدخل  
أشكالا جديدة للتحرش كجرم التحرش الجنسي الممارس من قبل المحارم داخل الأسرة، أو  
كانت الضحية قاصرا، أو يعتربها ضعف أو مرض أو إعاقة أو عجز بدني أو ذهني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966،  
المتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 71، المؤرخة في 30 ديسمبر 2015، ص 3.

<sup>2</sup> - خلفه سمير، المرجع السابق، ص 123 .



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
كما أن التعديل الجديد يلاحظ أن المشرع الجزائري حافظ على نفس محتوى الفقرة الأولى من المادة 341 مكرر من حيث الصياغة، و الجديد الذي أتى به المشرع في هذه المادة هو تشديد العقوبة في شقها البدني والمالي، فكان الحد الأدنى والحد الأقصى للعقوبة السالبة للحرية قبل التعديل يتراوح ما بين شهرين إلى سنة، وتم رفع العقوبة بموجب التعديل الجديد لتصبح من سنة إلى ثلاث سنوات، وكذلك بالنسبة لعقوبة الغرامة المالية فكانت قبل التعديل تتراوح بين الحد الأدنى والحد الأقصى من 50.000 دج إلى 100.000 دج، تم رفعها بموجب التعديل الجديد من 200.000 دج إلى 500.000 دج، وهو ما يوضح نية المشرع إلى انتهاجه سياسة عقابية لقمع هذه الجريمة والحد من انتشارها.

وبهذا يكون المشرع الجزائري تدارك الوضع ووفق في الحد من ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وهذا من خلال إدراجه التعديلات الأخيرة لنص المادة 341 مكرر، لأن آثار هذه الظاهرة كما رأينا تعتبر أحد العوامل الضاغطة على المرأة فيؤثر ذلك عليها بصورة سلبية على شخصيتها وحالتها البدنية والنفسية وكفاءتها وعلاقتها الشخصية، فان هي استجابت تخسر تقديرها لذاتها واحترام الناس لها، وان هي رفضت قد تفقد وظيفتها أو إحدى مصالحها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني:الركن المادي:

يتكون الركن المادي لجريمة التحرش الجنسي في نشاط يقوم به المتحرش في مواجهة الضحية المتحرش بها في مكان عام أو خاص وذلك عن طريق إتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية، في شكل تعرض له بالإشارة أو بالقول أو بالفعل أو بأية وسيلة أخرى<sup>2</sup>.

يقصد بالركن المادي استعمال الجاني بعض السلوكيات التي من شأنها التأثير على نفسية الضحية ويعتبر هذا تدخلا في حياتها الخاصة ومساسا بشرفها وسمعتها بهدف

<sup>1</sup> - بوالكور رفيقة، المرجع السابق، ص 362 .

<sup>2</sup> - شريف مريم، المرجع السابق، ص 165 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري الوصول إلى رغبات ذات طابع جنسي، وهو اقتراف الفعل المكون للجريمة ويتحقق بإتيان الجاني لفعل مناف للأخلاق<sup>1</sup>.

يتمثل الركن المادي لجريمة التحرش الجنسي في تلك الأفعال المادية التي يأتيها مرتكب الجريمة والتي تشكل تحرشا جنسيا، وحسب المادة 341 مكرر من قانون العقوبات فإن الركن المادي لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل يأخذ إحدى الصورتين، الأولى تتمثل في أن تكون المرأة في علاقة تبعية مع الطرف المتحرش بها، وهذا ما كانت تنص عليه المادة 341 مكرر من الأمر 04-15، أما الصورة الثانية لهذه الجريمة فتجسد في الحالة التي تتعدم فيها علاقة التبعية بين المرأة العاملة والمتحرش بها، وهو ما نصت عليه المادة 341 مكرر سالف الذكر بعد تعديلها بالأمر 15-19<sup>2</sup>.

وعليه يشترط لقيام الركن المادي استعمال الجاني وسائل الضغط المادي أو المعنوي، وأن يكون الهدف أو الغاية من استعمال هذه الوسيلة بلوغ غاية جنسية.

**أولاً: عناصر الركن المادي بموجب قانون العقوبات 04-15:** حصر المشرع عناصر الركن المادي في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في المادة 341 مكرر من الأمر 04-15 المتضمن قانون العقوبات في :

**1- إصدار الأوامر:** إن طبيعة العلاقة بين الرئيس و المرؤوس تستوجب إصدار الأوامر من طرف الرئيس وضرورة تنفيذها من قبل المرؤوس، فيمكن أن يستغل الرئيس هذه السلطة لإصدار أوامر غير مبررة و التي تخرج عن إطار العمل و طبيعة العلاقة التي تربطه مع من يخضع له<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عمر عماري، جريمة التحرش الجنسي دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون العقوبات الجزائري ( القانون رقم 15-19 )، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، المجلد 7، العدد 2، 2020، ص 395 .

<sup>2</sup> - بوالكور رفيقة، المرجع نفسه، ص 363 .

<sup>3</sup> - كريمة غانية، المرجع السابق، ص 267 .

## الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

وقد تكون هذه الأوامر شفوية لاستبعاد الشبهات، أو عن طريق الإشارات بالعين كالغمز

أو بأصابع اليد، كما يكون من أجل تحقيق مصالح حقيقية وذلك بالمساومة<sup>1</sup>.

**2- التهديد:** وعبرة التهديد تشمل كل أشكال العنف المعنوي بما فيها الحالات التي نص

عليها قانون العقوبات في المواد 284 إلى 287<sup>2</sup>.

ويستوي كذلك أن يكون التهديد لا يمس شخص الضحية مباشرة بل يتعلق الأمر بغيره

ممن تربطه بهم علاقة تجعله يشعر بالخوف عليهم والقلق من التهديد<sup>3</sup>.

**3- الإكراه:** ويعتبر الإكراه كذلك من بين الوسائل التي يستخدمها الجاني في جريمة التحرش

الجنسي، بالرغم من أن قانون العقوبات لم يتطرق إلى مفهوم الإكراه واكتفى بتنظيم الآثار

القانونية المترتبة عليه، سواء المتمثلة في انعدام المسؤولية أو التجريم أو لتشديد العقوبة أو

انتفاء القيمة القانونية لبعض أدلة الإثبات، فقد يكون الإكراه ماديا أو معنويا<sup>4</sup>.

**أ- الإكراه المادي:** يكون الإكراه ماديا عندما يجبر الشخص على تصرف أو فعل بقوة مادية

لا يستطيع مقاومتها، فالإكراه ليس له حد معين أو درجة بل يتمثل في مدى تأثيره على

الضحية، فهي مسألة تخضع للسلطة التقديرية للقاضي<sup>5</sup>.

الإكراه المادي في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة يشير إلى استخدام القوة أو

التهديد بإلحاق ضرر مالي بالمرأة بهدف إجبارها على تلبية المطالب الجنسية للمتحرش،

يعتبر هذا النوع من الإكراه جزء من سياق التحرش الجنسي في بيئة العمل، ويتم استخدام

<sup>1</sup> - احسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 144 .

<sup>2</sup> - انظر نص المادة 285 ق.ع.ج: " إذا لم يكن التهديد مصحوبا بأي أمر أو شرط فيعاقب الجاني بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات ..."

- نص المادة 286 ق.ع.ج " إذا كان التهديد مصحوبا بأمر أو شرط شفهي فيعاقب الجاني بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين ...."

<sup>3</sup> - نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة- الجزائر - 2009، ص331.

<sup>4</sup> - غواس حسينة، المرجع السابق، ص 1383 .

<sup>5</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 171.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الإكراه كوسيلة للسيطرة على الضحية وجعلها تتنازل عن حقوقها وتقبل تصرفات جنسية غير  
مرغوب فيه، ومن ثم يجب أن تتوافر عدة شروط في الإكراه المادي وهي<sup>1</sup>:

- الحصول على منفعة جنسية .

- المنفعة الجنسية شخصية للجاني.

- الحصول على المنفعة الجنسية من المجني عليها ذاتها.

ب-الإكراه المعنوي: الإكراه المعنوي هو ممارسة ضغط على الإرادة لتوجيهها إلى سلوك  
معين سواء القيام بفعل أو الامتناع عنه، والمشرع لم يتطرق في قانون العقوبات الجزائري  
إلى مفهوم الإكراه بل اكتفى بتنظيم آثاره القانونية، سواء لانعدام المسؤولية أو تجريم بعض  
الأفعال أو انتفاء بعض أدلة الإثبات من حيث قيمتها القانونية<sup>2</sup>.

نلاحظ أن الإكراه المعنوي في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة يشير إلى استخدام  
التأثير النفسي بشكل يهدف إلى إجبار الضحية على الموافقة على تصرفات جنسية غير  
مرغوب فيها، و يظهر الإكراه المعنوي في إطار العمل على شكل تهديدات بفقدان الوظيفة،  
أو تقديم تقييمات سلبية وتعطيل الترقيات، أو إلحاق الأذى بسمعة الشخص، ويتخذ الإكراه  
فيها صورتان<sup>3</sup>: الأولى هي استعمال العنف للتأثير على الإرادة وتلحق بالعنف كل الوسائل  
على الإرادة دون أن تعدمها لكي لا تتحول إلى إكراه مادي، أما الثانية فيقتصر الإكراه فيها  
على التهديد، فإن معيار الإكراه في مجال التحرش الجنسي هو معيار الرجل العادي، أي  
يجب أن يتجاوز في شكله الضغط الذي تفرضه طبيعة العمل وإلا لن يدخل ضمن الإكراه  
المستوجب للعقاب بشكل موضوعي<sup>4</sup>.

1- أنيس حسيب السيد المحلاوي، المرجع السابق، ص 357 .

2- غواس حسينة، المرجع نفسه، ص 1383 .

3- لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 68 .

4- السيد عتيق، المرجع السابق، ص 49.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**4- ممارسة الضغوط:** تأخذ الضغوط الممارسة على المرأة العاملة قصد إجبارها على الاستجابة لرغباته الجنسية عدة أشكال، وتعتبر صورة من صور الإكراه المعنوي وتمارس بصفة مباشرة و غير مباشرة، ولم يشترط المشرع الجزائري شكل معين من هذه الضغوط، وبذلك تبقى مسألة موضوعية تخضع في تقديرها إلى سلطة القاضي، ومن الأمثلة على هذه الضغوط الممارسة عليها كحرمانها من التربص والترقية .. الخ .

وما يلاحظ على المشرع الفرنسي أنه اشترط تكرار سلوك التحرش لقيام الجريمة ولم يكتف بسلوك واحد فقط، باستثناء التحرش باستعمال الضغوط أين أسقط شرط التكرار، وهذا ما نص عليه في آخر تعديل لقانون العقوبات سنة 2012<sup>1</sup>.

**ثانيا: عناصر الركن المادي بموجب قانون العقوبات 15-19:** نلاحظ أن المشرع الجزائري في القانون 15-19 أبقى على نفس الفقرة الأولى من المادة 341 مكرر التي تحدد بصفة حصرية الوسائل المستعملة في التحرش الجنسي بالمرأة العاملة والغاية من استعمالها، وأضاف إليها فقرة ثانية تفيد أن التحرش الجنسي يقوم كذلك بكل فعل أو لفظ أو تصرف نية يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا، وهي الفقرة التي وسعت من مجال تطبيق التحرش الجنسي الذي لم يعد يتحقق باستعمال وسائل معينة، وإنما يتحقق كذلك بكل فعل أو لفظ أو تصرف أيا كان، ولم تعد الغاية منه محصورة في إجبار الغير على الاستجابة لرغبات الجاني الجنسية، وإنما يكفي أن يكون الفعل أو اللفظ أو التصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا<sup>2</sup>. الملاحظ أن المشرع الجزائري قد وسع من مفهوم التحرش الجنسي ونطاقه، بعد أن كان يقتصر هذا الأخير في أماكن العمل فقط، فأصبح يعاقب إضافة على التحرش الجنسي الواقع في أماكن العمل من طرف صاحب العمل على الأفعال التالية الواردة في القانون 15-19 المعدل والمتمم لقانون العقوبات وهي:

- يعاقب على التحرش الجنسي الواقع في الأماكن الخاصة و الأماكن العمومية.

- يعاقب على التحرش الجنسي الواقع على القصر أو من طرف المحارم.

<sup>1</sup>- لقاط مصطفى، المرجع نفسه، ص 69 .

<sup>2</sup>- خلفه سمير، المرجع السابق، ص 128 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- يعاقب على التحرش الجنسي الواقع في أماكن العمل من طرف زميل أو من طرف أحد زبون في المؤسسة .

- يعاقب على التحرش الجنسي الواقع على أصحاب العاهات البدنية أو الذهنية أو بسبب ضعف الضحية كالمرض أو حالة الحمل .

نستخلص أن جنحة التحرش الجنسي كانت تقتضي أن يلجأ الجاني إلى استعمال وسائل معينة وهي إصدار الأوامر، التهديد، الإكراه، ممارسة ضغوط، وذلك قصد إجبار الضحية على الاستجابة للطلبات الجنسية للمتحرش، وهو الشرط الذي يبدو أن المشرع تخلى عنه من خلال ما نص عليه في الفقرة الثانية المستحدثة ولكن دون إلغائه<sup>1</sup>.

#### الفرع الثالث: الركن المعنوي:

إضافة إلى الركنين الشرعي والمادي، يجب لقيام الجريمة توافر ركن معنوي ، يقصد بهذا الأخير اتجاه إرادة الجاني نحو تحقيق الوقائع المكونة لجريمة التحرش الجنسي من أجل الوصول إلى المبتغى المنشود، والذي عبر عنه المشرع بالمنفعة ذات الطبيعة الجنسية مع إحاطته أو علمه بأن هذه التصرفات يجرمها القانون<sup>2</sup>.

فإن هذه الجريمة تتطلب قصدا جنائيا مثلها مثل جميع الجرائم ، فلا يمكن قيامها بدون قصد جنائي ، ولكون جريمة التحرش الجنسي يكتنفها الغموض لأنها تقوم على أقوال وأفعال وحركات وتهديدات، وتبعاً لذلك لا تقوم الجريمة إذا انعدم القصد الجنائي كأن تتجه إرادة الجاني إلى إبداء الإعجاب بالضحية فقط، أو تتجه إرادته إلى الاستهزاء بها واستصغارها أمام زملائها فلا يمكن اعتبار هذه التصرفات تحرشاً<sup>3</sup>.

يتضح أن الركن المعنوي لجريمة التحرش الجنسي يتكون من عنصرين<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> - عمر عماري، المرجع السابق، ص 398 .

<sup>2</sup> - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 72.

<sup>3</sup> - عصام منصور، التحرش الجنسي في المغرب من الطابوهات المسكوت عنها إلى التجريم القانوني، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة فاس-المغرب - المجلد 13 ، العدد 02، 2022، ص 425 .

<sup>4</sup> - كريمة محروق، المرجع السابق، ص 347 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**1-القصد العام:** وهو اتجاه إرادة الجاني لارتكاب الفعل والعلم الذي يتطلب القانون لإثبات قيام القصد الجنائي في جريمة التحرش الجنسي هو علم الجاني أنه يباشر تصرفات بإبداء ملاحظات أو إشارات ذات طابع جنسي.

**2-القصد الخاص:** هو اتجاه إرادة الجاني لإحداث النتيجة، أي يجب أن تكون إرادة المتهم قد اتجهت إلى ارتكاب الفعل المكون للجريمة وأن تكون إرادة معتبرة قانونا مثلها مثل بقية الجرائم ، فهو نية بلوغ الهدف ذو الطابع الجنسي من خلال القيام بتلك الأفعال.

نستخلص أن الركن المعنوي يقصد به كافة الصور التي تتخذها الإرادة في الجريمة من عمد أو خطأ، وبعبارة أخرى فإن الركن المعنوي هو اتجاه معين لإرادة الجاني، إذا تعمد الجاني الإعتداء على الحق الذي يحميه القانون أي إحداث النتيجة المعاقب عليها كان الركن المعنوي هو القصد، أما إذا انصرفت الإرادة إلى النشاط دون النتيجة فالركن المعنوي هو الخطأ ، والقصد هو صورة الركن المعنوي في الجرائم العمدية<sup>1</sup>.

فقد استقر القضاء الفرنسي على وجوب أن يكون لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة قصدا خاصا، يتمثل في الحصول على رغبات جنسية، كما يجب تحديد القصد الخاص في تسبب الحكم القضائي مع ذكر عبارة - قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية- وبالتالي إذا انتفى القصد الجنائي الخاص لهذه الجريمة لا نكون أمام جريمة تحرش جنسي، ويكون إثبات القصد الخاص من خلال وقائع الدعوى ويخضع هذا الأمر إلى تقدير قاضي الموضوع<sup>2</sup>.

**الفرع الرابع:الركن المفترض:**

تعتبر الأركان السابقة الذكر أركان عامة يجب توافرها في كل الجرائم، فإذا انتفى أحدها انتفت الجريمة، غير أن هناك بعض الجرائم تتطلب لقيامها فضلا عن الأركان السابقة أركان خاصة تميزها عن غيرها من الجرائم، فالركن الخاص في جريمة التحرش الجنسي

1 - السيد عتيق، المرجع السابق، ص 87.

2 - عباس حكمت فرمان و ميادة محمود فياض، المرجع السابق، ص 25 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
بالمرأة العاملة يعرف بالركن المفترض وهو الذي يميزها عن غيرها من الجرائم الأخرى  
المشابهة لها كالإغتصاب والفعل العلني المخل بالحياء<sup>1</sup>.

فقد نصت المادة 341 مكرر من ق.ع.ج في الفقرة الأولى من القانون 15-19، أن  
يكون مرتكب الجريمة استغلال صفة الوظيفة أو المهنة، أي موظف عمومي أو موظف في  
القطاع الخاص أو صاحب مهنة حرة، غير أن مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري  
يختلف عنه في القانون الجنائي الذي يعطي دائرة أكثر شمولاً لهذا المفهوم<sup>2</sup>.  
ويتمثل هذا الركن المفترض في صفة المتهم والضحية في جريمة التحرش الجنسي،  
وكذلك طبيعة العلاقة التبعية بين المتهم والضحية في هذه الجريمة.

**أولاً: صفة المتهم والضحية في جريمة التحرش الجنسي:** فالفاعل في هذه الجريمة هو  
شخص يستفيد من وضع السلطة التي يتمتع بها تجاه المجني عليه، ويقصد بالسلطة هنا  
السلطة الوظيفية أو السلطة في نطاق العمل وليس كما هو الحال في الجرائم الجنسية  
الأخرى<sup>3</sup>، حيث عرفت المادة الأولى من القانون الأساسي للوظيفة العمومية العناصر التي  
يجب توافرها في الأشخاص حتى تكون لهم صفة موظفين عموميين<sup>4</sup>.

1 - عباس حكمت فرمان و ميادة محمود فياض، المرجع السابق، ص 26.

2 - نبيل صقر، المرجع السابق، ص 329.

3- مدلول الموظف العام في القانون الإداري محدد بكل شخص يعمل بصفة دائمة في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة،  
سواء كان تابعاً مباشراً للحكومة المركزية أو كان تابعاً لإحدى السلطات أو الهيئات الإدارية كالولايات والبلديات والمؤسسات  
العامة، ويستوي أن يكون العمل بأجر أو تطوعاً بدون أجر بينما مفهوم القانون الجنائي للموظف العمومي أوسع منه في  
القانون الإداري، إذ يعتبر موظفاً أيضاً من يقوم بعمل مؤقت، و يسقط بذلك شرط العمل الدائم . انظر لقاط مصطفى،  
المرجع السابق، ص 57.

4- المادة الأولى من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006،  
المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية  
مهامهم في خدمة الدولة."



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
ولقد أدرجت المادة 2 من القانون 06-101<sup>1</sup>، مفهوم موسعا للموظف العمومي وعلى  
حسب نص المادة يعتبر موظفا عموميا كل من<sup>2</sup>:

- أصحاب المناصب التنفيذية .
- أصحاب المناصب الإدارية .
- أصحاب المناصب القضائية .
- أصحاب الوكالة النيابية .
- كل من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية ذات رأس مال مختلط.
- كل شخص في حكم الموظف .

أما بالنسبة للضحية كل شخص طبيعي يعمل بتوجيه وإشراف صاحب العمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي ،صريح أم ضمني ،أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون، فقد وصفت المادة 341 مكرر الضحية بمصطلح الغير ومعناه أن الضحية قد تكون موظف أو عامل أو أحد الزبائن المؤسسة.

**ثانيا: طبيعة العلاقة التبعية بين المتهم والضحية في جريمة التحرش الجنسي:** وفي جريمة التحرش الجنسي العلاقة التبعية التي تربط بين المتحرش و المتحرش بها هي السلطة التي يمارسها الجاني على المجني عليها، ومن أوجه هذه السلطة أن يكون الجاني شخص يستغل سلطته أو مهنته أو وظيفته و يستفيد من هذه السلطة الممنوحة له، ويتخذها وسيلة للتحرش بالمجني عليها، فما تتطلبه هذه الجريمة من شروط لقيامها هو أن يتم التحرش من خلال

<sup>1</sup>- قانون 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق 20 فبراير 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، ج ر العدد 14 المؤرخة في 08 مارس 2006 ، المتمم للأمر 10-05 ، المؤرخ في 16 رمضان 1431 ، الموافق 26 غشت 2010 ، المعدل والمتمم بالقانون 11-15 المؤرخ في 02 رمضان 1432 الموافق 02 غشت 2011 ، ج ر 44 الصادر بتاريخ 10 غشت 2011 .

<sup>2</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص ص 160، 161 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
العلاقة التبعية كعلاقة الرئيس بالمرؤوس سواء تم هذا التحرش أثناء ممارسة الوظيفة أو  
بمناسبتها، وعبارة الوظيفة هنا تتسع لتشمل كل الأنشطة بغض النظر عن إطارها كأن تكون  
الإدارة أو المؤسسات أو الجمعيات<sup>1</sup>.

نستخلص بما أن الحق في الحرية الجنسية هو الهدف والغاية المحمية في القانون، فإنه  
يقع تحت طائلة التجريم أي اعتداء أو مساس ضد هذا الحق، لذلك كان عنصر عدم الرضا  
هو العنصر المشترك في جميع أفعال المساس بالعرض المتفق على تجريمها، وهو أيضا  
الركن المشترك في كلتا الصورتين التي نصت عليها المادة 341 مكرر<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: المتابعة القضائية وقمع الجريمة:

نتناول في المبحث الثاني من هذا الفصل إلى المتابعة القضائية على جريمة التحرش  
الجنسي بالمرأة العاملة، بداية من تحريك الدعوى العمومية إلى العقوبة المقررة للجريمة،  
وقسمت المبحث إلى مطلبين، تناولت في الأول المتابعة القضائية ثم تناولت بعده الجزاء  
الجنائي في المطلب الثاني .

تناولت في المطلب الأول دراسة تحريك الدعوى العمومية من حيث شروطها  
وخصوصيتها في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة ومدى من مطابقتها للقواعد العامة،  
ومنها مسألة اشتراط شكوى الضحية، ثم إلى دراسة انقضاء الدعوى العمومية ثم تحريك  
الدعوى المدنية التبعية فيها، ثم تناولت بالدراسة إشكالية إثبات الجريمة و أهم طرقها من  
شهادة الشهود وأهمية حمايتهم قانونيا ثم القرائن والمعاینات الموضوعية.

أما في المطلب الثاني تناولت العقوبة المنصوص عليها لهذه الجريمة، فبدأت بالعقوبة  
الأصلية لها ثم الحالات التي تشدد فيها العقوبة والتي نص أو لم ينص عليها المشرع

1 - عباس حكمت فرمان و ميادة محمود فياض ، المرجع السابق ، ص 31.

2 - فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 177.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الجزائري مع مقارنة ما ورد في هذا الموضوع من التشريعات المقارنة، وبعد ذلك تطرقت إلى  
العقوبات التكميلية وإن لم ينص عليها المشرع الجزائري.  
**المطلب الأول: المتابعة القضائية:**

قد يرتكب الموظف العام أثناء حياته المهنية خطأ تأديبيا، يعرضه للمسائلة التأديبية،  
وتوقيع الجزاء المناسب من قبل السلطة التأديبية المختصة، في حالة إدانته، إلا أن هذا  
الخطأ التأديبي، قد يشكل في آن واحد مخالفة جزائية تعرضه للمتابعة الجزائية والعقاب طبقا  
للتشريع الجنائي، سواء ارتكبت هذه المخالفة أثناء ممارسة وظائفه أو خارجها.

سنتناول في هذا المطلب تحريك الدعوى العمومية وانقضائها ثم إجراءات مباشرتها .

**الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية وانقضائها:** يقصد بتحريك الدعوى العمومية طرحها  
على القضاء الجنائي للفصل فيها وتوقيع الجزاء على مخالفة أحكام قانون العقوبات، فتحريك  
الدعوى العمومية يعد أول إجراء تقوم به النيابة العامة للمطالبة بتطبيق القانون<sup>1</sup>.

نص المشرع الجزائري على الدعوى العمومية ومباشرتها في مضمون قانون الإجراءات  
الجزائية وذلك في المادة 29 من القانون 66-156<sup>2</sup> على أنه: "تباشر النيابة العامة الدعوى  
العمومية بإسم المجتمع وتطالب بتطبيق القانون وهي تمثل أمر كل جهة قضائية".

**أولاً: عدم اشتراط شكوى الضحية لتحريك الدعوى:** إن المشرع الجزائري لم يشترط في جريمة  
التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، شكوى هذه الأخيرة كشرط من شروط تحريك الدعوى  
العمومية وهذا ما يستشف من المادة 341 مكرر، لذلك استوجب الرجوع إلى القواعد العامة  
في تحريك الدعوى العمومية المنصوص عليها في المادة الأولى من قانون الإجراءات  
الجزائية التي تنص على: "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها رجال القضاء

<sup>1</sup>-رحمونة دبابش، زرارة لخضر، الخبرة القضائية السابقة لدعوى العمومية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية،  
جامعة محمد خيضر- بسكرة - الجزائر، المجلد 20، العدد 02، 2020، ص 103.

<sup>2</sup>- المادة 29 من الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر العدد  
48، المؤرخة في 10 يونيو 1966، المعدل والمتمم .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري والموظفين المعهود إليهم بمقتضى القانون، كما يجوز للطرف المضرور أن يحرك هذه الدعوى طبقاً للشروط المحددة في هذا القانون"<sup>1</sup>.

يتبين من فحوى المادة سالفه الذكر أن تحريك الدعوى العمومية في جنحة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من خلال طريقتين، سواء من الضحية نفسها عن طريق تقديم شكوى أو عن طريق من خلال ضبط المتحرش وتقديمه للجهات المختصة وهذه بدورها تحوله للنيابة العامة لتحريك الدعوى العمومية"<sup>2</sup>.

غير أن الأمر يختلف بالنسبة لجريمة التحرش الجنسي، كونها ترتكب عادة في سرية، فلا يمكن معاينة هذه الجريمة إلا من طرف الضحية وفي بعض الأحيان من قبل بعض زملاء العمل"<sup>3</sup>.

**ثانياً: تقادم الدعوى العمومية في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:** تتقادم جريمة التحرش الجنسي بكونها جنحة بمرور ثلاث سنوات من يوم ارتكاب الجريمة وهذا ما نصت عليه المادة 8 من قانون الإجراءات الجزائية"<sup>4</sup>.

نستج أنه إذا كانت جريمة التحرش ذات طبيعة وقتية، أي من الجرائم الوقتية فإنها تتقادم بمرور المدة السالفة الذكر، أما إذا كانت من الجرائم المستمرة فإنها تتقادم بنفس المدة لكن تسري من تاريخ آخر سلوك لجريمة التحرش الجنسي"<sup>5</sup>.

إذا تحقق مدة التقادم وجب التصريح بانقضاء الدعوى العمومية ، ويمتنع معها حق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية بصفة نهائية، ويعتبر التقادم من النظام العام ومن ثمة يمكن للمحكمة إثارته من تلقاء نفسها، كما يجوز للأطراف التمسك به في أي مرحلة من

<sup>1</sup> - المادة 01 من الأمر رقم 66-155 المعدل والمتمم .

<sup>2</sup> - أيمن إبراهيم سرحان، التحرش الجنسي- جريمة العدوان على العرض بين الداء والدواء- ( دراسة قانونية اجتماعية مقارنة بالدول العربية ) دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية- مصر- 2017، ص 620 .

<sup>3</sup> - شريف مريم، المرجع السابق، ص 167.

<sup>4</sup> - تنص المادة 8 من الأمر رقم 66-155 " تتقادم الدعوى العمومية في مواد الجرح بمرور ثلاث سنوات ..."

<sup>5</sup> - بن عبيد سهام، المرجع السابق ، ص 211.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
مراحل التقاضي ولو لأول مرة أمام المحكمة العليا، ومتى تحقق وجود التقادم وجب الحكم بانقضاء الدعوى العمومية، وتجدر الملاحظة أن إذا اتخذت السلطات المختصة بالمتابعة أو التحقيق إجراءات معينة مثل محضر الشرطة، أو أمر القبض أو أمر الإحضار فإن هذه الإجراءات تعد قاطعة للتقادم، حسب ما نص عليه المادة 7 الفقرة 02 من الأمر 66-155 التي تنص " فإذا كانت قد اتخذت إجراءات في تلك الفترة فلا يسري التقادم إلا بعد عشرة سنوات كاملة من تاريخ آخر إجراء ...".

**ثالثا: الدعوى المدنية التبعية:** تعرف الدعوى المدنية التبعية في جريمة التحرش الجنسي بأنها مطالبة المتحرش بها الذي لحقها ضرر من التحرش وتعرف بالمدعي المدني، من المتهم أو المسؤول عن الحقوق المدنية أمام القضاء الجنائي بجبر الضرر الذي أصابها نتيجة الجريمة<sup>1</sup>.

نستنتج أن الدعوى المدنية التبعية هي الدعوى المرفوعة أمام القضاء الجزائي، بهدف الحصول على تعويض عن الضرر التي تسببت فيه جريمة التحرش الجنسي، ويمكن للشخص المتضرر من جريمة التحرش الجنسي رفع الدعوى المدنية تبعا لدعوى التحرش بتطبيق نصوص المواد 2،3،4،239 من ق.إ.ج.ج المنظمة لقواعد وإجراءات الإدعاء المدني<sup>2</sup>، وشروط رفع الدعوى المدنية التبعية يجب توافر شروط وهي :

- أن يكون الضرر شخصا.
- أن يكون الضرر محققا أي حالا و مؤكدا.
- أن يكون الضرر مباشرا .
- يجب توافر العلاقة السببية بين التحرش و الضرر.

1 - عبد الله أوهابيه، شرح قانون إجراءات الجزائية التحري والتحقيق، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط 3 ، 2015 ، ص 166.

2- لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 79.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

لا تنقضي الدعوى المدنية التبعية بانقضاء الدعوى العمومية بالتقادم، بل تنقضي بالتقادم

المدني بمرور 15 سنة طبقا للمادة 308 من القانون المدني<sup>1</sup>.

والتعويض عن الضرر يخضع للسلطة التقديرية للقاضي كما سبق ذكره ، وللتعويض

صورتين، الصورة الأولى خاص و يقصد به التعويض النقدي، والثاني تعويض عام و يقصد

به أي وسيلة من شأنها جبر الضرر الذي أصاب الضحية باستثناء التعويض النقدي<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الإثبات في جريمة التحرش بالمرأة العاملة:

يقصد بالإثبات هو الدليل و البرهان على حقيقة أمر للوصول لغاية معينة و هو ما

يعرف بالإثبات العام أو الإثبات العملي، أما الإثبات بمعناه القانوني هو إقامة الدليل أمام

القضاء بالطرق التي حددها القانون على وجود واقعة قانونية ترتبت آثارها، و كذلك إقامة

الدليل أمام القضاء على وجود حق منازع فيه أو على حدوث واقعة قانونية بصفة عامة

مهما كان أثر ثبوت هذه الواقعة.

عرفه البعض على أنه الوسيلة التي يستعين بها القاضي للوصول إلى الحقيقة، والمقصود

بالحقيقة هو كل ما يتعلق بالوقائع المعروضة على القاضي لإعمال حكم القانون عليها<sup>3</sup>.

**أولاً: مدلول الإثبات في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:** إن مسألة إثبات جريمة

التحرش الجنسي تبقى مسألة جد صعبة لأن المتحرش أو مرتكب الجريمة يقوم بفعله في

سرية تامة وأخذ كل التدابير و الاحتياطات التي من شأنها استبعاد كشف سلوكه الإجرامي،

و بالتالي فان نطاق الإثبات لا يقتصر على إقامة الدليل أمام قضاة الحكم بل يتسع إلى

سلطات الضبطية القضائية المكلفة بجمع الاستدلالات كضباط الشرطة القضائية و أعوانهم

ووكيل الجمهورية، وقاضي التحقيق وغرفة الاتهام، فالقانون أعطى للقاضي كامل الحرية في

تقدير الأدلة المقدمة له في الدعوى تطبيقاً لمبدأ حرية الإثبات.

<sup>1</sup> -المادة 08 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 ، المضمن القانون

المدني ، المعدل والمتمم .

<sup>2</sup> - عبد الله أوهابيبية، المرجع السابق، ص 147.

<sup>3</sup> - رمسيس بنهام، المحاكمة والطعن في الأحكام ، منشأة المعارف، الإسكندرية - مصر - د ط، 1993، ص 50.

## الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

نستخلص من نص المادة 212 من ق.إ.ج.ج<sup>1</sup>، أنه يجوز إثبات الجرائم بأي طريقة من طرق الإثبات، و ينص هذا الشرط من الفقرة الأولى من المادة أعلاه أن أطراف الدعوى لهم الحرية في إثبات ادعائهم بكل الأدلة المشروعة سواء الكتابية منها و الشفهية دون تقييد لهم، و أهم أدلة الإثبات في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة شهادة الشهود، الاعتراف، المحررات أو الخبرة .

**ثانيا:ضوابط أدلة الإثبات:** يجب على القاضي مراعاة مجموعة من الضوابط والشروط في سبيل تكوين اقتناعه الشخصي بأدلة الإثبات والمتمثلة في الآتي<sup>2</sup>:

- يجب عند طرح الدليل في الجلسة لمناقشة شفها وبحضور الأطراف حتى يتسنى لكل طرف الإبداء برأيه، وهذا ما نصت عليه المادة 212 ق.إ.ج.ج في فقرتها الثانية.
- أن يكون اقتناع القاضي مبني على وسيلة إثبات مشروعة وصحيحة.
- أن تكون الأدلة المعتمد عليها في تأسيس الحكم واقعية وقانونية .

يتطلب عبء الإثبات في جريمة التحرش الجنسي تطبيق القواعد العامة لحرية الإثبات والمتمثلة في:

**1-الاعتراف:**وهو اعتراف أحد الخصمين بما يدعيه الخصم الآخر، أي أن المتهم يعترف بالوقائع المنسوبة إليه في التهمة، ولا يكون للاعتراف قيمة، إذا انتزع بالإكراه، وهذا ما نصت عليه المادة 213 ق.إ.ج.ج<sup>3</sup>.

**2-الشهادة:**تعتبر الشهادة أكثر طرق الإثبات التي يلجأ إليها ضحايا التحرش الجنسي لإثبات ادعائهم، وهذا ما نصت عليه المادتين 220 و 234 ق.إ.ج.ج<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- المادة 212 من الأمر 66-155 المتضمن ق.إ.ج.ج. تنص " يجوز إثبات الجرائم بأي طريق من طرق الإثبات ماعدا الأحوال التي ينص عليها القانون على غير ذلك ، وللقاضي أن يصدر حكمه تبعا لاقتناعه الخاص . ولا يسوغ للقاضي أن يبني قراره إلا على الأدلة المقدمة له في معرض المرافعات والتي حصلت المناقشة فيها حضوريا أمامه .

<sup>2</sup>- كريم أحليجل، الإثبات في جريمة التحرش الجنسي، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، المملكة المغربية، العدد43، 2022، ص 278.

<sup>3</sup>- شريف مريم، المرجع السابق، ص 168 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**3-المحررات:** هي التي يثبت فيها موظف عام أو شخص مكلف بخدمة عامة ما يتم عن طريقه أو ما تلقاه من ذوي الشأن، وذلك طبقا للأوضاع القانونية وفي حدود سلطته واختصاصه ، وهذا ما نصت عليه المادتين 214 و 218 ق.إ.ج.ج.<sup>2</sup>.

**4-الخبرة:** هي من وسائل جمع الأدلة في التحقيق الجنائي ، وقد تكون هذه الأخيرة الدليل القاطع في إثبات الجريمة<sup>3</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 219 ق.إ.ج.ج.<sup>4</sup>.

**5-القرائن:** وهي ما يستخلصه القاضي من أمر معلوم الدلالة على أمر مجهول، فالقاضي يستخدم وقائع يعلمها ليستدل بها على وقائع أخرى، القرائن هي التصرفات القانونية وغير القانونية الصادرة عن المتهم مثل الترقية، المنح، العطل، التحويل إلى مصلحة أفضل..الخ. أمام صعوبة إثبات تلك الواقعة، يمكن اللجوء إلى الوسائل المستحدثة، والتي نص المشرع عليها في المادة 65 مكرر 5 ق.إ.ج.ج، والتي تتمثل في النقاط الصور وتسجيل الفيديو عن طريق أحد وسائل التسجيل واعتراض المراسلات<sup>5</sup>.

### **المطلب الثاني: الجزاء الجنائي المقرر لجريمة التحرش الجنسي:**

إن السياسة التجريبية التي انتهجها المشرع الجزائري حيال جريمة التحرش الجنسي، متقاربة إلى حد كبير مع السياسة التجريبية للتشريعات المقارنة ، فالجزاء الجنائي هو العقوبة الذي يقره القانون ويحكم بها القاضي الجزائري على المتهم الذي ارتكب الجريمة وثبتت مسؤوليته في ارتكابها .

<sup>1</sup>- لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 82 .

<sup>2</sup>- المادة 214 من الأمر 66- 155 المتضمن ق .إ.ج.ج. تنص " لا يكون للمحضر أو التقرير قوة الإثبات إلا إذا كان صحيحا في الشكل ويكون قد حرره واضعه أثناء مباشرة أعمال وظيفته وأورد فيه عن موضوع داخل في نطاق اختصاصه ما قد رآه أو سمعه أو عاينه بنفسه" .

<sup>3</sup>- بن عبيد سهام، المرجع السابق، ص 227.

<sup>4</sup>- المادة 219 من الأمر 66- 155 المتضمن ق .إ.ج.ج. تنص " ذا رأت الجهة القضائية لزوم إجراء خبرة فعليها إتباع ما هو منصوص عليه في المواد 143 إلى 156 " .

<sup>5</sup>-حمليلي سيدي محمد و بن علي زهيرة، التحرش الجنسي من منظور السياسة الجزائرية ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة- الجزائر- المجلد 8، العدد 2، 2023، ص 414.



الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

سنحاول في هذا المطلب التطرق لمختلف العقوبات المقررة لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة سواء فيما تعلق بالعقوبات الأصلية أو التكميلية مع الإشارة إلى حالات تشديد العقوبة.

**الفرع الأول:العقوبات المقررة لجريمة التحرش الجنسي:** لكي جريمة عقوبة يقرها المشرع ولقد قرر المشرع الجنائي الجزائري عقوبات معينة لجريمة التحرش الجنسي بما يراه مناسباً لجسامة هذه الجريمة، وتنقسم العقوبات المقررة لجريمة التحرش الجنسي إلى عقوبات أصلية وعقوبات تكميلية .

**أولاً:العقوبات الأصلية لجريمة التحرش الجنسي:** تنص المادة 341 مكرر على عقوبة التحرش الجنسي بالحبس من شهرين إلى سنة واحدة، وبغرامة مالية من 50.000 دج إلى 100.000 دج، وعدلت هذه المادة في جزئها المتعلق بالغرامة في القانون 06-23 بموجب نص المادة 467 مكرر<sup>1</sup>، في فقرته الثالثة التي تنص " يضاعف الحد الأقصى لغرامات الجناح الأخرى إذا كان هذا الحد يساوي أو يفوق 100.000 دج، ما عدا الحالات التي ينص فيها القانون على حدود أخرى".

يتضح أن المشرع احتفظ بنفس التكييف القانوني لجريمة التحرش الجنسي الوارد في القانون 04-15 والتي تأخذ وصف الجنحة، غير أن المشرع في التعديل الأخير 15-19 شدد في العقوبة مقارنة لما كانت عليه بموجب الفقرة الأولى من المادة 341 مكرر فأصبحت العقوبة المقررة من الحبس من سنة إلى ثلاث سنوات بعدما كانت من شهرين إلى سنة واحدة، كذلك نستخلص من الفقرة الثانية لعقوبة التحرش الجنسي أن المشرع ساوى في العقوبة بين جميع الجناة سواء داخل المجال الخاص أو العام، الظروف باستثناء بعض الجناة الذين ارتأى المشرع أن يدرجهم ضمن حالات الظروف المشددة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- قانون 06-23 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1427 الموافق 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 84، الصادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006، ص 29 .

<sup>2</sup>- فاطمة قفاف، المرجع السابق، ص 191.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

**ثانيا:العقوبات التكميلية لجريمة التحرش الجنسي:** تنص المادة 14<sup>1</sup> من ق.ع.ج على " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر<sup>2</sup>، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات".

بالرجوع إلى التشريع المقارنة نلاحظ أن المشرع الفرنسي نص على تطبيق العقوبات التكميلية في هذه الجريمة وهذا ما ورد المادتين 04-222 و 05-222 من ق.ع.ف<sup>3</sup>، والمتمثلة في:

- المنع من مزاولة أي نشاط مهني أو اجتماعي.
- المنع من حيازة أو حمل السلاح.
- تعليق المنع استعمال رخصة السياقة، أو سحبها كلية.
- الحرمان من الحقوق المدنية والعائلية و من مزاولة وظيفة عمومية.
- المنع من ممارسة نشاط مهني أو تطوعي يتطلب تعامل أو احتكاك مع القصر<sup>4</sup>.

**الفرع الثاني:العقوبات المشددة المقررة لجريمة التحرش الجنسي:** بالرجوع إلى ظروف التشديد التي أدرجها المشرع ضمن منظومته العقابية في بداية تجريمه لجريمة التحرش

<sup>1</sup>- انظر المادة 14 من القانون رقم 06-23 2006 المتضمن ق.ع ، المعدل والمتمم ، ج ر العدد 84 ، ص 13.

<sup>2</sup>- المادة 9 مكرر 1 ق.ع.ج تنص " يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في :

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة،

- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام،

- عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا، أو خبيرا، أو شاهدا على أي عقد، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال،

- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا،

- عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيما....."

<sup>3</sup> -Les peines complémentaires sont applicables. Patrice GATTEGNO, Droit pénal spécial, DALLOZ, 4 édition, P 99

<sup>4</sup> Jean PRADEL ،Michel DANTI-JUAN ،droit pénal spécial ،2ème édition ،éditions CUJAS 2001 ،p480 -481 . .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري  
الجنسي بموجب القانون 04-15، نجدها تنحصر في ظرف واحد للعقاب وهي حالة العود،  
الذي نظمت أحكامه بموجب المواد 54 إلى 59 من ق.ع.ج<sup>1</sup>.

أما في حالة العود وفي حالة ارتكاب جريمة تحرش جنسي أو الفعل المخل بالحياء دون  
عنف أو الفعل العلني المخل بالحياء أو اعتياد التحريض على الفسق وفساد الأخلاق  
والمساعدة على الدعارة ، أي أحد جرائم العرض<sup>2</sup>، طبقا لما جاء بالمادة 57 فقرة 6 ق.ع.  
بعد حكم نهائي عن جريمة سابقة وصدور حكم سابق نهائي في أي من الجرائم المذكورة  
أعلاه، على أن لا تتجاوز المدة الفاصلة بينهما خمس سنوات، فإن العقوبة هنا تصبح  
مضاعفة أي من أربعة أشهر إلى سنتين وغرامة من 100.000 دج إلى 400.000 دج،  
وهذا ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 341 مكرر السالفة الذكر والمادة 467 مكرر فقرة  
3 من قانون العقوبات، إلا أنه وبتطبيق نص المادة 54 مكرر 3 فإنه في حالة العود فإن  
الحد الأقصى لعقوبة الحبس ثلاث سنوات والغرامة 300.000 دج المقررة لجنحة  
التحرش الجنسي يرفع وجوبا إلى الضعف أي أربع سنوات و 400.000 دج، أي أن  
القاضي ليست له السلطة التقديرية في حالة إدانته للمتهم العائد وأصبح ملزما بالنطق بها.  
وقد شدد القانون 15-19 عقوبة التحرش الجنسي وذلك على النحو التالي<sup>3</sup>:

- أن تكون الضحية قاصرا لم تكتمل 16 سنة، شدد المشرع عقوبة جريمة التحرش الجنسي  
في حالة قصور الضحية والعلة في ذلك راجع إلى أن الجاني قد استغل ضعف المجني  
عليها لصغر سنها ولا تستطيع التحكم بإرادتها.

-مرض الضحية، فالعلة في التشديد هنا هو أن المرض يؤدي إلى إضعاف المريض  
جسمانيا وبالتالي تضعف إرادته وقدرته على التعبير.

1 - انظر المواد من 54 إلى 59 الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات المتمم والمعدل .

2 - خلفه سمير، المرجع السابق، ص 132.

3 - يمينة مدوري، المرجع السابق، 145 .

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

- عجز الضحية بدنياً أو ذهنياً، والعلة من التشديد في هاته الحالة واضحة كون الضحية لا تستطيع الدفاع نفسها بسبب عدم قدرتها على الحركة أو بسبب عدم قدرتها على التمييز بين الصواب والخطأ لعجز ذهني والمتمثل في الجنون.

- إعاقة الضحية، فالمشعر الجزائري شدد عقوبة التحرش الجنسي إذا كانت الضحية معاقة بأي صورة من صور الإعاقة.

- حمل الضحية، والعلة في تشديد المشعر ترجع إلى كون هذه الحالة تفقد القدرة البدنية وتتميز باضطرابات نفسية.

- ظرف متعلق بحالة العود، لقد شدد المشعر في جريمة التحرش الجنسي بعقوبة مضاعفة في حالة العود في حالة ارتكاب الجاني للجريمة مرة أخرى ويستوي ذلك سواء في الصورة البسيطة أو في الصورة المشددة أي في كلتا الحالتين تضاعف العقوبة وتصبح كآآتي:

-العقوبة في الصورة البسيطة :تضاعف العقوبة في حالة العود وتصبح العقوبة السالبة للحرية من سنتين إلى 6 سنوات وعقوبة الغرامة من 200.000 دج إلى 600.000 دج.

-العقوبة في الصورة المشددة :تضاعف العقوبة في هذه الحالة فتصبح العقوبة السالبة للحرية من 4 سنوات إلى 10سنوات وهنا تدخل العقوبة في حد الجنائية وتصبح بذلك جنحة مشددة وعقوبة الغرامة من 400.000 إلى 1000.000 دج .

كما يمكن تطبيق عقوبة إهانة موظف أثناء تأدية وظائفه على جريمة التحرش الجنسي باعتبار أن الإهانة تشمل جميع أشكال الاعتداء على الموظف العام ، وذلك حينما يكون التحرش قد وقع أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها.

الباب الثاني الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

### خلاصة الفصل الثاني:

التحرش الجنسي بالمرأة العاملة داخل أماكن العمل يشكل تهديدا لحق العمل وللحق بالخصوصية وللصحة النفسية للعاملات ولسلامتهن الجسدية، كما يعد مساسا بحق عدم التمييز و عقبة كبيرة أما المسار المهني للعاملة.

إلا أنه وعلى الرغم من خطورة هذا الفعل، فقد اكتفى التشريع الجزائري بمقتضيات الحماية الجزائية التي نص عليها في قانون العقوبات في المادة 341 مكرر، وكغيرها من الجرائم لا بد من توافر الأركان العامة غير أن جريمة تختص عنها بالركن المفترض ، ولم تتم الإشارة إلى الحماية لا في قانون الوظيفة العامة و لا في قانون العمل، مما لا يوفر حماية مهنية كافية وفعالة للمرأة العاملة من هذه الجريمة، ولا يساهم في ردع هذه الظاهرة، وقد أولى المشرع مهمة حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي للتشريع الجزائي الذي عرف تعديلات تتماشى مع الانتشار المهيّب لهذه الظاهرة وفي ظل المطالبة في وضح حد لها ، غير أن الملاحظ أن الإثبات في هذه الجريمة يبقى العائق من الحد من اتساعها في مجال العمل.

أما في مجال السياسة العقابية المنتهجة من المشرع الجزائري فقد شدد المشرع في العقوبة والغرامة على ضوء التعديل الأخير 15-19، ووسع في مجال التحرش لتشمل القاصر والمريض والحامل، وإذا كان الضحية من المحارم وهذا لتعزيز الحماية من التحرش الجنسي.

الخاتمة

## الخاتمة

### الخاتمة :

حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل تطلب تبني سياسات وإجراءات صارمة، بما في ذلك التدريب التوعوي والتثقيفي للموظفين وتوفير آليات إبلاغ الجهات المسؤولة عن الحماية ، وقد أظهرت الدراسات أن هذه السياسات والإجراءات تساعد في الحد من حدوث التحرش الجنسي في مكان العمل وتعزز رفاهية المرأة العاملة.

ولتحقيق نتائج فعالة يتطلب المزيد من الجهود من جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومات وأرباب العمل والموظفين والمجتمع المحلي، لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للنساء والرجال.

وبما أن الجزائر طرف في هذه المنظمات وما يصدر عنها من نصوص ، فقد تبنت الدولة على المستوى التشريعي عدة نصوص لحماية المرأة العاملة سواء على المستوى الدستوري أو على مستوى القوانين الفرعية والتنظيمات خاصة منها تلك المتعلقة بأحد جوانب هذه الفئة كقانون العمل وقانون الوظيفة العمومية وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الأسرة وقانون العقوبات ، كما استحدثت عدة مؤسسات من أجل تحقيق الممارسة الفعلية للحقوق المقررة .

### نتائج حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي:

التحرش بالمرأة في مكان العمل هو مشكلة عالمية تواجهها النساء في جميع أنحاء العالم، والتحرش الجنسي بالمرأة العاملة يمكن أن يتضمن أشكالاً مختلفة من التمييز والاعتداءات اللفظية والجسدية والجنسية، والتي يمكن أن تسبب آثاراً نفسية وجسدية خطيرة .

تحاول العديد من الحكومات والمؤسسات التصدي لهذه المشكلة من خلال تبني سياسات وإجراءات تحمي المرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل، بما في ذلك تقديم التدريبات التوعوية والتثقيفية للموظفين وتوفير آليات إبلاغ الجهات المسؤولة عن الحماية.

## الخاتمة

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن هذه السياسات والإجراءات تساعد في الحد من حدوث التحرش الجنسي في مكان العمل وتعزز رفاهية المرأة العاملة، وعلى سبيل المثال كشفت دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2016 أن الشركات التي تتبع سياسات صارمة لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل تعاني من معدلات أقل من التحرش الجنسي.

ومع ذلك فإن تحقيق نتائج فعالة يتطلب المزيد من الجهود ومن جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومات وأرباب العمل والموظفين والمجتمع المحلي، ويجب على جميع الأطراف العمل سوياً لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للنساء والرجال.

- المشرع الجزائري على غرار التشريعات الوضعية الأخرى لم يعرف التحرش الجنسي رغم تشابهاً مع الجرائم الجنسية الأخرى، ولكنه اكتفى بالإشارة إلى مظاهره المتمثلة في التحرش اللفظي والجسدي أو في صورة إيماءات جنسية.

- خلو قانون الوظيف العمومي وقانون العمل من أي نص صريح على التحرش الجنسي.

- التحرش الجنسي بالمرأة العاملة جريمة صعبة الإثبات، فمن النادر ترك المتحرش أثراً ملموساً يمكن الاستناد عليه .

- التحرش الجنسي يقوم على استغلال السلطة القانونية والفعالية.

- انتهاج الهيئات المستخدمة إستراتيجية ونية صادقة في مكافحة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، ونستشف ذلك في القواعد العامة الواردة في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل والمتعلقة بتوفير الصحة والأمن للموظف والعامل، باعتبار التحرش الجنسي من الممارسات التي تنتهك هذه المبادئ وإن لم ينص عليها المشرع.

بالإضافة إلى أن تحقيق حماية فعالة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل يؤدي إلى عدة نتائج إيجابية أخرى، تشمل:



## الخاتمة

- تحسين بيئة العمل: تعزيز الثقة بين الموظفين وتحسين العلاقات في مكان العمل وإقامة بيئة تشجع على التعاون والاحترام المتبادل.
- زيادة الإنتاجية: تحقيق تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين بسبب راحة البال والتركيز الذي ينتج عن بيئة عمل خالية من التحرش.
- الحفاظ على المواهب: تعزيز القدرة على جذب والاحتفاظ بالمواهب، حيث يسعى العديد من الأفراد للعمل في بيئات عمل صحية وآمنة.
- سمعة إيجابية للشركة: بناء سمعة إيجابية للشركة كمكان يحترم حقوق الموظفين ويتخذ إجراءات فعالة ضد التحرش.
- الامتثال للقوانين: تحقيق الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بحقوق المرأة في مكان العمل، مما يقلل من المخاطر القانونية للشركة.
- تعزيز التنوع والشمول: تشجيع التنوع في مكان العمل وتوفير فرص متساوية للمرأة، مما يساهم في بناء فريق عمل متنوع وامتكافئ.
- تحسين رضا الموظفين: زيادة مستوى رضا الموظفين والالتزام بالعمل، حيث يشعرون بأن مكان العمل يهتم برفاهيتهم ويحمي حقوقهم.
- تعزيز الابتكار والإبداع: يمكن لبيئة عمل خالية من التحرش أن تعزز الإبداع والابتكار من خلال توفير مساحة آمنة للموظفين للتفكير والتعاون.
- تحقيق التميز التنظيمي: تحقيق تميز تنظيمي من خلال الاستفادة من إمكانيات ومهارات جميع الموظفين بدون تمييز أو تحرش.
- الاستثمار في المستقبل: يعد الاستثمار في بيئة عمل صحية وخالية من التحرش استثماراً طويل الأمد في مستقبل المؤسسة، حيث يساهم في جعلها مكاناً مستداماً وجاذباً للمواهب .

## الخاتمة

توصيات حول موضوع حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل:

حماية المرأة العاملة في أماكن العمل من التحرش الجنسي يعتبر أمرا ضروريا وملتزما أخلاقيا وقانونيا، مما يستوجب على المشرع الجزائري البحث حول كيفية تحسين حماية المرأة العاملة من خلال الآتي:

- تبني سياسات صارمة لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل وتطبيقها بكل جدية وحزم .

- إثراء نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائري ليكون أكثر شمولاً ودقة، يتضمن وضع تعريف واضح ومحدد للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة .

- تقديم التدريبات التوعوية والتثقيفية للموظفين بشأن التحرش الجنسي وكيفية التعامل معه.

- توفير آليات إبلاغ الجهات المسؤولة عن الحماية، وضمان عدم تعرض الشاكين لأي أذى أو ضرر من قبل المتحرشين .

- التأكد من وجود إجراءات وآليات للتحقق من شكاوى التحرش ومتابعتها والتحقق من صحتها، وتفعيل العقوبات اللازمة للمتحرشين .

- تعزيز ثقافة الاحترام والتسامح والمساواة بين الجنسين في مكان العمل، وضمان معاملة جميع الموظفين بالكرامة والاحترام دون أي تمييز.

- تشجيع النساء على الإبلاغ عن أي حالة تحرش جنسي يتعرضن لها، وتوفير الدعم والمساندة اللازمة لهن.

- إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بمشكلة التحرش الجنسي في مكان العمل، وتحليل النتائج وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة بين الدول والمؤسسات المختلفة.

## الخاتمة

- العمل على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للنساء والرجال، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للمتضررين من التحرش الجنسي .

-سياسات وإجراءات واضحة: وضع سياسات دقيقة وواضحة تحظر التحرش الجنسي في مكان العمل، و ضمان توفير نسخ من هذه السياسات لجميع الموظفين والتأكد من فهمهم لها.

-التوعية والتدريب:تنظيم دورات توعية منتظمة حول التحرش الجنسي وكيفية التعامل معه، وتوفير تدريب للموظفين حول السلوكيات الملائمة في مكان العمل.

-آليات للإبلاغ:إنشاء آليات فعالة وسهلة للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي، وضمان الحفاظ على خصوصية المبلغين وحمايتهم من أي انتقام محتمل.

-تحقيقات فعالة:ضمان أن تكون التحقيقات الداخلية في حالات التحرش سريعة وفعالة، وكذلك اتخاذ إجراءات عادلة وفورية في حالة تأكيد التحرش.

-دعم للضحايا:تقديم دعم نفسي واجتماعي للضحايا بشكل فوري، وبالإضافة يجب توفير إجراءات لضمان استمرارية الدعم على المدى الطويل.

-مراجعة وتقييم دوري: مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري لضمان استمرار تحديثها وتحسينها، و تقييم تأثير هذه السياسات على الوضع العام للمرأة العاملة واتخاذ التحسينات اللازمة.

-شراكة مع الجهات الخارجية: إذا اقتضى الأمر التعاون مع منظمات خارجية لتقديم استشارات ودعم إضافي، والالتفاف حول تجارب وأفضل الممارسات المتبعة في مكان العمل من قبل منظمات أخرى.

خص المشرع الجزائري بعض الجرائم بأحكام خاصة من ناحية التجريم أو المتابعة كجرائم الفساد والتهريب والمخدرات وغيرها من الجرائم، فحبذا لو يخصص أحكاما خاصة لمتابعة

## الخاتمة

الجرائم الجنسية عموماً وجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على وجه الخصوص تبعا لطبيعتها.

إن تنفيذ هذه التوصيات يعزز تكوين بيئة عمل آمنة ومحترمة للمرأة، مما يساعد في تعزيز فعالية وإنتاجية الفريق وتحقيق مجتمع عمل أكثر انفتاحاً واحتراماً.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً: قائمة المصادر:

1. القرآن الكريم

### II. معاجم اللغو والقواميس:

- 1 إبراهيم منصور وآخرين، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، الجزء 1 ، 2004.
- 2- أبي الحسين أحمد، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع، 1979، الجزء الرابع، 1979 .
- 3- المعجم الوجيز، معجم اللغة العربية، دار التحرير للطبع والنشر، مطابع شركة الإعلانات الشرقية - القاهرة -1989م .
- 4- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان ، دون سنة نشر -الجزء 6 .
- 5- معجم اللغة العربية المعاصر، أحمد مختار عمر، عالم الكتب - القاهرة - المجلد الأول، 2008.

### III. التشريعات:

#### أ - التشريع الأساسي:

- 1- الدستور الجزائري :قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 14، الصادر بتاريخ 07 مارس 2017 .

#### ب - الاتفاقيات الدولية:

- 1-الاتفاقية الدولية رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، الصادرة في 04 جوان 1934، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .
- 2-الاتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة في 09 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 3- الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الصادرة في 25 جوان 1958، صادقت عليها الجزائر بالأمر رقم 69/31 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج ر عدد 49 المؤرخة في 06 جوان 1969 .
- 4- الميثاق العربي للعمل المعتمد بموجب المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في الفترة الممتدة من 06 إلى 12 جوان 1965 وقد صادقت عليه الجزائر بتاريخ 27 مارس 1971 .
- 5- الميثاق العربي للعمل، المعتمد بالمؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، بغداد، في الفترة من 6 إلى 12 جانفي 1965، وقد وافق مجلس جامعة الدول العربية على الميثاق وإنشاء منظمة العمل العربية بقراره رقم 2102 بتاريخ 21 مارس 1965، الدورة 43
- 6- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المعتمدة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 21 ديسمبر 1965، مصادق عليها من طرف الجزائر في 15 ديسمبر 1966، ج ر عدد 110 المؤرخة في 30 ديسمبر 1966 .
- 7- إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 7 نوفمبر 1967 .
- 8- الاتفاقية الدولية رقم 142 بشأن دور التوجيه والتدريب المهنيين في تنمية الموارد البشرية الصادرة في 04 جوان 1975 .
- 9- الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976 .
- 10- الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل .
- 11- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ( سيداو )، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 69-15 المؤرخ في 22 جانفي 1996، ج ر عدد 06 المؤرخة في 24 جانفي 1996 .
- 12- المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان 1993 - إعلان وبرنامج عمل فيينا، تم اعتماده بالإجماع في المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في 25 يونيو / حزيران عام 1993 في فيينا، وصادقت الجزائر على الميثاق العربي للعمل بتاريخ 23 مارس 1971 .  
<https://www.ohchr.org/AR/Professionalinterest/Page/Vienna.aspx>
- 13- إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 104/48 المؤرخ في 20-12-1993 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 14- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل الصادرة في 03 جوان 1981، صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.
- 15- الاتفاقية الدولية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية الصادرة في 03 جوان 1981 .
- 16- بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، معتمد في 03 جويلية 2003، ودخل حيز النفاذ في 25 نوفمبر 2005، وتم إصداره تطبيقا للمادة 66 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب .

### ج- القوانين الوضعية:

- 1- القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون والأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 57، الصادر ب 08 سبتمبر 2004.

### د - القوانين العادية:

- 1- القانون رقم 81/07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج ر عدد 26 المؤرخة في 30 جوان 1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90/34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، ج ر عدد 56 المؤرخة في 26 ديسمبر 1990، وبالقانون رقم 01/2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000، ج ر عدد 03 المؤرخة في 19 جانفي 2000، وبالقانون رقم 14/09 المؤرخ في 09 أوت 2014، ج ر عدد 49 المؤرخة في 20 أوت 2014.
- 2- القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 .
- 3- القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.
- 4- القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 99/03 المؤرخ في 22 مارس 1999، ج ر عدد 20 المؤرخة في 24 مارس 1999، وبالقانون رقم 16/15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج ر عدد 78



## قائمة المصادر والمراجع

- . المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
- 5- القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها ، جر عدد 08 المؤرخة في 17 فبراير 1985.
- 6- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جر عدد 04 المؤرخة في جانفي 1988.
- 7- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جر عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990 .
- 8- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، جر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 .
- 9- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- 10- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم ، جر عدد 23 المؤرخة في 06 جويلية 1990.
- 11- القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جر عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004 .

## هـ - الأوامر:

- 1- الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ، جر عدد 49 المؤرخة في 10 جوان 1966 .
- 2- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم ، جر عدد 49 المؤرخة في 11 جوان 1966 .
- 3- الأمر رقم 85/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، جر عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.
- 4- الأمر رقم 35/76 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التعليم والتكوين، جر عدد 33 المؤرخة في 23 أبريل 1976 ..
- 5- الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995 يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان

## قائمة المصادر والمراجع

- . الاجتماعى، جر عدد 05 المؤرخة في 01 فبراير 1995.
- 6- الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جر عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996 .
- 7- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، جر عدد 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997.
- 8- الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، جر عدد 38 المؤرخة في 04 جوان 1997 .
- 9- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، جر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 .
- 10- الأمر رقم 04/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، جر عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006.
- 11- الأمر رقم 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، جر عدد 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015 .
- 12- الأمر رقم 02/15 مؤرخ في 7 شوال 1436 الموافق 23 جوان 2015 يعدل ويتمم الأمر 155/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 المعدل والمتمم المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر العدد 48، الصادر بتاريخ 24 ديسمبر 2015 .

### و - المراسيم التنفيذية:

- 1- مرسوم تنفيذي رقم 09/05 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر رقم 4، الصادرة في 09 يناير 2005 .
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 155/10 المؤرخ في 7 رجب عام 1431 الموافق 20 جوان سنة 2010 المتضمن إنشاء مركز وطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول الأسرة والمرأة والطفولة و تنظيمه وسيره .
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 30 جويلية 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، جر عدد 43 المؤرخة في 03 أوت 2011 .

### ز - القوانين الأجنبية:

## قائمة المصادر والمراجع

### 1- القانون الفرنسي:

- قانون العقوبات الفرنسي رقم 92-683 المؤرخ 22 يوليو 1992، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية العدد 35، الصادر بتاريخ 23 يوليو 1992.

### 2- القانون المغربي:

- ظهير شريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية العدد 5167، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 2003 .

### ثانيا: المراجع باللغة العربية:

#### 1. الكتب المتخصصة:

1- إبراهيم الدسوقي، الحماية الدولية لحقوق المرأة على ضوء اتفاقية منع التمييز الجنسي، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر - 2007 .

2- إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر - 2019.

3- أبو بكر عبد اللطيف عزمي، الجرائم الجنسية و إثباتها مع مبادئ علم الأدلة الجنائية في مجال إثباتها، دار المريخ للنشر، الرياض - السعودية - 1995 .

4- السيد عتيق، جريمة التحرش الجنسي ( دراسة مقارنة ) دار النهضة العربية - مصر - 2003 .

5- أيمن إبراهيم سرحان، التحرش الجنسي - جريمة العدوان على العرض بين الداء والدواء - ( دراسة قانونية اجتماعية مقارنة بالدول العربية ) دار الكتب والدراسات العربية ، الإسكندرية - مصر - 2017 .

6- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006 .

7- تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، دون طبعة، 1993 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 8- حامد سيد محمد حامد، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي، ط1، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة - مصر - 2016 .
- 9- رانيا محمود الكيلاني، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي إلى العالم الافتراضي، دار روابط للنشر وتقنيات المعلومات - القاهرة -، الطبعة الأولى، 2018 .
- 10- زينة منير بركات، التحرش الجنسي، د.ط، مركز الدراسات الأمريكية، جامعة القدس، 2012.
- 11- سامية بوروية، الاجتهادات القضائية العربية في تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان للمرأة ،
- 12- سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي ( دراسة مقارنة )، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 1، القاهرة - مصر - 2015 .
- 13- صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية بغداد، الطبعة السادسة، 1983 .
- 14- عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم، أحكام التحرش الجنسي ( دراسة مقارنة ) دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، ط1، الرياض - السعودية - 2017 .
- 15- علي الحوات، الجرائم الجنسية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط 1، الرياض - السعودية - 1996 .
- 16- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984 .
- 17- مجدي محمد جمعة، العنف ضد بين التجريم وآليات المواجهة ( دراسة تطبيقية على الإغتصاب والتحرش الجنسي )، دون دار نشر، 2013 .
- 18- محمد حسن طلحة، المواجهة التشريعية لظاهرة التحرش الجنسي، د. دار نشر، د.ط، 2015 .
- 19- محمد حسن غانم، التحرش الجنسي للمرأة والذكور - تأصيل نظري ودراسات ميدانية - ، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، بدون طبعة، 2015 .
- 20- محمد حسن غانم، التحرش الجنسي للمرأة والذكور، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة - مصر - 2015 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 21- منال رفعت، ضمانات حقوق وحرّيات المرأة ( بين المساواة والتمييز)، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية - مصر - 2017 .
- 22- منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية للمرأة "دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية - مصر - الطبعة الأولى، 2007 .
- 23- نبوية موسى، المرأة والعمل، دار الكتاب المصري، القاهرة - مصر - 2011 .
- 24- نزيه نعيم شلالا، دعاوى التحرش والإعتداء الجنسي، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان - 2010 .
- 25- نسيمه جلاخ، الحماية الدولية لحقوق المرأة في المواثيق الدولية ( الإعلانات والاتفاقيات الدولية )، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر - 2016 .
- 26- نشوة محمد رشاد، العمل الاجتماعي ومواجهة التحرش الجنسي، دار الكتاب والدراسات العربية، الإسكندرية - مصر - 2017.
- 27- محمد علي قطب، التحرش الجنسي أبعاد الظاهرة وآليات المواجهة ( دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية ) إيترك للطباعة والنشر والتوزيع - القاهرة - ط2008، 1 .
- 28- هبة عبد العزيز، التحرش الجنسي بالمرأة ( دراسة علمية ) مكتبة مدبولي ، القاهرة - مصر - 2009.
- 29- هشام عبد الحميد فرج، التحرش الجنسي وجرائم العرض، دار الوثائق ، الطبعة الأولى ، القاهرة، 2011 .
- 30- وجدي شفيق فرج، الجرائم المخلة بالأداب و التحرش الجنسي، د. ط، يونيتد للإصدارات القانونية - مصر - 2011 .

## II. الكتب العامة:

- 1- احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار هومة، الجزء الأول، الطبعة 18، الجزائر، 2015 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002 .
- 5- أوهابيه عبد الله، شرح قانون الإجراءات الجزائية، ج 1، دار هومة للطبع والنشر، طبعة منقحة بأحدث التعديلات، 2018 .
- 6- بشير هدفي، الوجيز في شرح علاقات العمل ( علاقات العمل الفردية والجماعية) الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2000 .
- 7- بلعليات إبراهيم، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع - الجزائر - 2007 .
- 8- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009 .
- 9- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010 .
- 10- تويحية رابح، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .
- 11- حمدي رجب عطية، الجنحة المباشرة ضد الموظف العام، المكتبة القانونية، مصراتة - ليبيا - 2015.
- 12- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 .
- 13- زياد عبد الرحمن عبد الله، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ( دراسة مقارنة )، المكتب الجامعي الحديث، ط 1، القاهرة - مصر - 2012 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 14- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2002 .
- 15- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى، الجزائر، 2009 .
- 16- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى، الجزائر، 2009 .
- 17- صلاح الدين علي حسن، القانون الدولي للعمل ( دراسة في منظمة العمل الدولية )، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011 .
- 18- عبد الله سليمان، دروس في شرح قانون العقوبات الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، دون سنة نشر، دون طبعة .
- 19- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، ( الجريمة - القسم العام - ) الجزء الأول، ط 7، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 2007 .
- 20- عقيدة محمد أبو العلا، المجني عليه ودوره في الظاهرة الإجرامية، دراسة في علم المجني عليه، دراسة في علم المجني عليه، دار الفكر العربي للنشر، ط 3، 1991 .
- 21- فريجة حسين، شرح قانون العقوبات الجزائري، جرائم الأشخاص، جرائم الأموال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
- 22- متولي محمد رشاد، جرائم الإعتداء على العرض في القانون الجزائري والمقارن، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 .
- 23- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000 .
- 24- محمد صبحي نجم، رضا المجني عليه وأثره على المسؤولية الجنائية، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2001 .
- 25- محمود حجازي محمود، العنف الجنسي ضد المرأة في أوقات النزاعات المسلحة، دار النهضة العربية - مصر - 2007 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 26- مروك نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون الجزائري والمقارن والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1، الجزائر، 2003 .
- 27- مريفان مصطفى رشيد، جريمة العنف المعنوي ضد المرأة، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، القاهرة - مصر - 2016 .
- 28- منصور رحمانى، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة - الجزائر - د.ط، 2006 .
- 29- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، ط1، منشأة المعارف، مصر، 1996 .
- 30- نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة - الجزائر - 2009 .

### III. الرسائل العلمية:

#### أ - رسائل الدكتوراه:

- 1- إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2015/2014 .
- 2- أحلام محمود النهوي، الحماية الجنائية للمرأة في القانون المقارن ( دراسة تحليلية مقارنة ) كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة - مصر - بدون سنة نشر .
- 3- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008 .
- 4- بن عبيد سهام، الآليات القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2- 2019/2018 .



## قائمة المصادر والمراجع

- 5- بوزيان نعيمة، حقوق المرأة بين التشريعات العربية والاتفاقيات الدولية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه- ل.م.د- حقوق ، قانون الأسرة المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر - 2021/2020.
- 6- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة، 2009/2008 .
- 7- جعفرور ليندة، ضمانات استقرار العامل في منصبه، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث في الحقوق ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري - تيزي وزو- 2019/2018 .
- 8- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - 2016/2015 .
- 9- سي فضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم - 2018/2017 .
- 10- شريف مريم، حماية المرأة في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليابس- سيدي بلعباس- 2018/2017 .
- 11- طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في القانون الدولي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2020/2019 .
- 12- عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في علم النفس، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2، 2017/2016 .
- 13- عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقتهم بدافعيتهم للعمل الصناعي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة علوم في علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة - 2012/2011 .

## قائمة المصادر والمراجع

14- فاطمة قفاف، تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري ( دراسة مقارنة ) أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر- بسكرة - 2020/2019 .

15- فرقاني قويدر نور الإسلام، التعويض عن الضرر المعنوي في ضوء القضاء الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة - الجزائر 1- 2018/2017.

16- نادية سخان، الحماية الحنائية للشرف والاعتبار- دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجنائي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر- باتنة 1- 2016/2015 .

17- هامل فوزية، الحماية الجزائرية للطفل ضحية جرائم الاختطاف، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر- باتنة 01- 2021/2020.

18- وحياني جيلالي، حماية حقوق المرأة في قانون الأسرة الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان- 2019/2018 .

### ب - رسائل الماجستير :

1- آسية حفصي، الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - 2015/2014 .

2- الحاج يوسف مليكة، أثر عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة الجزائر - 2003/2002 .

3- الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر- بسكرة - 2014/2013 .

4- أماني بسام سعيد، الإحترق الوظيفي لدى المرأة العاملة، مذكرة استكمالاً لمتطلبات شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة - فلسطين - 2012 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 5- أمجد جهاد نافع، ضمانات المسائلة التأديبية للموظف العام ( دراسة مقارنة ) مذكرة استكمالاً لمتطلبات شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس - فلسطين 2007.
- 6- ربا عنان سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، أطروحة استكمالاً لمتطلبات شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس - فلسطين - 2015 .
- 7- بداش وردة، المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية، ماجستير المدينة والمؤسسة الصناعية، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة السانبا - وهران - 2012/2011 .
- 8- بوالشعور وفاء، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار - عنابة - 2011/2010 .
- 9- بوسحبة جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - 2010/2009 .
- 10- بولقناطر عادل، ترقية و حماية حقوق المرأة الإفريقية في القانون الدولي الإفريقي - بين النظرية و التطبيق - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق بن عكنون - جامعة الجزائر 1 - 2011/2010 .
- 11- خالد سليم أمين، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن أخطائه الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأدنى - نيقوسيا - 2021 .
- 12- سهام خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير بقسم الاجتماع، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية - 2011 .
- 13- طالبي سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان (الظروف العادية ) بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون - الجزائر 01 - 2000/1999 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 14- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر - 2011/2010.
- 15- عبد العزيز بن سعدون عبد المنعم، أحكام التحرش الجنسي ( دراسة مقارنة ) بحث تكميلي لنيل شهادة الماجستير في السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، جامعة محمد بن سعود، السعودية، 2012/2011 .
- 16- عيساني رفيقة، المسؤولية الطبية أمام القاضي الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان- 2008/2007 .
- 17- فيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة- 2009/2008 .
- 18- لزغد فيروز، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2012/2011 .
- 19- لقاط مصطفى، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري و القانون المقارن، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق بن عكنون-الجزائر 01- 2013/2012.
- 20- مبروكة محرز، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري ، ماجستير في القانون تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ،الجزائر، 2014.
- 21- محمد جبر السيد، جريمة التحرش الجنسي وعقوبتها في التشريع الإسلامي والقانون ( دراسة مقارنة) بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في القضاء والسياسة الشرعية، كلية العلوم الإسلامية، جامعة المدينة العالمية - ماليزيا- 2013 .
- 22- محمد عبد الله عباس التميمي، جريمة التحرش الجنسي في إطار علاقات العمل - دراسة مقارنة- رسالة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة كربلاء -العراق- 2023/2022 .
- 23- ملاذ مصطفى يوسف، حقوق المرأة العاملة وواجباتها (دراسة مقارنة) رسالة مقدمة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القضاء الشرعي كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل - فلسطين - 2021 .

## قائمة المصادر والمراجع

24- مهند بن حمد بن منصور، تجريم التحرش الجنسي وعقوبته، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض - السعودية - 2009 .

25- مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون - الجزائر 01، 2012 .

26- نيفين سمير سليمان الأمير، الحماية الجزائية للمرأة ضد العنف في التشريع الأردني، رسالة مستكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان - الأردن - كانون الثاني 2019.

27- هامل فوزية، الحماية الجنائية للأعضاء البشرية في ظل القانون 09-01، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر - باتنة 01-2012/2011.

### الدراسات:

1- أرتورو برونستين و فلاديسلاف إيغوروف، ألقباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، ط 2، جنيف، 2003 .

2- كريمة عبد المنعم مهدي، الاضطرابات السيكوسوماتية الناجمة عن التحرش الجنسي لدى المرأة، أكاديمية العربية، مصر، دون تاريخ نشر.

### IV. المقالات العلمية:

1- إبراهيم الذهبي، ليلي مكاك، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية -جامعة الشهيد حمة لخضر -الوادي- العدد 11، 2015 .

2- أحمد بشارة موسى، دور المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في حماية حقوق الإنسان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، المجلد 54، العدد 5، 2017.

3- أحمد رشاد الهواري، التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية والعربية، المجلة القانونية، هيئة التشريع والرأي القانوني، المنامة - مملكة البحرين، العدد 6، 2016 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 4- إسلام دسوقي عبد النبي، حقوق المرأة في المواثيق الدولية والأنظمة السعودية ، مجلة كلية الشريعة و القانون، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر بطنطا - مصر-الجزء الرابع، العدد 33، 2018 .
- 5- حكيم بليل، دحامنية علي، آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر -بسكرة - المجلد 12، العدد 1، 2020 .
- 6- الزاوي فاطمة الزهراء والسعدي أسماء، الأسباب المؤدية إلى ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف- الجزائر، العدد 34، 2018 .
- 7- الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر - العدد 3، 2017 .
- 8- العكروف علي، بغزة عادل، قراءة إحصائية تقييميه في سيرورة تطور مشاركة المرأة الجزائرية في القوة العمل، مجلة الاقتصاد الصناعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة باتنة 1، الجزائر، العدد 14، 2018 .
- 9- إلهام بن خليفة، جريمة الزنا في التشريع الجزائري، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي- الجزائر، المجلد 05، العدد 01، 2021 .
- 10- أمينة دلال رابية، مصطفى عوفي، عمل المرأة الجزائرية في الماضي والحاضر وأثره على التنمية الاقتصادية للبلاد ( فترة ما قبل وما بعد الإستقلال )، المجلة العربية للدراسات الأنثروبولوجية المعاصرة، مركز للدراسات الأنثروبولوجية المعاصرة، المجلد 9، العدد 1، 2023 .
- 11- أنيس حسيب السيد المحلاوي، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقہ الإسلامي، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بطنطا - مصر -الجزء 4، العدد 34، 2019 .
- 12- باسم شهاب، العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش في ميدان العمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 2- الجزائر، المجلد 4، العدد 1، 2015.
- 13- بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائرية في قانون العمل، مجلة البحوث في القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت - الجزائر - المجلد 8، العدد 2، 2023 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 14- بن حليمة سعاد، السياسة الجنائية المتبعة في مواجهة التحرش الجنسي ض المرأة، مجلة القانون، المجتمع والسلطة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 - الجزائر - المجلد 11، العدد 1، 2022 .
- 15- بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد السابع، 2010.
- 16- بن مزيان حنان، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، جامعة لونيبي علي البليدة، العدد 30، 2015 .
- 17- بوالكور رفيقة، جريمة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01، المجلد 07، العدد 2، 2020.
- 18- بوخالفة عبد الكريم، الحقوق المدنية للمرأة وآليات حمايتها في التشريعات الدولية والوطنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر - المجلد 6، العدد 1، 2021.
- 19- حمليبي سيدي محمد و بن علي زهيرة، التحرش الجنسي من منظور السياسة الجزائرية، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة- الجزائر - المجلد 8، العدد 2023، 2.
- 20- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي لتامنغست-الجزائر - العدد 1، 2012.
- 21- جاسم إبراهيم العمر و حمد صالح الأثرى، المرأة والتحرش الجنسي في العمل، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الكويت، العدد 50، 2017 .
- 22- لحال مختارية، إشكالية الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - الجزائر- المجلد 5، العدد 1، 2020 .
- 23- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت - العراق - المجلد 14، العدد 4، 2007 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 24- خالد حامد مصطفى، الحماية الموضوعية والإجرائية لحق الضحية أثناء إجراءات المحاكمة الجزائية، مجلة التواصل في الإدارة والاقتصاد والقانون، كلية القانون، جامعة عجمان-الإمارات العربية المتحدة، العدد 39، 2014 .
- 25- خالد عبد الفتاح علي، معاناة المرأة الريفية من التمييز النوعي، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية- كلية الزراعة - جامعة المنوفية - مصر، المجلد 11، العدد 3، 2020 .
- 26- خالد وحيد إسماعيل، كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مجلة الشريعة والقانون، جامعة دمنهور-مصر- المجلد32، العدد35، 2020.
- 27- خلفه سمير، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة - الجزائر- المجلد 6، العدد 2، 2021 .
- 28- داخ سامية، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة معارف ، كلية الآداب واللغات، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة - الجزائر- المجلد 8، العدد 16، 2014 .
- 29- دنيا طيب البرزنجي، لشعور بالذنب وعلاقته بالاكتئاب - دراسة ميدانية - مجلة للدراسات الإنسانية، جامعة كركوك، العراق ، المجلد 4، العدد 2، 2009 .
- 30- ربعة جعفرور، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإسلامية الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بابل- العراق - العدد 39، 2018 .
- 31- رحمة الشبل، التحرش الجنسي بالمرأة أسبابه وآثاره وطرق مواجهته، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور - الجلفة - الجزائر، المجلد 14، العدد 3، 2021 .
- 32- رحمونة دبابش، زرارة لخضر، الخبرة القضائية السابقة لدعوى العمومية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر ، المجلد 20، العدد 02، 2020.
- 33- زوبة عزا لدين، حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري- دراسة مقارنة- مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم - المجلد 5، العدد 1، 2020 .



## قائمة المصادر والمراجع

- 34- زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة - دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية - مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر، العدد الثامن، 2012.
- 35- سامية بن قوية، آليات عملية للحد من ظاهرة التحرش الجنسي ضد النساء في التشريع الجزائري، مجلة الأسرة والمجتمع - جامعة الجزائر 2- المجلد 5، العدد 2، 2017 .
- 36- سامية بن قوية، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة محمد خيضر - بسكرة - المجلد 8، العدد 1، 2019.
- 37- صافة خيرة، المجلس الوطني لحقوق الإنسان آلية فعالة لترقية وحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط - الجزائر - المجلد 08، العدد 2، 2020.
- 38- صالح سليمان عبد العظيم، النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأردن، المجلد 41، العدد 1، 2014 .
- 39- عادل يوسف عبد النبي وآخرون، الحماية الجزائرية للأفراد في جريمة التحرش الجنسي ( دراسة مقارنة ) مجلة الكوفة للعلوم القانونية و السياسية، كلية القانون ، جامعة الكوفة - العراق - المجلد 13 ، العدد 44، الجزء الأول، 2020 .
- 40- عباس حكمت فرمان و ميادة محمود فياض، جريمة التحرش الجنسي، مجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العراق، العدد 8، 2022 .
- 41- عبد الحسين خيون مطلق، الحماية القانونية للمرأة العاملة، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية القانون، جامعة ذي قار - العراق - المجلد 6، 2019.
- 42- عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل - الجزائر - العدد 7، 2018 .
- 43- عبد الرحمان خليفي ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل- الجزائر، المجلد 1، العدد 1، 2016 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 44- عبد الملك بن طاهر الحاج و نوب بنت عبد الله الناصر، إدراك المرأة العاملة لمشكلة السقوف الزجاجية في المملكة العربية السعودية، مجلة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الشارقة - الإمارات - المجلد 15، العدد 2، 2018.
- 45- عصام منصور، التحرش الجنسي في المغرب من الطابوهات المسكوت عنها إلى التجريم القانوني، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة فاس -المغرب - المجلد 13، العدد 02، 2022.
- 46- علي ساهي، أمال كزيز، مكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري- بين الضوابط الإسلامية والاحتامية الاجتماعية- مجلة النوازل الفقهية والقانونية ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة، جامعة عمار ثليجي بالأغواط ، الجزائر، المجلد 4، العدد 7، 2020 .
- 47- علي سعيد الطارق، التحرش الجنسي بالمرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية، مجلة اتحاد المجلات العربية للتربية وعلم النفس، سوريا، المجلد 12، العدد 4، سنة 2014 .
- 48- عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة ، الجزائر، العدد 29، 2008 .
- 49- عمار يوسف الوحيدي و زاهرة خالد عامر، أمراض الاضطرابات السيكوسوماتية من منظور علم النفس الجسدي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مركز الحكمة للبحوث والدراسات- الجزائر المجلد 10، العدد 4، 2022 .
- 50- عمر عماري، جريمة التحرش الجنسي دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون العقوبات الجزائري ( القانون رقم 15-19 ) ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة باتنة 1، المجلد 7 ، العدد 2 ، 2020 .
- 51- غواس حسينة، حماية المرأة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي- الأغواط - المجلد 6، العدد 1، 2022 .
- 52- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزء الأول، العدد 19، 2018 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 53- فاطمة خوجة، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - الجزائر - المجلد 8، العدد 1، 2022 .
- 54- فورار سارة، العيدوني سارة، القيمة الاجتماعية لعمل المرأة، مجلة سوسولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة زيان عاشور - الجلفة - الجزائر، المجلد 1، العدد 2، 2017 .
- 55- كريم أحليجل، الإثبات في جريمة التحرش الجنسي، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، المملكة المغربية، العدد 43، 2022 .
- 56- كريم غانية، حماية المرأة العاملة من المضايقة الجنسية في مكان العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية - المجلد 10، العدد 1، 2019 .
- 57- كريمة محروق، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم و العقاب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1- الجزائر - المجلد 31، العدد 1، 2020 .
- 58- ماجد شهاب الرمضان، الحق بالحماية الوظيفية من التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، مجلة الجامعة العراقية، مركز البحوث والدراسات - الجامعة العراقية - العراق - العدد 54، المجلد 01، 2022 .
- 59- محتوت سعادة، دراسة سوسولوجية للتحرش الجنسي داخل أماكن العمل، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد 3، العدد 2، 2020 .
- 60- محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية ( دراسة مقارنة )، مجلة الكوفة، كلية القانون والسياسة، جامعة السليمانية، العراق، العدد 05 .
- 61- محمد جميل أحمد، شذى إسماعيل متعب، النظرية النسوية واتجاهاتها، مجلة كلية اليرموك، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، العراق، الجزء 2، المجلد 18، العدد 5، 2022 .
- 62- محمد علي عبد الله الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل بالجمهورية اليمنية ( دراسة مقارنة ) المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2023 .
- 63- محمد غربي، إبراهيم قلواز، النظرية البنائية الوظيفية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي - العدد 18، 2016 .

## قائمة المصادر والمراجع

- 64- محمودي سماح و بوحميده عبد الكريم، حماية حقوق المرأة العاملة بين نصوص الاتفاقيات الدولية و تشريع العمل الجزائري،مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد07،العدد02، 2020.
- 65- مروج مظهر عباس، علاقة عمل المرأة بالترابط الأسري، مجلة كلية التربية للبنات، جامعة عجمان، المجلد 22، العدد 4، 2011 .
- 66- مصطفى عوفي، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، المجلد 3، العدد 7، 2002 .
- 67- مصطفى عوفي، حميدان وفاء، سلطة المرأة العاملة اتخاذ القرار داخل الأسرة، مجلة الدراسات والإنسانية، كلية الآداب واللغات، جامعة طاهري محمد - بشار - المجلد 6، العدد 11، 2017 .
- 68- منصوري المبروك و عقباوي محمد عبد القادر، تأثير الصفة الخاصة للضحية في وقوع الجريمة و أثرها على عقوبة الجاني في التشريع الجزائري- دراسة مقارنة- مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي لتامنغست-الجزائر المجلد 7، العدد 6، 2018.
- 69- مهدي بخدة، الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، المجلد 8، العدد 1، 2022.
- 70- ميهوب يوسف، ميهوب علي، تحديد جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل- دراسة تحليلية - مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم - الجزائر، العدد 2018، 5 .
- 71- نابد بلقاسم و بوطالب خيرة، تطور التشريعات الوطنية في مجال حماية حقوق المرأة: قراءة في التشريع الجزائري، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد17، مارس 2017 .
- 72- نجية عراب ثاني، الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف والإعتداء في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01- المجلد 10، العدد 1، 2023.
- 73- هند بن حميدة، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، كلية العلوم الاجتماعية، مجلة الحوار الثقافي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم-الجزائر- 2014 .

## قائمة المصادر والمراجع

74- هيثم حامد خليل المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف (دراسة مقارنة)، مجلة الشريعة والاقتصاد، كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية، المجلد 3، العدد 5، 2014 .

75- وردة دلال، السياسة التشريعية المتبعة في تجريم التحرش الجنسي- التشريع الجزائري والنظام السعودي نموذجا، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم- الجزائر-المجلد 4، العدد 7، 2019 .

76- يمينة مدوري، التحرش الجنسي-مقاربة نظرية- مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة- الجزائر-المجلد 5، العدد 2، 2020 .

77- كريمة محروق، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم و العقاب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، المجلد 31، العدد 01، جوان 2020 .

78- ماجد شهاب الرمضان، الحماية القانونية للموظف العام في مواجهة المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الإسراء الجامعة، بغداد، العراق، المجلد 03 العدد 06، 2021 .

## V. التقارير الدولية:

- 1- مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100 سنة 2011، التقرير 11 (إدارة العمل وتفتيش العمل) .
- 2- لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، دورة 51، 13 فبراير إلى 02 مارس 2012.
- 3- مؤتمر العمل الدولي، الدورة 107، سنة 2018، البند الخامس من جدول الأعمال، لجنة وضع المعايير: العنف والتحرش في عالم العمل، جنيف، [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- 4- منظمة الصحة العالمية، منع الاستغلال والإعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، الدورة 150، 10 جانفي 2022 .

## قائمة المصادر والمراجع

### .VI. المقالات عبر شبكة الإنترنت :

- 1- عبد الحكيم عثمان، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مركز مساواة المرأة، <https://www.ahewar.org>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 20-10-2023.
- 2- حنان صولي، حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري، مركز مساواة المرأة <https://www.ahewar.org>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 20-10-2023 .
- 2- حماد الكاشف، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مركز مساواة المرأة، <https://www.ahewar.org>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 20-10-2023 .

### .VII. الاجتهادات والأحكام القضائية:

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 107398 بتاريخ 1994/03/30
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 154706 بتاريخ 1997/11/11 .

### ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Jean- Pierre Mével, Dictionnaire Universel De Poche, Librairie Générale Française, Paris,1996.
- 2- Marie France Hirigoyen , Le Harcèlement Moral Dans La Vie Professionnelle Op ,Cit,1990.
- 3- Mireille, GAUSSAUT, Anne, ZELEINSKY., Le harcèlement sexuel au travail, scandales et réalités, éd Garancière, 1986.
- 4- GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER, travail-emploi.gouv.fr
- 5- J.-Maurice Cantin, c.r. Le harcèlement sexuel : une préoccupation majeure dans le monde des relations de travail, Volume 17, numéro 1-2, 1986.
- 6- M. Alain ANZIANI, Texte n° 540 (2011-2012), déposé au Sénat le 16 mai 2012.

## قائمة المصادر والمراجع

7- La Cour de cassation considère que dès lors que les faits de harcèlement sexuel sont établis, ils rendent impossible le maintien dans l'entreprise du salarié harceleur pendant la durée du préavis et constituent nécessairement une **faute grave** (Soc. 5 mars 2002. n° 00-40.717 P et Soc. 18 févr. 2014, n° 12-17.557).

8- Article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. relative aux droits et de- voir des fonctionnaires français,1983.

9-Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

10- jean- pierre DUBOIS, faute des agents et responsabilité administrative, répertoire de la responsabilité de la publique, encyclopédie DALLOZ,2019.

11- L'arrêt Pelletier est une décision rendue le 30 juillet 1873 par le Tribunal des conflits français, traditionnellement considérée comme étant l'un des « grands arrêts de la jurisprudence administrative » en ce qu'elle préfigure la distinction entre faute de service et faute personnelle au sujet de la responsabilité de l'administration.

[https://www.cairn.info/le-droit-administratif- 9782715408050,page-87.](https://www.cairn.info/le-droit-administratif- 9782715408050,page-87)

12- Gilles lebreton, droit administratif général, Armond Colline, 2eme édition, 2000.

13- Hafida Belrhali, Responsabilité administrative- Prouver la faute- St-Mury- Monteymond, 2e édition, avril 2020.

13- A. SIMONNEAUX ,Les-cumuls-de-responsabilits-civiles-pour-faute-entre- l'agent-public-et l'administration, Mémoire de Master 1 en droit public, Faculté de droit et de sciences politiques, Université de Rennes 01,2015.

# فهرس المحتويات



الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	الشكر
	قائمة المختصرات
14-1	مقدمة
143-15	الباب الأول: الحماية الموضوعية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي
16	الفصل الأول : ماهية المرأة العاملة محل الحماية الجزائية
17	المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية للمرأة العاملة
17	المطلب الأول: ماهية الحماية الجنائية
17	الفرع الأول: مفهوم الحماية الجنائية
18	أولاً: تعريف الحماية الجنائية
19	ثانياً: تعريف الحماية الجنائية اصطلاحاً
21	الفرع الثاني: محل وشروط الحماية الجنائية
21	أولاً: محل الحماية الجنائية
22	ثانياً: شروط الحماية الجنائية
24	المطلب الثاني: مفهوم المرأة العاملة
24	الفرع الأول: تعريف المرأة العاملة
24	أولاً: التعريف اللغوي للعمل
26	ثانياً: المفهوم الاصطلاحي للعمل
27	الفرع الثاني: مفهوم المرأة العاملة في الإسلام
28	أولاً: نظرة على وضع المرأة قبل الإسلام وفي ظل الإسلام
28	ثانياً: مشروعية عمل المرأة في الإسلام
29	ثالثاً: ضوابط عمل المرأة في الإسلام
31	الفرع الثالث: المرأة العاملة في العالم

## فهرس المحتويات

31	أولاً: عمل المرأة في الدول الأوروبية
32	ثانياً: عمل المرأة في الدول العربية
34	ثالثاً: عمل المرأة في الجزائر
36	المطلب الثالث: الدوافع و الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة
37	الفرع الأول: دوافع خروج المرأة للعمل
37	أولاً: الدافع الاقتصادي والسياسي
39	ثانياً: الدافع الاجتماعي والنفسي
41	ثالثاً: الدافع التعليمي
42	الفرع الثاني: الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة
43	أولاً: النظرية الماركسية
45	ثانياً: نظرية البناء الوظيفي
46	ثالثاً: نظرية المساواة بين الجنسين
47	المبحث الثاني: ماهية جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
48	المطلب الأول: مفهوم التحرش الجنسي
48	الفرع الأول: تعريف التحرش الجنسي
48	أولاً:التعريف اللغوي
50	ثانياً: التعريف الإصطلاحي
55	ثالثاً: التعريف القانوني
61	الفرع الثاني: أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
62	أولاً: الأسباب النفسية
63	ثانياً: الأسباب الدينية والاجتماعية
64	ثانياً: الأسباب القانونية
66	المطلب الثاني: أشكال جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وخصائصها
66	الفرع الأول: أشكال جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
67	أولاً: تقسيم التحرش تبعاً لمعيار باللفظ

## فهرس المحتويات

69	ثانيا: تصنيف التحرش تبعا لمعيار الوسيلة المستخدمة
71	الفرع الثاني: خصائص جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
72	أولا: خصائص مرتبطة بالجريمة ذاتها
73	ثانيا: خصائص مرتبطة بالمتحرش
74	المطلب الثالث: آثار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
75	الفرع الأول: آثار التحرش الجنسي على المتحرش بها
75	أولا: آثار التحرش على الناحية النفسية
77	ثانيا: آثار التحرش الجنسي على الناحية الجسدية
79	الفرع الثاني: آثار التحرش الجنسي على المجتمع و العمل
81	أولا: آثار التحرش الجنسي المهنية والعملية
81	ثانيا: آثار التحرش الجنسي على الأسرة
82	ثالثا: آثار التحرش الجنسي على مؤسسات العمل
84	خلاصة الفصل الأول
85	<b>الفصل الثاني: حماية المرأة العاملة في القوانين الدولية والقانون الجزائري</b>
85	المبحث الأول : الحماية الدولية للمرأة العاملة
86	المطلب الأول : الحماية القانونية الدولية لحقوق المرأة العاملة.
86	الفرع الأول:حماية المرأة العاملة في هيئة الأمم المتحدة
87	أولا:حقوق المرأة في المعايير الدولية
94	ثانيا:أجهزة الرقابة الدولية لحقوق المرأة العاملة
97	الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في منظمة العمل الدولية
97	أولا:حقوق المرأة العاملة في قوانين العمل الدولية
99	ثانيا:رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق المرأة العاملة
104	المطلب الثاني: الحماية القانونية الإقليمية لحقوق المرأة العاملة
104	الفرع الأول: الحماية الأوروبية لحقوق للمرأة العاملة
104	أولا: أجهزة الرقابة الأوروبية لحقوق المرأة العاملة

## فهرس المحتويات

106	الفرع الثاني:الحماية الأفريقية للمرأة العاملة
106	أولا:حقوق المرأة العاملة
108	ثانيا:أجهزة الرقابة الأفريقية في مجال حقوق الإنسان
111	الفرع الثالث:الحماية العربية للمرأة العاملة
111	أولا:حقوق المرأة العاملة
113	ثانيا:أجهزة الرقابة العربية في مجال حقوق الإنسان
115	المبحث الثاني:حماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري
115	المطلب الأول:حماية المرأة العاملة في الدستور
116	الفرع الأول:الحماية الدستورية للمرأة العاملة
116	أولا: حماية المرأة العاملة في الدستور الجزائري
120	ثانيا:جهود الجزائر بحماية المرأة العاملة على الصعيد الخارجي
122	الفرع الثاني: الحماية الداخلية للمرأة العاملة
123	أولا:المجلس الوطني لحقوق الإنسان
128	ثانيا:وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
129	المطلب الثاني:حماية المرأة العاملة في القوانين الفرعية الجزائرية
129	الفرع الأول:حماية المرأة العاملة في قوانين الأحوال الشخصية
129	أولا:الأهلية القانونية للنساء في القوانين الجزائرية
134	ثانيا:الآثار المترتبة عن تمتع النساء بالأهلية القانونية
135	الفرع الثاني:حماية المرأة العاملة في قانون الأسرة
135	أولا:الحقوق العامة
136	ثانيا:الحقوق الخاصة
137	ثالثا:حماية المرأة العاملة في قانون العقوبات
143	خلاصة الفصل الثاني
281-144	الباب الثاني: الحماية الإجرائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

## فهرس المحتويات

145	الفصل الأول: الإجراءات الإدارية لمواجهة التحرش في أماكن العمل
147	المبحث الأول: الإجراءات القانونية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي
148	المطلب الأول: الأجهزة الوقائية الداخلية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي
148	الفرع الأول: دور صاحب العمل في حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي
149	أولاً: إجراء مخطط للوقاية من التحرش الجنسي في العمل
150	ثانياً: مسؤولية صاحب العمل
152	الفرع الثاني: دور لجان الوقاية الصحية والأمن
152	أولاً: الاختصاصات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن
154	ثانياً: الاختصاصات الاستشارية للجنة الوقاية الصحية والأمن
154	الفرع الثالث: دور مديرية الموارد البشرية
155	أولاً: مرحلة مواجهة التحرش الجنسي
155	ثانياً: مرحلة المسؤولية الإدارية
156	الفرع الرابع: لجنة المشاركة أو مندوبي العمال
156	أولاً: مهام مندوبي العمال
157	ثانياً: إجراءات الوقاية من التحرش الجنسي من قبل لجنة المشاركة
158	الفرع الخامس: الوساطة
158	أولاً: مفهوم الوساطة
159	ثانياً: الشروط الواجب توفرها في الوسيط
161	ثالثاً: مراحل إجراء الوساطة
162	رابعاً: نتائج الوساطة
163	خامساً: فوائد الوساطة
164	المطلب الثاني: الأجهزة الوقائية الخارجية في حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي
164	الفرع الأول: مفتشية العمل
165	أولاً: تنظيم مفتشية العمل
167	ثانياً: الحماية الجزائية لمفتش العمل

## فهرس المحتويات

168	الفرع الثاني:طبيب العمل
168	أولا:التدخل الوقائي لطب العمل
169	ثانيا:التدخل الاستشاري لطب العمل
170	الفرع الثالث:أجهزة وقائية أخرى
170	أولا:الطبيب المعالج
171	ثانيا:النقابة المهنية
173	المطلب الثالث:إجراءات معالجة قضايا التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
173	الفرع الأول:الإجراءات الداخلية
174	أولا:الشكوى
183	ثانيا:العقوبات التأديبية
186	الفرع الثاني:الإجراءات القضائية
186	أولا:تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة
187	ثانيا:تسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة
190	ثالثا:تسوية النزاع على مستوى الجهة القضائية
194	المبحث الثاني:الإجراءات القانونية لحماية الموظفة من التحرش الجنسي
194	المطلب الأول:إجراءات الحماية الوظيفية في حماية الموظفة من التحرش الجنسي
195	الفرع الأول:الاعتراف بحق ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية
196	أولا:مبررات الاعتراف للموظفة ضحية التحرش الجنسي بالحماية الوظيفية
197	ثانيا:مظاهر الحماية الوظيفية
199	الفرع الثاني:النظام التأديبي في الوظيفة العامة
199	أولا:سلطة التأديب
200	ثانيا:المتابعة التأديبية
202	المطلب الثاني:الحماية القضائية للموظفة ضحية التحرش الجنسي
202	الفرع الأول:دور القاضي الإداري في حماية الموظفة ضحية التحرش الجنسي
203	أولا:الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة التأديبية

## فهرس المحتويات

207	ثانيا:إثبات الموظفة وقوع التحرش الجنسي
210	الفرع الثاني:تعويض الموظفة عن الضرر الناشئ عن التحرش الجنسي
210	أولا:المسؤولية الإدارية عن الضرر الناشئ عن التحرش الجنسي
217	ثانيا:تقدير التعويض
218	ثالثا:أنواع التعويض
219	خلاصة الفصل الأول
220	الفصل الثاني: آليات المتابعة الجزائية لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
220	المبحث الأول:جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
221	المطلب الأول:تصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي وخصائصها
221	الفرع الأول:تصنيف جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي
221	أولا:جريمة التحرش الجنسي من جرائم الجرح
222	ثانيا:الجرائم المنتهكة للأداب العامة
224	ثالثا:من الجرائم الشكلية
226	الفرع الثاني:جريمة التحرش الجنسي والجرائم المشابهة لها
226	أولا:التحرش الجنسي والإغتصاب
229	ثانيا:التحرش الجنسي و الزنا
231	ثالثا:التحرش الجنسي و الفعل العلني المخل بالحياء
233	المطلب الثاني:أركان جريمة التحرش الجنسي
233	الفرع الأول:الركن الشرعي
234	أولا:تعريف الركن الشرعي في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
236	ثانيا:مراحل تجريم جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
239	الفرع الثاني:الركن المادي
240	أولا:عناصر الركن المادي بموجب قانون العقوبات 04-15
243	ثانيا:عناصر الركن المادي بموجب قانون العقوبات 15-19
244	الفرع الثالث:الركن المعنوي

## فهرس المحتويات

245	الفرع الرابع:الركن المفترض
246	أولاً:صفة المتهم والضحية في جريمة التحرش الجنسي
247	ثانياً:طبيعة العلاقة التبعية بين المتهم والضحية في جريمة التحرش الجنسي
248	المبحث الثاني: المتابعة القضائية وقمع الجريمة
249	المطلب الأول:المتابعة القضائية
249	الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية وانقضاؤها
249	أولاً:عدم اشتراط شكوى الضحية لتحريك الدعوى
250	ثانياً:تقادم الدعوى العمومية في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
251	ثالثاً: الدعوى المدنية التبعية
252	الفرع الثاني:الإثبات في جريمة التحرش بالمرأة العاملة
252	أولاً:مدلول الإثبات في جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة
253	ثانياً:ضوابط أدلة الإثبات
254	المطلب الثاني: الجزاء الجنائي المقرر لجريمة التحرش الجنسي
255	الفرع الأول:العقوبات المقررة لجريمة التحرش الجنسي
255	أولاً:العقوبات الأصلية لجريمة التحرش الجنسي
256	ثانياً:العقوبات التكميلية لجريمة التحرش الجنسي
256	الفرع الثاني:العقوبات المشددة المقررة لجريمة التحرش الجنسي
259	خلاصة الفصل الثاني
269-260	الخاتمة
296-270	قائمة المراجع
305-297	فهرس المحتويات



يعتبر موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في التشريع الجزائري ، من المواضيع ذات الأهمية، نظرا للآثار الناتجة عن هذه الظاهرة، وتوجد العديد من الدراسات التي تتناول موضوع حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في محيط العمل، وقد انطلقنا في لدراسة هذا الموضوع من الإشكالية التالية: ما مدى فعالية النصوص القانونية والتشريع الجزائري في توفير الحماية الكافية للمرأة العاملة من جرائم التحرش الجنسي؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية قسمنا موضوع الدراسة إلى بابين وكل باب يحتوي على فصلين حاولت من خلال ذلك عرض حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الجزائري، مسبوقا بمحاولة تشخيص ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، تطرقنا إلى مفهوم المرأة العاملة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، وتعريف التحرش الجنسي وأشكاله وآثار التحرش الجنسي على المتحرش بها أو على المجتمع وكذلك المؤسسات المستخدمة، وفي الفصل الثاني تطرقنا إلى الحماية الدولية لحقوق المرأة العاملة على الصعيد الدولي والمحلي، أما الفصل الأول من الباب الثاني تطرقنا إلى حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي باعتبارها موظفة يحكمها قانون الوظيفة العامة، و أيضا باعتبارها عاملة يحكمها قانون العمل، أما الفصل الثاني من الباب الثاني خصصناه للحماية الجزائية والذي تناولنا فيه جريمة التحرش الجنسي والجرائم المشابه لها وأركانها، ثم المتابعة الجزائية بداية من تحريك الدعوى العمومية إلى العقوبة المقررة لجريمة التحرش الجنسي، ثم ختمت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي من شأنها العمل على الحد من هذه الجريمة.

**الكلمات المفتاحية:** التحرش الجنسي، المرأة العاملة، الحماية الدولية، الحماية المحلية، المتابعة الجزائية.

**Abstract:**

The issue of sexual harassment of working women in Algerian legislation is considered one of the topics of importance, given the effects resulting from this phenomenon. There are many studies that address the issue of protecting working women from sexual harassment in the work environment. We set out to study this issue from the following problem: **How effective are Algerian legal texts and legislation in providing adequate protection for working women from sexual harassment crimes?**

To answer this problem, we divided the subject of the study into two parts, and each part contains two chapters, through which I attempted to present the protection of working women from sexual harassment in Algerian legislation, preceded by an attempt to diagnose the phenomenon of sexual harassment of working women. We touched on the concept of working women in Algerian legislation and comparative legislation. The definition of sexual harassment, its forms, and the effects of sexual harassment on the harasser or on society, as well as the institutions that employ it. In the Second Chapter, we touched on the international protection of the rights of working women at the international and local levels. As for the First Chapter of Part Two, we touched on the protection of working women from sexual harassment as employees governed by public employment law, and also as a worker governed by labor law. As for the Second Chapter of Part Two, we devoted it to criminal protection, in which we discussed the crime of sexual harassment and crimes similar to it and their elements, then the criminal follow-up. Starting from filing a public lawsuit to the penalty prescribed for the crime of sexual harassment, then the study was finalized with a set of conclusions and proposals that we believe would work to reduce this crime.

**Keywords:** sexual harassment, working women, international protection, local protection, criminal prosecution.