

## الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف والاعتداء في التشريع الجزائري Legal protection of working women against violence and abuse in Algerian legislation

تاريخ القبول: 2022/12/23

تاريخ الإرسال: 2022/07/01

المشروع توفير الحماية اللازمة لها للحيلولة دون وقوع العنف أو أي اعتداء في مواجهتها وتمكينها من درئه إن هو وقع.

وقد حاولت هذه الدراسة البحث في الأحكام الخاصة بمواجهة الاعتداء أو العنف الذي قد يقع ضد المرأة العاملة، ولاسيما من ناحية مدى حاجتها إلى أحكام خاصة بحمايتها في هذا المجال.

**الكلمات المفتاحية:** الحماية؛ العمل؛

العنف؛ المرأة.

### **Abstract:**

*Making labor contract for women may cause different aspects of violence againts them such as body or sexual violence inside organization or outside for that reasons legislative should protect*

نجية عراب ثاني\*  
Nadjia ARAB TANI  
جامعة تلمسان  
University of Tlemcen  
nadjia.arabtani@univ-tlemcen.dz

### **ملخص:**

قد يفرض إبرام المرأة لعقد العمل إلى إمكانية تعرضها إلى أشكال مختلفة من الاعتداءات والعنف، كالعنف الجسدي أو الجنسي، وسواء أكان ذلك أثناء عملها أو بمناسبة القيام به، الأمر الذي يتطلب من

\* المؤلف المراسل.

*women and be cautious that these things will not happen.*

*In this study the author try to search in how to find especial legislations for taking care of women in labor.*

**Keywords:** protection; work; violence; women.

### **مقدمة:**

شهد العصر الحديث خروجاً واسعاً للمرأة إلى سوق العمل، وهو حق لها كعضو في المجتمع بأن تسهم في نمائه وبنائه، مثلها مثل الرجل، باعتبارها نصف المجتمع، فعزل المرأة وحصر دورها في بيتها وحرمانها من الإسهام في مجالات الحياة المختلفة فيه إهدار لطاقة عضو فعال، وانتقاص من شأنها وعدم الاستفادة من خبراتها، إلا أن طبيعة المرأة وخصوصيتها وحاجاتها جعلتها بحاجة إلى حماية تكفل لها هذا الحق في ظروف

تناسبها لتحسين مركزها القانوني، وهذا ما نادى به العديد من الاتفاقيات والمعاهدات وعلى رأسها منظمة العمل الدولية.

وعلى الرغم من مساهمة المرأة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ودخولها سوق العمل، ووجود القوانين والتشريعات التي تكفل حرية العمل للمرأة، فإنها ما تزال تعاني الظلم وهيمنة المجتمع الذكوري والتمييز النوعي، خصوصاً في سوق العمل. فبيئة العمل تعد ساحة مهمة من الساحات التي تكشف عن مدى وطبيعة العنف والتمييز الذي يمارس ضد المرأة في المجتمع، من هنا فقد اهتمت المنظومة الأممية والدولية بالدعوة لتمكين المرأة وتبنت عدة اتفاقيات وقرارات وحملات اقتصادية في هذا الصدد، ورغم ذلك فلا زالت الأوضاع التي تكشف عنها التقارير المختلفة الصادرة عن هيئات أممية وهيئات غير حكومية تكشف عن استمرار سيادة نمط التمييز والعنف الممنوع والمعلن ضد النساء في بيئات العمل.

فقد تتعرض المرأة لأشكال مختلفة من الاعتداءات والعنف، كالعنف الجسدي أو الجنسي، وسواء كان ذلك أثناء عملها أو بمناسبة القيام به، الأمر الذي يتطلب من المشرع توفير الحماية اللازمة لها للحيلولة دون وقوع العنف أو الاعتداء.

فما مدى حماية المرأة العاملة من العنف والاعتداء، سواء في الفترة السابقة على وقوع الاعتداء عليها أو في الفترة اللاحقة على وقوع فعل الاعتداء عليها؟

للإجابة على هذه الاشكالية ارتأينا تقسيم الدراسة إلى محورين أساسيين:  
المحور الاول: مظاهر الحماية الوقائية للمرأة من أفعال الاعتداء والعنف في بيئة العمل

المحور الثاني: صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة العاملة واليات مكافحتها  
المحور الاول: مظاهر الحماية الوقائية للمرأة من أفعال الاعتداء والعنف في بيئة العمل  
لقد كرس المشرع الجزائري أحكاماً خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية، من كل ما يتطلب جهداً ومشقة، وكذا من كل أشكال التهديد، العنف، الإهانة أو التحرش بها، حيث تتجلى مظاهر الحماية المهنية لها فيما يلي:

### أولا- حظر تشغيل المرأة في بعض الأوقات:

حدد المشرع الجزائري المقصود بالليل وفقا للمعيار الزمني ، وذلك بالفترة ما بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا ، وذلك بموجب المادة 27 من القانون 90-11 التي تحدد العمل الليلي.

وقد أكد على ذلك أيضا من خلال نص المادة 29 التي تنص على ما يلي: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا ، أن يمنح رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

حيث نجد أن قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 ترك مسألة تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقات الجماعية ومنع كل مستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية كأصل وأورد استثناء على هذا القيد تمثل في جواز أن يمنح مفتش العمل المختص إقليميا رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل ، كما أورد أحكاما جزائية ، تتعلق بمخالفة هذه النصوص تضمنتها المادة 143 من قانون علاقات العمل حيث رتب عقوبة بغرامة تتراوح بين 500 إلى 1000 دينار جزائري.

وهو نفس ما ذهب إليه القانون التونسي للعمل حيث حظر المشرع تشغيل النساء ليلا كقاعدة عامة ، واستثناء منع استعمال هذا الحظر في حالات هي: القوة القاهرة، إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو بمواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة ، النساء اللواتي يعملن بالمصالح الاجتماعية ولا يقمن بعمل يدوي في حالة المؤسسات المرخص لها قانونا بالعمل ليلا ، حالة ما إذا كانت المرأة العاملة حامل أو خلال فترة 16 أسبوعا قبل وضع الحمل ، وعموما حسب المشرع التونسي يمكن رفع حظر تشغيل النساء إذا تطلبت المصلحة القومية ذلك لظروف خطيرة<sup>(1)</sup>.

ولقد ثار جدل حاد في عدد من البلدان بالنسبة للعمل الليلي ، استنادا إلى مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ، حيث حسم الخلاف في بلدان بتغليب المساواة على الحماية ، وفي بلدان أخرى بتغليب الحماية على المساواة ، بين اتجاهين الأول مؤيد لتقييد عمل المرأة ليلا ، والثاني يعتبر حظر العمل ليلا يتعارض مع مبدأ المساواة<sup>(2)</sup>.

غير أن الحكمة من إقرار مبدأ عدم التمييز ضد المرأة العاملة، تفضي إلى حمايتها من بعض أوجه الاعتداء أو العنف، ومن قبيل ذلك ما ورد في القيود الخاصة بتشغيلها، وتحديدًا تلك المتعلقة بإمكانية حظر عملها في أوقات معينة وأعمال محددة، أين تكون المرأة العاملة عرضة للاعتداء أو العنف على نحو أكبر، وهو ما يقلل من احتمالات تعرضها لذلك.

غير أنه وإن كرس قانون العمل قواعد حمائية تخص حظر الاستخدام ليلا، فلا بد من ضبط هذا الجانب بتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء فيهن ليلا، بقرار من وزير العمل والتشغيل على غرار نظيره الأردني، حيث أشارت المادة الرابعة من القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، إلى عدد من الأوقات التي يحظر تشغيل النساء في بعض الأعمال خلالها وضمن شروط محددة، حيث لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها: العمل في دور السينما ومراكز التسوق التجارية، المسارح، دور الملاهي، المقاهي، المطاعم، الفنادق، مجال نقل الأشخاص والبضائع، المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات، المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية، مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات، القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية، القيام بأي عمل من أجل تلبية وقوع خسارة في البضائع والعمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية<sup>(3)</sup>.

والملاحظ أن التشدد القانوني بشأن هذا القيد يتجه حاليا نحو الليونة والنسبية، حيث لم يعد العمل الليلي يشكل خطرا على النساء كما كان عليه الحال سابقا، وذلك لعدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية وحضارية بكل الدول.

#### ثانيا- حظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال:

يحرص المشرع الجزائري على الحيلولة بين المرأة العاملة والأشغال الشاقة، التي قد تفوق طاقتها وقدرتها الجسدية، أو تتطلب منها جهدا كبيرا من شأنه أن يسبب لها مشقتا وتعبا<sup>(4)</sup>.



لم يشير المشرع الجزائري إلى هذا النوع من الحضر بقانون علاقات العمل، إلا انه تقرر بمقتضى عدة نصوص سابقة ولاحقة لهذا القانون، منها على سبيل المثال القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم الرئاسي رقم 117/05 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة<sup>(5)</sup>، حيث تضمنت هذه النصوص أحكاما تؤكد على حضر الأعمال المضرة بالصحة على المرأة العاملة وتمثلت في:

- إقرار المراقبة الطبية للعمال خاصة للنساء الحوامل وما بعد عطلة الأمومة.  
- حماية النساء الحوامل من الإشعاعات بتحويلهن إلى منصب عمل يتلاءم مع حالتهم الصحية.

- تحديد الوزن المسموح به والذي يمكن للمرأة العاملة حمله والمقدر ب 25 كيلوغرام.

- حظر اشتغال النساء تحت سطح الأرض بشكل غير مباشر من خلال إلزام المؤسسات المستخدمة من التحقق من أن الأعمال الموكلة للنساء لا تقتضي جهدا يفوق طاقتهم.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يبين قائمة أو لائحة بالأعمال الشاقة والخطرة على النساء، كما فعل نظيره الأردني، والتي يجب أن تخضع لمراجعة دورية بين حين وآخر لوجود بعض الأعمال التي قد تبدو سهلة ولكنها تنطوي على بعض المخاطر، مثل العمل في بعض الصناعات الإلكترونية فترة طويلة من الزمن وأعمال التحميل والتزليل، وتلك التي تتضمن حمل الأثقال مثل نقل البضائع وتخزينها داخل المحال التجارية<sup>(6)</sup>، مما يؤدي إلى مسايرة قانون العمل للواقع لاسيما وانه قانون ذو طبيعة واقعية، أي أنه يتغير ويتطور تبعا لتطور وتغير أوضاع المجتمع<sup>(7)</sup>.

وصرح المشرع المغربي أيضا بمنع اشتغال النساء في بعض الأعمال وذلك تحت طائلة العقوبة<sup>(8)</sup> وأهم هذه الأعمال: المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم، وأيضا الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب

العامة والمحددة بالنصوص التنظيمية، ويقع على عاتق كل مؤسسة تتولى فيها النساء حمل البضائع والأشياء ضرورة توفير عدد من المقاعد مساوي لعدد الأجيال بها<sup>(9)</sup>.

### المحور الثاني: صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة العاملة واليات مكافحتها

قد تتعرض المرأة العاملة لمخاطر الاعتداء على حقوقها اللصيقة بالشخصية لدى ممارستها حقها في العمل أو بسببه، إذ تكون عرضة لصنوف شتى من الاعتداءات والعنف الموجه ضدها، وسواء كان ذلك الاعتداء أو العنف جسدياً أو نفسياً أو جنسياً وهو ما قد يؤثر سلباً عليها، فيدفعها إلى اعتزال العمل كلية أو عدم الاستقرار فيه وتغييره بين فترة وأخرى، أو العيش في حالة من الخوف والشعور بعدم الراحة والقلق بسبب ذلك العمل، الأمر الذي يتطلب ضرورة تدخل المشرع لحمايتها من كافة صور الاعتداء والعنف في بيئة العمل.

### أولاً- صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة:

يختلف مفهوم العنف بأشكاله وأنواعه في مكان العمل من مجتمع إلى آخر، ومن فرد إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى، فما يفسر على أنه سلوك عنيف في مؤسسة ما، ينظر إليه على أنه سلوك طبيعي في مؤسسة أخرى. وهنا تكمن الصعوبة في تحديد أشكال العنف أو الحديث عنها في العمل، إلا أنه هناك اجتماع لدي المنظمات الدولية والحقوقية على مجموعة من النقاط التي تحدد أشكال العنف المختلفة ومظاهره في العمل، فقد تطرقت اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة إلى تعريف العنف<sup>(10)</sup>، إذ نصت على أنه: "يقصد بالعنف ضد النساء أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"<sup>(11)</sup>.

يتضح من نص المادة أن المرأة يمكن أن تكون عرضة لعدة صور من الاعتداء والعنف خاصة في بيئة العمل والتي يمكن تعدادها على النحو الآتي:

### **1- الاعتداء الجسدي:**



ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة. كالقيام بضربها أو جرحها أو صفعها أو ركلها... وبغض النظر عما قد يفضي إليه هذا الفعل، إذ قد تقتصر آثاره إلى بعض الآلام والمعاناة لفترة مؤقتة وجيزة أو ممتدة، كما قد يفضي مثل هذا الفعل إلى إحداث عاهة دائمة لدى المرأة العاملة<sup>(12)</sup>.

كما يستوي في ذلك ارتكاب الفعل مباشرة من قبل الفاعل أو استعانته بأدوات أو أشياء تفضي إلى إلحاق الأذى.

## 2- الاعتداء النفسي:

ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية المعنوية. وهو بالتالي قد يمس المرأة العاملة في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها، ومن قبيل ذلك القيام بإهانتها وشتمها وذمها وتحقيرها وكل ما من شأنه أن يفضي نبذها وعزلها أو التشهير بها، أو القيام بمراقبتها وخرق خصوصيتها وأسرارها.

## 3- الاعتداء الجنسي:

ونعني به أي فعل يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية الجنسية. ومن قبيل ذلك القيام باغتصاب المرأة العاملة أو ارتكاب الأفعال التي يؤدي إلى هتك العرض، أو استغلالها في أغراض الدعارة والبغاء. ويستوي في الاعتداء الجنسي المواجه للمرأة العاملة أن يكون مرتكبه رجل أو امرأة كما يستوي فيه أن تكون العاملة متزوجة أو غير متزوجة. ويلاحظ هنا أن ارتكاب الاعتداء ضد العاملة قد يؤدي إلى إلحاق أضرار مادية إضافة إلى الإضرار المعنوية<sup>(13)</sup>.

ويعد هذا النوع أكثر انتشاراً في الأماكن التي تقوم بها الموظفة على خدمة العملاء والزيائن، إذ أنها تضطر للاحتكاك والتعامل المباشر مع الزبائن، ويرتبط حماية الفرد من العنف الجنسي بصورة مباشرة بأنظمة الدفاع عن حقوق الإنسان التي تكفل حرية الفرد وعدم الاعتداء عليه وعلى خصوصيته، وتزداد فرصة تعرض المرأة للتحرش الجنسي في حالات العمل والتواصل المباشر مع الجمهور وقطاع الخدمات.

## 4- العنف المرتبط بالنوع الاجتماعي:

يرتبط هذا العنف بعلاقة وطيدة في التشئة غير السوية وغير العادلة بين الرجل والمرأة منذ الصغر، والقائمة على أساس إعطاء الأفضلية دائماً للرجل على حساب

المرأة، وإعطائه الحق في ممارسة السلطة منذ الصغر، والأفضلية في التعليم والصحة، وتمتد التفرقة تدريجاً إلى أن تصل إلى مكان العمل، وتتخذ مظاهر مختلفة كالتمييز في التدريب والترقية وغيره كما أن هناك مظاهر تعانيها الموظفة في بعض الأحيان تتمثل في تفضيل بعض أرباب العمل في القطاع الخاص توظيف النساء المتقدمات ذوات المظهر الحسن، واللأئي يتمتعن بدرجة كبيرة من الجاذبية دون الالتفات إلى القدرات الفكرية أو المهنية مما يعد شكلاً من أشكال التمييز ضد النساء ويلحق الأذى النفسي بهن<sup>(14)</sup>.

وتعد سياسة الترقية والتعيينات التي تفضل ترقية الموظف وتعيينه في مناصب حيوية على حساب تقلد الموظفة المسؤوليات غير الإشرافية فقط. كما هو الحال في السودان والإمارات العربية ولبنان.

#### ثانياً- الآليات الوطنية والدولية لمكافحة العنف ضد المرأة:

لما كانت بيئة العمل ومدى وملاءمتها لأوضاع النساء واستجابتها لاحتياجاتهن محكاً أساسياً من المحكات التي تعبر عن مدى تمتع النساء في مجتمع معين بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على السواء، فمن خلال العمل المنتج تستطيع النساء التخلص من أسر التبعية والتسلط والتحرر من القيود التي تفرض عليها نتيجة عدم قدرتها على الوفاء بنفقاتها ونفقات أسرتهن. كما أن العمل من زاوية أخرى باباً واسعاً للتمكين المجتمعي والسياسي للنساء وتمكينها من لعب دور فعال ومؤثر في عملية صنع وإقرار السياسة العامة. لذلك كان لا بد من إعطاء ضمانات لوصول النساء لحقهن في العمل وإزالة المعوقات التي قد تعترضها ومناهضة أشكال التمييز والعنف التي قد تقع عليها.

#### 1- الجهود الدولية لمكافحة العنف الموجه ضد المرأة العاملة:

كانت البداية من خلال الإعلان العالمي للأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة في نيروبي ديسمبر عام 1993، الذي اتفقت عليه جميع الدول الأعضاء وحددت بمقتضاه مفهوم العنف ضد المرأة بأنه: "أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم





عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو جنسية أو نفسية للمرأة بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة". ثم مؤتمر بكين 1995 الذي ذكر أن العنف ضد المرأة بمثابة عقبة في سبيل تحقيق المساواة، كما أنه يؤثر على جميع النساء في العالم بأسره. كما أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1999 يوم 25 نوفمبر اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة، وأطلق الأمين العام للأمم المتحدة في فبراير 2008 حملته التي اتخذت عنواناً "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة". وفي عام 2015 دعا الأمين العام للأمم المتحدة الحكومات والمجتمع المدني والمنظمات النسائية والشباب والقطاع الخاص ووسائل الإعلام ومنظومة الأمم المتحدة بأسرها إلى توحيد صفوفها في مواجهة الآفة العالمية المتمثلة في ارتكاب العنف ضد النساء والفتيات حيث أعلن أنه "ليس هناك نهج عمومي يمكن أن يأخذ به الجميع إزاء مكافحة العنف ضد المرأة، فالنهج الذي يصلح لبلد ما قد لا يفضي إلى النتائج المرجوة في بلد آخر، وعلى كل بلد أن يستنبط إستراتيجيته الخاصة به في هذا الصدد، غير أن هناك حقيقة عالمية واحدة تنطبق على جميع البلدان والثقافات والمجتمعات، ألا وهي أن العنف ضد المرأة لا يمكن على الإطلاق القبول به أو التماس العذر له أو التهاون بشأنه<sup>(15)</sup>.

هناك العديد من الجهود الوطنية التي قامت بها العديد من المنظمات غير الحكومية حيث صدر عدد من الدراسات والتقارير حول العنف في أماكن العمل والتحرش الجنسي في أماكن العمل كما تم إعداد مشروع قانون حول العنف الجنسي من قبل مجموعة العمل حول العنف الجنسي<sup>(16)</sup>.

كما أن هناك العديد من الجهود الوطنية التي قامت بها العديد من المنظمات غير الحكومية حيث صدر عدد من الدراسات والتقارير حول العنف في أماكن العمل والتحرش الجنسي في أماكن العمل كما تم إعداد مشروع قانون حول العنف الجنسي من قبل مجموعة العمل حول العنف الجنسي وقد دعت لجنة أوضاع المرأة 2013 في استنتاجاتها الختامية الدول إلى :

اتخاذ تدابير تضمن عدم التعرض للتمييز والاستغلال، والعنف، والتحرش الجنسي، والترهيب في جميع أماكن العمل، وأن هذه الأماكن تتصدى



للتمييز والعنف ضد النساء والفتيات، حسب الاقتضاء، من خلال تدابير من بينها أطر تنظيمية وأطر رقابية، وإصلاحات، واتفاقيات جماعية، ومدونات لقواعد السلوك، تتضمن في جملة أمور تدابير وبروتوكولات وإجراءات تأديبية مناسبة، وأن هذه الأماكن تحيل قضايا العنف إلى الدوائر الصحية المعنية وإلى جهاز الشرطة للتحقيق فيها؛ وكذلك من خلال التوعية وبناء القدرات، بالتعاون مع أرباب العمل والنقابات والعمال، بسبل من بينها توفير خدمات في مكان العمل والتخلي ببعض المرونة في التعامل مع ضحايا العنف والناجيات منه؛ في التوصية السابقة للجنة أوضاع المرأة وضعت الدول وأصحاب العمل والنقابات أمام مسؤولية مباشرة عن وقف العنف ضد النساء من خلال تدابير مثل وجود آليات للمتابعة والرقابة وتشجيع التنظيم، وضع مدونات سلوك وإدراج منع العنف ضد المرأة في موثائق العمل النقابي مثلا (مثل ميثاق الشرف الصحفي، الإعلامي، ...)، وجود آليات لإحالة الناجيات من العنف للجهات المختصة قضائية، صحية وغيرها، أهمية وجود خدمات تقدم للناجيات من العنف الجنسي في أماكن العمل في مكان العمل نفسه حرصا على سرعة تقديم الحماية والخدمة<sup>(17)</sup>.

هذا الجهد على المستوى الدولي سواء من الاتحاد الدولي للنقابات أو منظمة العمل الدولية أو الأمم المتحدة بهياكلها المختلفة يظل حبرا على ورق ما لم تعمل المنظمات الوطنية ومؤسسات الدولة على تنفيذ هذه التوصيات.

## 2- مكافحة العنف الموجه ضد المرأة العاملة في القانون الجزائري:

لم يدرج المشرع الجزائري في قانون العمل نصوص خاصة بحماية العامل من العنف والاعتداء، في حين نجد بعض التشريعات قد أدرجت هذه الحماية في تشريعات العمل، ومثال ذلك ما جاء في المادة 29/أ من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:..... إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو



بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول".

إلا أن المشرع الجزائري لاحظ خطورة استغلال صاحب العمل لما له من سلطة على العمال وما قد يؤدي إليه ذلك من اعتداءات على العمال، إذ شدد من عقوبات بعض الجرائم لهذا السبب حيث انه ينص بموجب نص المادة 337 من قانون العقوبات على انه: "أذا كان الجاني... من فئة من لهم سلطة عليه (من وقع عليه الفعل المخل بالحياة أو هتك العرض...) أو كان ممن يخدمونه بأجر أو كان خادما بأجر لدى الأشخاص المبيينين أعلاه... فتكون العقوبة.. السجن المؤبد لمرتكب كل من فعل مخل بالحياة وجناية الاغتصاب".

أما مسألة التحرش وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، فمشروع القانون التمهيدي للعمل أفرد محورا خاصا بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش<sup>(18)</sup>. وإلى حين ذلك يتمثل أساس تجريم فعل التحرش بالنساء العاملات في مجال العمل في نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات التي جاء فيها: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين(02) إلى سنة (01) وبغرامة من 50.000 إلى 100.000 دج كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية".

وفي كل الأحوال، باستطاعة العاملات الضحايا الاتصال بمفتش العمل كما هو عليه الحال بالنسبة لكل المشاكل الأخرى التي تقع في مكان العمل<sup>(19)</sup>.

كما يحق للمرأة المتضررة من الاعتداء أو العنف في رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن سائر الأضرار التي إصابتها، وسواء كانت تلك الأضرار مادية أم معنوية، إذ يبقى أمر التعويض المستحق لها خاضعا لسلطة القاضي وتقديره، إذ سيأخذ في اعتباره مسائل شتى، كصورة الاعتداء وما نجم عنه من نتائج، وما إذا كان له تأثير وتبعات على العاملة وسمعتها وشرفها وكرامتها.

كما تستفيد المرأة من الحماية المقررة للأفراد او الموظفين ككل، وتظهر الحماية هنا في تجريم جملة من الأفعال: كجريمة إهانة موظف عام المعاقب عليها بموجب المادة



144 من قانون العقوبات، وجرائم الايذاء العمدي من جرح وضرب واعتداء أيا كان نوعه المعاقب عليها بموجب المواد من 264 إلى 276 من قانون العقوبات.

#### خاتمة:

يتضح من خلال ما سبق ان الفلسفة العامة للمشرع هي التوجه التدريجي نحو إرساء المساواة والقضاء على كل اشكال الاعتداء على المرأة داخل بيئة العمل، لان مسالة حمايتها أصبحت معيارا للحكم على مدى التزام الدول باحترام القيم العالمية لحقوق الانسان. فالرغم من تخصيص التشريعات العمالية المرأة بأحكام خاصة إلا أن اغلبها لم يواكب التطورات الدولية في مسالة حماية العاملات من العنف، حيث اتجه المشرع الجزائري إلى إدراج هذه الحماية في إطار قانون العقوبات فقط، الأمر الذي جعلنا نخرج بجملة من الاقتراحات والمتمثلة فيما يلي:

- وضع نصوص تجريميه خاصة في قانون العمل الجزائري تعاقب على كل أشكال العنف الموجهة ضد المرأة العاملة.
- ضرورة حماية المرأة العاملة من العنف الخفي في المؤسسات خصوصاً من ضغط التكتلات الجماعية في المؤسسة، ومن النبذ والتحقير لما تنجزه من أعمال، عن طريق وجود قوانين رادعة وعقوبات لمن يمارس العنف وعن طريق تشكيل مجلس ضبط لكل من يمارس العنف في المؤسسة.
- تشجيع المرأة للتوجه بشكوى في حال شعورها بممارسة الضغط عليها من زملائها للإدارة، ومن خلال ترسيخ أهمية الدور الفاعل للمرأة في المؤسسة لدى زملائها وطاقتهم للعمل.
- إعداد برامج توعية تعرف النساء العاملات بحقوقهن والقيام بتمكينهن من هذه الحقوق لو كن من ضحايا العنف.
- ضرورة إيجاد آليات رقابه ومتابعه فعاله لمناهضة العنف ضد النساء في أماكن العمل، كوضع كمرات مراقبة داخل اماكن العمل وتفعيل دور مفاتشيات العمل في التفتيش والمراقبة الدورية لاماكن العمل.

- بناء قدرات الخبراء في مجال الإعلام من أجل النهوض بقدرتهم على تناول القضايا المتعلقة بالعنف ضد النساء بحيث ينظر إلى العنف ضد النساء باعتباره قضية مجتمعية لها أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية ونفسية متعلقة بحقوق الإنسان ولها تداعياتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية على المجتمع والأسر وليس قضية تتعلق بالنساء فقط.

### الهوامش والمراجع:

- (1) - الفصل 68 وما يليه من قانون عدد 27 لسنة 1966 المتعلق بمجلة الشغل، الصادر في 30 أبريل 1966.
- (2) - عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 29 جوان 2008، ص 145-177.
- (3) - هيثم حماد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف دراسة مقارنة، كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ص 231، ومحمد على الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2008، ص 296.
- (4) - عمرو بنعلي، حظر التمييز ضد المرأة في مدونة الشغل- دراسة مقارنة-، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الأول وجدة، 2008-2009، ص 65.
- (5) - راجع المواد 7-11-12 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 1988، والمواد من 38-44 من المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 جانفي 1991، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 1991، والمواد 17-35-36 من المرسوم الرئاسي رقم 117/05، المؤرخ في 11 ابريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، الجريدة الرسمية رقم 27 لسنة 2005.
- (6) - زيد محمود العقالية، حقوق المرأة العاملة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، مجلة المفكر، العدد الثامن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، ص 488.
- (7) - زيد محمود العقالية، المرجع السابق، ص 490.
- (8) - حسينة شرون، فاطنة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة بالتشريعات المغاربية للعمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 02، سبتمبر 2019، ص 604-605.
- (9) - المواد 176-183 من القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصيغة المحينة بتاريخ 26 أكتوبر 2011، نقلا عن حسينة شرون، المرجع السابق، ص 605.

(10) - إن مصطلح «الاعتداء» أوسع دلالة وشمولا من مصطلح «العنف»، فعلى الرغم من أن مصطلح الاعتداء يعبر-أيضا- عن الأفعال غير المشروعة المرتكبة في مواجهة الآخرين، ولكن نطاقه أوسع من نطاق مصطلح العنف، ذلك أن استخدام مصطلح «العنف» لا يقتصر إلا بالحالات التي تكون فيها الأفعال الموجهة ضد العامل مقترنة بنوع من الشدة أو القسوة أو الاستخدام المفرط للقوة، هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص95.

(11) - المادة 2 من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

(12) - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص96.

(13) - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق ص 96-97.

(14) - سعد ربا عنان، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية نابلس، 2015، ص169.

(15) - منشور على:

[http://www.un.org/arabic/events/women/iwd/2009\(28/03/2021\)](http://www.un.org/arabic/events/women/iwd/2009(28/03/2021))

(16) - منى عزت، الاستغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل-دراسة بحثية عن العنف الجنسي في أماكن العمل-، مؤسسة المرأة الجديدة، 2009.

(17) - منشور على:

<http://www.almashreqfoundation.org/violence-against-women-in-work-place>  
(10/04/2021)

(18) - خصص له فرعاً مستقلاً بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل وهذا في الفرع السابع من الفصل الثالث من الكتاب الأول العنوان الأول من مشروع القانون التمهيدي للعمل.

(19) - أحمد داود رقية، آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة- دراسة مقارنة-، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد العاشر، جوان 2018.