

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

The role of national legislation in protecting working women from acts of violence .

بوراس عبد القادر

جامعة تيارت / الجزائر

مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي

bourasdroit@yahoo.fr

برجمة وسيلة حليلة

جامعة تيارت / الجزائر

مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي

Berrahmawassila02@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/12/18

تاريخ القبول: 2024/12/09

تاريخ الإرسال: 2024/05/22

الملخص:

إن المرأة بجميع أوصافها زوجة ، أما ، بنتا أو أختا لطالما كانت محل تعنيف في كثير من الأحيان ، ذلك راجع لخلقتها الضعيفة و تبعيتها الدائمة للرجل ، لهذا حظيت بالحماية القانونية على جميع الأصعدة و تجلت على العموم في وضع قوانين تحميها و تحمي حقوقها ، لذا عمل المشرع الجزائري إلى حماية حقوقها خاصة حينما تتصف بالعاملة ، فالمرأة العاملة تتعرض إلى أبشع صور العنف ووجب تبعا لذلك تجسيد حماية حقيقية لها سواء داخل مكان العمل أو خارجه ، فداخل محيط العمل قد تتعرض لصور العنف من زملائها أو مرؤوسها و في الخارج على طول مسارها من بيتها إلى عملها من خلال المضايقات التي تتعرض لها سواء الجسدية أو اللفظية و في كثير من الأحيان تتطور من مضايقات إلى اعتداءات.

الكلمات المفتاحية:

التشريع الوطني - الحماية - المرأة العاملة - جرائم العنف.

Abstract:

The woman in all her roles as a wife, a mother, a daughter, a sister has been a subject to violence very often , That is due to its weak nature and its permanent dependence to the man ,Thus ,she has been given legal protection in all fields as shown in laws protecting her and her rights.

The Algerian legislator has worked well in this regard. In fact, the woman is abused by her colleagues, as her bosses and out of work on her way from work to home.

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

This abuse can be physical or verbal and very often a plain aggression.

Keywords: National legislation - protection- working woman – violence crimes .

مقدمة:

إن ظاهرة عمل المرأة وخروجها من مجال البيت والأسرة كان حاجة أكثر منها رغبة، فغلاء المعيشة وتغير المنظومة الاجتماعية و العيش ضمن أسر صغيرة دفع المرأة إلى الخروج لميادين العمل كتفا بكتف مع الرجل سواء كان أبا، أخا، زوجا أو ابنا فمساعدة المرأة في أعباء الحياة أصبح حاجة ملحة.

ولكن خروج المرأة للعمل عرضها لعدة مخاطر قد تمس بسلامتها الجسدية و حتى سلامتها النفسية و نقصد هنا سمعتها، لان العنف بجميع أشكاله ظاهرة لصيقة بالإنسان و هنا كان لزاما على المشرع إيجاد طرق لحماية المرأة العاملة و حماية حقوقها من أي اعتداء.

وعليه فان المشرع الجزائري قد اهتم بعمل المرأة في ظل منظومة قانونية ، حيث اعتمد على ضبط حقوق المرأة العاملة و عدم ترك ذلك للمبادرات الفردية ، وجاء ذلك انطلاقا من المواثيق الدولية التي كرست حقوق المرأة العاملة ، و هنا تكمن أهمية هذه الدراسة ، لان موضوع حقوق المرأة بصفة عامة هو موضوع متجدد حسب الظروف و الأوضاع و ليس جامدا أو محسوم و هذا ما سنتناوله من خلال دراستنا ، لنصل في خضم ذلك لدور المشرع الجزائري في حماية المرأة العاملة لحقوقها و حمايتها ضد جرائم العنف خاصة في التعديل الأخير لقانون العقوبات الأمر رقم 06-24 مؤرخ في 28 ابريل 2024 . الجريدة الرسمية رقم 30 المؤرخة في 30 ابريل 2024، المعدل و المتمم لقانون العقوبات رقم 156/66 .

و من اجل الإلمام بهذا الموضوع ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من العنف بجميع أشكاله؟

وقصد الإجابة و الإلمام بأهم أبعاد الدراسة اعتمدنا المنهج التحليلي و ذلك بتحليل المواد و النصوص القانونية ، وللإجابة على الإشكالية المطروحة و مضمونها ارتأينا التطرق إلى :

1- الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة .

2- الحماية القانونية للمرأة العاملة من جرائم العنف .

1- الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة :

إن حقوق المرأة موضوع أسال الكثير من الخبر ، ولطالما كان موضوعا للنقاش و الجدل ، فكان الاعتراف بالحقوق السياسية للمرأة مثلا ضربا من ضروب المستحيل ، فكيف للمرأة التي ينظر إليها نظرة نقصان ان يكون لها شأن في السياسة و الحكم ، غير أن الوقت و التطور أعطى المرأة أكثر ما كانت تتوقع

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

وتتج ذلك بالاتفاقيات الدولية وكذلك الأمر بالنسبة للمرأة العاملة فقد جاهدت للوصول إلى مراتب عليا والمناصب قيادية ، و قبل كل ذلك نستعرض جلة من الحقوق التي توجت بها المرأة العاملة .

1.1- حقوق المرأة العاملة :

إن سعي المواثيق الدولية إلى إشراك المرأة في التنمية ، من خلال إشراكها في عجلة العمل هي ذاتها التي حددت للمرأة الحقوق التي تتمتع بها ، و ذلك نابع من الإيمان بدور المرأة العاملة في التنمية و الازدهار و هو ما دفع بالمجتمع الدولي إلى إقرار حقوق النساء العاملات و توفير الحماية لهذه الحقوق .

1.1.1- المواثيق الدولية التي تضمنت حقوق المرأة العاملة :

عاشت المرأة في العصور القديمة أسوء الظروف فكانت تعتبر عارا و خطيئة و كانت تقتل بمجرد ولادتها ، أما عاشت فهي جارية و رهينة ، إلى أن اعترفت شريعة حمورابي بحقوقها و خاصة في مجال العمل الذي فتح لها المجال لاسترجاع حريتها و كرامتها ، و منحها استقلال ذمتها المالية و أكسبها شخصية قانونية مستقلة و أعطاهما الحق في ممارسة العمل التجاري و الوظائف الإدارية¹ ، و بعدها الحضارة الفرعونية التي أعطت المرأة مكانة اجتماعية و مركزا قانونية و هو ما يؤكد تاريخ الحضارة المصرية في الجداريات و النقوش التي تبرز أن المرأة كانت تباع و تشتري و تقوم بأعمال الفلاحة بل كانت الملكة (الأم الوصية على العرش)² ، و بمجيء الإسلام أصبحت كرامة المرأة و حقها في التملك مضمونا و أعطيت لها حقوق في الميراث ، كما أصبحت تتعلم و تعمل و تجاهد في سبيل الله ، و مع مرور الزمن و تطور المجتمع نشأت الدول و نشأ المجتمع الدولي و ظهرت الإعلانات و الاتفاقيات و المواثيق و سنتطرق إلى حوصلة من المواثيق الدولية من إعلانات و عهود و اتفاقيات التي شملت حقوق الإنسان بشكل عام و حقوق المرأة بشكل خاص .

أولا- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 :

بعد قيام الدول نشأت بينها حروب انتهكت فيها كل حقوق الإنسان و شكلت الحربين العالميتين أكبر المجازر في تاريخ البشرية لذا اجتمعت تلك الدول لجبر ذلك الانتهاك الصارخ و صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، و هو المرجع و المنبع لجميع حقوق الإنسان وقد تضمن في الديباجة على مبدأ التساوي بين الرجال و النساء في الحقوق و هو بذلك يعتبر أول ميثاق دولي جسد حق المساواة بين المرأة و الرجل³ و كرس الكثير من الحقوق و التي فصلت فيما بعد بعدة عهود و اتفاقيات جاءت متتالية بعد صدوره .

1- جليل ابراهيم ، كرامة المرأة في قانون حمورابي ، مركز بحوث و متحف التاريخ الطبيعي ، العراق ، 23-11-2023 .

2- ياسين محمد حسين ، حقوق المرأة في حضارات وادي النيل القديمة ، مجلة دراسات في التاريخ و الآثار ، مصر ، العدد 52 ، 2016 ، ص 72.

3 - الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، 1948 ، ديباجة.

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

ثانيا- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 :

اعترف في المادة السابعة منه بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية و أجرا منصفا و مكافأة تساوي قيمة العمل دون تمييز، كما ضمن للمرأة بالأخص تمتعها بشروط العمل تساوي ما يتمتع بها الرجل و تقاضيتها نفس الأجر عند تساوي العمل مع الرجل .¹

ثالثا- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية عام 1966 :

أكد على تساوي الرجال و النساء في التمتع بالحقوق المدنية و السياسية و هو ما جاء بالمادة الثامنة على انه لا يجوز إكراه أي احد على العمل الإلزامي أو السخرة .²

رابعا- الاتفاقيات الدولية :

ان كل ما سبق ذكره من موثائق كرسست مجموعة حقوق و حريات بصفة عامة و لم تسلط الضوء على حقوق المرأة العاملة بل كانت تسعى إلى نبذ التمييز و الحماية من أشكال العنف ثم جاءت بعدها مؤتمرات و اتفاقيات اهتمت بحقوق المرأة العاملة و التي سنذكرها بإيجاز و ذلك بذكر مضامينها و بماذا تعلق .

- الاتفاقية رقم 03 بشأن حماية الأمومة " كيفية استخدام المرأة قبل و بعد الوضع " عام 1919 .

- الاتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلا للنساء عام 1948 .

- الاتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن نفس العمل عام 1951 .

- الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العالة عام 1964 و التي نصت في مادتها الأولى انه " يمكن لكل عامل حرية اختيار العمل و أفضل فرصة ممكنة للشغل و الوظيفة المتناسبة مع قدراته و مؤهلاته مما كان جنسه " .

- الاتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى من الأنتقال المسموح بحملها لعامل واحد عام 1967 و التي نصت في مادتها السابعة انه " انه بخلاف الأعمال الخفيفة فانه يحذر تكليف النساء و الأحداث بالنقل اليدوي للأعمال " .

- اتفاقية " سيداو " للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979 و التي كرسست مصطلح " التمييز ضد المرأة " و تضمنت الاعتراف للمرأة بالحريات الأساسية في جميع الميادين و حقوق الإنسان

1 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، 1966 ، المادة السابعة منه .

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية ، 1966 ، المادة الثامنة منه .

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

واتخاذ كل التدابير للقضاء على التمييز في ميدان العمل وكذا ضمان الحق في الإنجاب و منع الفصل من العمل في حالة الحمل و الأمومة¹ .

كما ان هناك العديد من الاتفاقيات الإقليمية و العربية و التي نذكر منها التي صادقت عليها الجزائر و هي :

- اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية و التي تم اعتمادها خلال الدورة 69 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية 2002 و قد صادقت الجزائر عليها عام 2003 و كان أهم أهدافها هو تطوير وضع المرأة و تدعيم دورها في المجتمع² .

- بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا عام 2003 الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب و تم المصادقة عليه من طرف الجزائر في نفس السنة و تضمن الكثير من النقاط المهمة التي عززت حقوق المرأة و كرست مبدأ المساواة بينها و بين الرجل³ .

خامسا- المؤتمرات الدولية :

تنوعت تلك المؤتمرات فمنها ما هو خاص بالمرأة عموما و هناك ما هو متعلق بالمرأة العاملة و حقوقها ، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

1- المؤتمرات الدولية للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق المرأة :

- مؤتمر مكسيكو سيتي 1975 : ابرز ما نتج عنه هو تأسيس معهد الأبحاث و التدريب بالإضافة إلى إنشاء صندوق التنمية لتطوير أوضاع المرأة و ربط بين السلم و التنمية و كان شعاره " مساواة ، تنمية ، سلام " .

- مؤتمر كوبنهاجن 1980 : و كان شعاره " المساواة و التنمية و السلم " و ركز على المساواة المطلقة في الحقوق بين الرجل و المرأة و اعتبار المرأة عنصرا أساسيا في التنمية ، كما قام باستعراض توصيات مؤتمر مكسيكو و مدى تقدم تنفيذها و مدى اتخاذ الدول للوسائل التشريعية التي تضمن حقوق المرأة وطنيا و دوليا .

- مؤتمر نيروبي 1985 : و كان من أهم نتائجه إصدار " استراتيجيات نيروبي للنهوض بالمرأة الى عام 2000 " ركز على مجموعة من النقاط أهمها التأكيد على المساواة بين المرأة و الرجل ، تكريس الحق في التعليم و الخدمات الصحية و العمل والقضاء على العنف ضد المرأة .

- مؤتمر بكين (الاول) 1995 : و كان في الصين و الذي دعا إلى ضرورة ضمان تمتع المرأة بحقوق الإنسان وكذا الحريات العامة و كان أهم مؤتمر اقر بحماية حقوق المرأة العاملة و اعتبر أن التنمية المستدامة تتحقق بإتاحة

1- الطاهر مولاي، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر ، مجلة دراسات و أبحاث ، جامعة سعيدة ، المجلد 12 ، العدد الثالث، جويلية 2020، ص 37 .

2- اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية ، في إطار جامعة الدول العربية ، تاريخ اصدار الوثيقة 28مايو 2002 رقم 133 ، في مصر .

3- بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب، في القمة العادية الثانية في موزمبيق ، 11 يوليو 2003 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

الفرصة للمرأة والرجل بالتساوي للمشاركة في الاقتصاد و التنمية الاجتماعية للقضاء على الفقر ، و قد شهد مشاركة قوية للجمعيات النسوية و حضره عدد هائل من الدول ،إلا انه أثار الكثير من جدل بسبب تحريضه على إقامة علاقات جنسية خارج إطار الزواج و اعتبارها من حقوق المرأة و هو ما جعله يواجه معارضة شديدة من الدولة العربية و حتى دولة الفاتيكان .

- مؤتمر بكين (الثاني) 2000 : حمل عنوان " المرأة عام 2000 المساواة بين الجنسين و التنمية و السلام " و كان عبارة عن دورة استثنائية للجمعية العامة و قد قاطعته كل الدول الإسلامية بما فيها الجزائر ¹ .

2- المؤتمرات الدولية للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق المرأة العاملة :

- مؤتمر طهران 1968 : يعتبر أهم مؤتمر عالمي لحقوق الإنسان و الذي كان نتاج جهود دولية هدفها تعزيز حقوق المرأة العاملة و تضمن الإعلان الصادر منه إقرار دور المرأة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية .

- مؤتمر روما عام 1979 : و كان محوره الإصلاح الزراعي و التنمية الريفية و اقر بدور المرأة في النشاط الزراعي و الحياة الاقتصادية و اعتبرها شرط من شروط التنمية .

- مؤتمر ري ودي جانيرو 1992 : أكد على المساواة بين الرجل و المرأة و وضع خطط لتحقيق ذلك و ركز على تعليم المرأة و اقترح على الحكومات اخذ تدابير للتصدي للعنف ضد المرأة .

- مؤتمر فيينا 1993 : ركز على مساهمة المرأة في الحياة السياسية ، المدنية ، الثقافية و الاقتصادية و دعا جميع الدول للمصادقة على اتفاقية سيداو بحلول سنة 2000 .

- مؤتمر تركيا 1996 : كان محوره المستوطنات البشرية و قد طالب بإشراك المرأة في جميع مجالات الحياة . و تواصلت المؤتمرات العالمية للأمم المتحدة و التي نوقشت فيها الكثير من القضايا التي تهم المرأة العاملة و تهم التنمية و تمكين المرأة من دورها الاقتصادي و كذا التمتع بحقوقها المتعلقة بالعمل ²

- بالإضافة إلى عدة اتفاقيات عربية تضمنت بعض النقاط التي تحسب في إطار المساواة بين الجنسين .

2.1.1- أنواع حقوق المرأة العاملة :

يعتبر أهم و أول حق للمرأة قبل العمل هو التعليم و التكوين فرفع مستواها التعليمي يزيد حظوظها في العمل ، و يفتح لها مجال المعرفة حتى و لو لم تخرج إلى ميدان العمل فوجود ام متعلمة يساهم في تنمية المجتمع من خلال تربيتها السليمة لأبنائها و من منا لا يحفظ عبارة " الأم مدرسة " ،لأن العمل كان و مازال هدف للمرأة ،

1- بلهادي حميد ، لالو راجح ،زيان محمد امين ، الحماية الدولية لحقوق المرأة بين شعار الحماية وواقع الإباحة ، دفاتر البحوث العلمية ، المجلد 9 ، العدد 1 ، جامعة البليدة ، السنة: 2021، ص 220 و 221 .

2- طاوسي فاطنة ، الحماية الدولية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق بسكرة ، السنة الجامعية: 2019-2020، ص 27.

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

فان الكثير انتقدوا خروج المرأة للعمل متمسكين بدورها الذي لا يتعدى حدود البيت في الرعاية و التربية ، في حين اتجه فريق آخر إلى ضرورة إقحام المرأة في الحياة العملية جنبا لجنب مع الرجل و اعتبروا ذلك أسمى درجات المساواة بينها ، و بقيت قضية عمل المرأة لسنين تسيل الكثير من الخبر ، و للحديث عن حقوق المرأة العاملة خصصنا هذا الجزء :¹

أولا - ما تعلق بالحقوق العامة بالمرأة العاملة :

حرصت منظمة العمل الدولية على ضمان و حماية الحقوق العمال بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة ومن بين الحقوق نذكر :

1 - حق المرأة في العدالة الاجتماعية و القضاء على كل أشكال التمييز، و هو ما عانت منه المرأة لعصور فعدم التمييز و المساواة في الحقوق المدنية و السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية هو ضمان لحقوق الإنسان .

2- حق المرأة في العمل و حرية اختيار العمل و هو الحق المكفول لكل إنسان أيضا .

3- الحق في تحسين ظروف العمل و توافر شروط الصحة و السلامة و توفير تأمين اجتماعي في حالة المرض او العجز .

4- الحق في تكوين نقابات و العدالة في المكافأة على العمل و الحق في الإضراب .²

5 - الحق في الإجازات و العطل المدفوعة الأجر ومنحة التقاعد .

كل هذه الحقوق و غيرها جاءت في إطار عام للعامل و العاملة دون النظر للجنس بل كانت مبنية أساسا على عدم التمييز بين الرجل و المرأة و تمتع كل منهما بها³ .

ثانيا - ما تعلق بالحقوق الخاصة بالمرأة العاملة :

ضمنت المرأة العاملة حقوقها العامة مثل الرجل ، بينما هناك حقوق فرضت نفسها و اكتسبتها المرأة بسبب طبيعتها الفيزيولوجية و ظروفها الاجتماعية و الصحية و منها :

1 - ما تعلق بأوقات عمل المرأة :

حقوق المرأة في هذا المجال جعلت لها أولية و استثناءات في أوقات معينة فتم حظر تشغيل النساء في العمل الليلي باستثناء الصحة العمومية و إتباع نظام المداولة و في حالة وجود ضرورة بأخذ تصريح من مفتشية العمل¹ .

1- الطاهر مولاي، نفس المرجع السابق ص 39 .

2- طاوسي فاطنة ، المرجع السابق ص 46 .

3- طاوسي فاطنة ، المرجع السابق ص 46 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

كما أن هذا الاستثناء راجع لطبيعتها الجسدية التي لا يمكنها تحمل السهر و التعب لأوقات طويلة ، بالإضافة إلى حمايتها من أخطار العمل ليلا و ما يتبعه من أذى لها .

- 2 ما تعلق بنوع عمل المرأة :

و ما يتماشى مع الطبيعة الفيزيولوجية لها ، فالأعمال الشاقة و الخطيرة او عديمة النظافة و المضرة بالصحة أو أي عمل لا يتناسب مع طبيعة جسد المرأة و قوتها فهو محظور عليها ، و قد حدد وزن 25 كلف كأقصى- وزن يمكن للمرأة رفعه لمسافات قصيرة دون الاستعانة بالآلات الرفع ، فكل الأعمال التي تفوق طاقة المرأة و قدرتها الجسدية او يسبب لها تعباً أو مشقة فهو محظور .

- 3 ما تعلق بكونها حاملا او في حالة وضع :

منعت الاتفاقية المتضمنة حماية الأمومة و صادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1919 أرباب العمل من فصل المرأة العاملة في حالة غيابها بعد وضع مولودها أو قبل ذلك و حددت المدة بـ 6 أسابيع قبل و بعد الوضع و أضافت أيضا انه يمنع على العاملة ممارسة الأعمال التي تشكل خطرا على صحة الجنين كالأعمال التي تصدر منها إشعاعات أيونية ، و دفع أجرها أثناء عطلة الأمومة و إعادتها لعملها بعد انتهاء العطلة و ذلك بمنحها وقتا للرضاعة يستقطع من وقت العمل ، و عدم التمييز بينها و بين الرجل بسبب ذلك ² .

كانت هذه نبذة عن بعض الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة و التي مكنتها منها الاتفاقيات و المواثيق الدولية ، غير انها تتميز بالكثير من النقائص كما ان هناك تجاوزات كثيرة في مجال تطبيق هذه الحقوق .

2.1- الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في التشريع الجزائري :

بعد أن عرجنا على الحماية القانونية للمرأة العاملة في المواثيق الدولية نعرج الآن على الحماية القانونية

للمرأة العاملة في التشريع الجزائري .

و التي تنقسم إلى إطارين الأول ما تعلق بقوانين الشغل و ما تعلق بقوانين أخرى مختلفة .

1. 2.1- الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في قوانين الشغل :

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لتكريس حقوق المرأة العاملة في عدة قوانين نستعرض منها الآتي :

أولا- قانون العمل :

و أهم حق مكسب في قانون العمل الجزائري هو الحق في المساواة بين الجنسين المرأة و الرجل و كذا

1- الطاهر مولاي، المرجع السابق . ص 95 .

2- طاوسي فاطمة ، المرجع السابق ص 46 .

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

ما تعلق بعدم تشغيل القصر- اقل من 19 سنة في كلا الجنسين¹ بالإضافة إلى حظر الأعمال الليلية على العاملات² ، و الحق في الاستفادة من عطلة الأمومة و فترات قبل و بعد الولادة³

ثانيا- القانون الأساسي للوظيفة العمومية :

و قد تضمنت مواده عدة حقوق تتعلق بالموظفة كما يلي :

- 1- بقاء الموظفة في وضعية الخدمة أثناء عطلة الأمومة .
- 2- استفادة الموظفة بحق الاستيداع لتربية طفلها الذي لا يتجاوز عمره 5 سنوات⁴ .
- 3- عدم التمييز بين الموظفين بسبب الرأي أو الجنس أو الأصل أو أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية .

ثالثا - قانون الضمان الاجتماعي :

و هو قانون الحماية من المخاطر الاجتماعية التي تمنع العمال من ممارسة نشاطهم المهني كلياً أو جزئياً و يكفل لهم الحد الأدنى من المعيشة ، أما ما تعلق بالمرأة العاملة فهو يكفل لها الحماية في أوقات الحمل و الوضع مع منحها أوقات الراحة الكافية و تغطية التأمينات الاجتماعية⁵ ، حيث تعتبر إعانات الأمومة في المرتبة الثالثة بين إعانات الضمان الاجتماعي بعد حوادث العمل و معاشات التقاعد ، و هو راجع أساساً لهيمنة المرأة في القطاعات المهمة كالتيقلم و الصحة ، كما تجدر الملاحظة ان قطاع الضمان الاجتماعي مرتبط بأهداف التنمية المستدامة من خلال ضمان المساواة بين الجنسين و ضمان العمل اللائق لها⁶

2.1.2- الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في الدستور وقانون الأسرة :

حظيت المرأة بحقوق و امتيازات ضمن الكثير من القوانين و بالأخص المرأة العاملة .

1- المادة 28 من القانون رقم 11-90، المؤرخ في 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-22 مؤرخ في 20-07-2022 .

2- المادة 29 من القانون رقم 11-90، نفس المرجع .

4- المادة 55 من القانون رقم 11-90، نفس المرجع .

4- المواد 129 و 213 و 146 من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المعدل بالقانون 22-22 مؤرخ في 18-12-2022 .

5- القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالقانون رقم 15-05 مؤرخ في 01-02-2015 .

6- شلغوم نعيم وعاد لبيد ، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر ، جلة الأبحاث القانونية و السياسية المجلد 04 العدد 01 سطيف عام 2022 ص 14 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

اولا في الدستور :

- شملت الدساتير الجزائرية ضمن جميع تعديلاتها حقوق المرأة ، بداية من دورها في الأسرة ، باعتبار الأسرة تحظى بحماية الدولة و المجتمع ¹ ، كما ان أهم حق هو الحق في المساواة المواطنون سواسية أمام القانون وصولا إلى الحق في الترقية في المناصب العليا في الهيئات و المؤسسات العمومية ² ضف إلى ذلك تعديل 2008 الذي كرس مبدأ ترقية المشاركة السياسية للمرأة في مختلف المجالس المنتخبة و حدد النسبة من 20 % إلى 50 % و تم صدور قانون عضوي يحدد كيفية تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ³ ، حتى الوصول لتعديل 2016 و استعمال المشرع لمصطلح " التناصف " مبدأ المناصفة بين الجنسين ، الرجال و النساء ⁴ كما شمل التعديل الدستوري لسنة 2020 المرأة بالحماية الدستورية و شملت أساسا :
- حمايتها من العنف – ترقية مشاركتها السياسية – ترقية و حماية المرأة العاملة .

ثانيا - قانون الأسرة :

- لقد استطاع هذا القانون حماية المرأة العاملة من خلال موضعين مهمين ، الأول في إعطاء المرأة العاملة الحق في اشتراط عملها في عقد الزواج و الثاني من خلال إعطائها الحق في طلب التطليق في حالة مخالفة الزوج للشرط المتفق عليه في العقد و المتضمن عملها ، كما كفل لها ذمتها المالية المستقلة عن زوجها ⁵ .
- و لقد جاء تعديل 2005 لموازنة المركز القانوني للمرأة ، فكفل لها حقها في الإيجاب و القبول في عقد الزواج ، حرية اختيار الزوج ، نفس الحقوق و الواجبات مع الرجل أثناء قيام العلاقة الزوجية دون الإخلال بمبادئ الشريعة الإسلامية ⁶ .
- كل ما سبق كان حول الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة و الحماية القانونية التي أوجبها المشرع الجزائري لحماية تلك الحقوق و التي تشهد تطورا و مواكبة ملحوظة مع ظروف المرأة ، و ليس هناك من ينكر هذه القفزة النوعية في التشريعات الداخلية و للمزيد من التوضيح سنتطرق في المحور الثاني من لب المداخلة و هو الحماية القانونية للمرأة العاملة من جرائم العنف و كيف استطاع المشرع العمل على توفير أفضل الآليات للوقاية ثم الحماية من جرائم العنف المختلفة .

- المادة 58 من الدستور . 1

- المادة 36 من الدستور . 2

- القانون العضوي رقم 03/12 المؤرخ في 12 يناير 2012 الجريدة الرسمية مؤرخة في 14 يناير 2012 تحت رقم 14 . 3

- طابوسي فاطمة ، المرجع السابق ص 189 . 4

- المواد 19 و 37 و 53 من قانون الأسرة . 5

- 6- الامر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المتضمن تعديل قانون الأسرة .

2- الحماية القانونية للمرأة العاملة من جرائم العنف :

إن المرأة بصفة عامة احد ضحايا العنف كونها من الفئات الضعيفة و على الرغم من اجتهاد التشريعات الدولية و الوطنية في إيجاد صور و آليات للحماية ، إلا أنها لم تقضي على هذه الظاهرة بل خففت من حدتها بعض الشيء ، و يعتبر وقت خروج المرأة للعمل من أكثر الأوقات التي تتعرض فيها لهذا الخطر ، وهذا لا ينفي وجود حالات كثيرة يكون العنف فيها داخل البيت و الأسرة و لكن تكون أكثر عرضة لأنواع العنف و صوره عند خروجها من بيتها.

و سندرس ببعض التفصيل أشكال و صور العنف ضد المرأة العاملة.

2.1 - صور جرائم العنف ضد المرأة العاملة :

تواجه المرأة العاملة الكثير من العقوبات في مسيرتها العملية و ذلك راجع لعدة عوامل ، لعل أهمها تعرضها لممارسات عنصرية على سبيل الجنس في تقلدها للمناصب ، إضافة لتعرضها لمختلف صور المضايقات و العنف وما يترتب عنه من الآثار النفسية.

2.1.1 - صور العنف ضد المرأة العاملة :

يكون تعرض المرأة العاملة إلى أشكال العنف راجعا و مرتبطا بالكثير من العوامل الاجتماعية تارة و النفسية تارة و المادية تارة أخرى ، كما تتراوح خطورته حسب نوعه و لعل أخطر و أكثره هو العنف النفسي- و الجنسي .

أولا- العنف النفسي :

يشمل أي فعل أو قول يكون موجها للمرأة فيسبب لها أذية معنوية أو مساسا بشرفها و كرامتها ، بالأخص إذا كانت المرأة عاملة فيكون الهدف منه هو اهانتها و الإساءة إليها و إذلالها على الرغم من انه يترك اثر جسدي إلا انه يسبب ضررا نفسيا بليغا و يتمثل على العموم في : السب ، الشتم ، التحقير ، الصراخ ، التهديد و كذلك عدم احترامها أو إساءة الظن بها أو انتهاكها بأفعال مشينة و حتى عدم الحديث معها ، و هو ما يترتب عليه أثارا سلبية على الصحة النفسية للمرأة العاملة فيدمر ثققتها بنفسها و يمارسها في الغالب زملاؤها أو رؤسائها في العمل أو من تلتقي بهم أثناء انتقالها من بيتها إلى مقر العمل كسائقي وسائل النقل أو الركاب.¹

ثانيا- العنف الجنسي و التحرش الجنسي :

فهنا مرتبطان لان هدفها الناحية الجنسية و يختلفان في نوع و درجة الضرر الواقع على المرأة العاملة ، فالعنف الجنسي تستعمل فيه القوة لاستدراج الضحية و القيام بعلاقة جنسية معها دون إرادتها " اغتصابها "

1- بكدوش أحسن ، العنف ضد المرأة ، مذكرة ماستر ص 37 و 38 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

باستعمال العنف أو السلطة أو التهديد و في كثير من الأحيان يكون في مكان العمل و بطريقة منحرفة كعاشرتها من الدبر أو باستعمال وسائل جنسية أو بإفقادها للوعي باستدراجها إلى تناول الكحول و المؤثرات العقلية أو مواد مخدرة و في حالات أخرى باستعمال التعذيب¹ .

أما التحرش الجنسي فهو عنف جنسي لا يترك أثارا جسدية ، لأنه عبارة عن تصرفات غير مقبولة وسلوكات تصدر من التحرش تكون إما لفظية مباشرة كتعليقات جنسية أو غير مباشرة كإصدار أصوات لها إيجاءات جنسية أو إيماءات كالغمز بالعين ، البصصة أو النظر في الأماكن الحساسة للمرأة .

و يمكن أن تكون بطريقة جسدية سطحية كالملاسة أو الاحتكاك بالجسد أو بأماكن خاصة . و يعتبر هذين النوعين من أكثر أنواع العنف الذي تتعرض له المرأة العاملة لأنها صعبا الإثبات كما ان خوف المعنفة من نظرة المجتمع لها و خوفها على لقمة العيش يجعلها تصمت و لا تصرح بالعنف المسلط عليها² .

ثالثا- العنف الجسدي :

يشمل كل فعل يحدث ضررا بجسد المرأة العاملة سواء استعملت فيه أدوات أو آلات أو دون استعمالها و سواء نتج عنه آلام و عجز أم لا و يشمل على العموم في : الضرب ، الجرح ، اللطم ، الركل ، الدفع ، أو أي ممارسات تسبب مساسا بالصحة الجسدية للمرأة³ ، و هو اقل نسبة مقارنة بالعنف النفسي- و الجنسي خاصة في أماكن العمل لان آثاره واضحة و إثباته سهل ، إلا أن المرأة العاملة في تنقلها إلى العمل يكون في أوقات مبكرة أو متأخرة تنقص فيها الحركة ما يعرضها لهذا النوع في الطرقات و في وسائل النقل.

2.1.2 – أسباب و آثار العنف ضد المرأة العاملة :

من المؤكد أن هناك مجموعة من الأسباب التي تؤدي أو تساهم في وقوع العنف ضد المرأة العاملة و بالتالي يترتب عليها آثار تكون متباينة من حالة إلى أخرى .

أولا- أسباب العنف ضد المرأة العاملة :

- طبيعة المرأة : فهي كائن ضعيف البنية إذا ما قارناها بالرجل ، فكونها اقل قوة من الرجال جعلها تصبح أكثر عرضة للعنف ، فخروج المرأة للعمل جعل منها ضحية لكل أشكال العنف على مدار اليوم.
- سن المرأة العاملة : فكلما كانت صغيرة السن و قليلة الخبرة كلما تعرضت للعنف و كذلك الحال بالنسبة للمرأة العاملة المطلقة و السبب هو نظرة المجتمع لها .

1- معن فتحي مسمار ، جرائم العنف ضد المرأة و آثارها ، ص112

2- بكدوش أحسن ، العنف ضد المرأة ، مذكرة ماستر ص 39 .

3- هيثم حامد المصاورة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية و العنف ، ص 96 .

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

- مكان عمل المرأة : سواء كان في القطاع العام او القطاع الخاص ، فعمل المرأة في المؤسسات العمومية يعرضها إلى مختلف أنواع العنف أكثر من العمل عند الحواص .
- غير الرجال من المرأة العاملة : خاصة اذا كان لديها مؤهلات و لها كفاءة محنية فهنا يحاول الرجال زملاء أو مرؤوسين مضايقتها و تشيت تفكيرها بغية تراجعها في العمل و الأداء ، و عدم وصولها الى مناصب قيادية¹.

ثانيا- آثار العنف ضد المرأة العاملة :

على الرغم من إصابة المرأة العاملة بأضرار جسدية جراء العنف المسلط عليها إلا أن العنف بجميع أنواعه يكون له آثار نفسية أعمق ، لأنه يمس شخصية و كرامة و شرف المرأة و هنا يكون رد فعلها هو إما تركها لعملها و الاستغناء عن مصدر رزقها أو في حالات أخرى طردها ، مما ينجر عنه مشاكل أسرية و مادية و بالتالي عدم استقرار حياتها و فقدانها لحريتها دون أن ننسى خوفها من العمل و من أفراد المجتمع بصفة عامة ، و الذي ينتج عنه فقدان دورها في التنمية و الإنتاج و اختلال التوازن داخل المجتمع .

موضوع العنف ضد المرأة العاملة هو موضوع هام جدا قدمت فيه عدة دراسات و عدة استبيانات وجميعها وضح أن المرأة في جميع القطاعات تواجه صعوبات في أداء عملها .

2.2- آليات حماية المرأة العاملة من جرائم العنف :

قبل الحديث عن آليات الحماية و العقوبات المسلطة على جرائم العنف ضد المرأة العاملة و يجب التطرق إلى آليات المكافحة العنف و الوقاية منه .

1.2.2- آليات مكافحة العنف ضد المرأة العاملة :

و هنا نسلط الضوء على المنظمات غير الحكومية و الجمعيات التطوعية و دور المجتمع المدني الذي يعمل على عدم تعرض المرأة لجميع أنواع التمييز ، الاستغلال ، العنف ، التحرش الجنسي- أو التهيب ، و الحد من هذه الظاهرة و ضمان حقوق المرأة بصفة عامة و العاملة بصفة خاصة .

ان بداية الدور الفعال للمجتمع المدني ، المنظمات و الجمعيات التطوعية كان في تعديل قانون الأسرة لسنة 1984 ، إذ تعتبر بداية ظهور قوى تدعو للمساواة بين الرجل و المرأة إلى جانب مصادقة الجزائر على العديد من الاتفاقيات و المعاهدات و التي تحولت إلى ضغوطات خارجية تدعو لمراجعة القوانين الداخلية² .

1- طاوسي فاطمة ، المرجع السابق ص 51 و 54 .

2- د. بن قفة سعاد و د. على شريف حورية ، دور المجتمع المدني في الحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري المادة 23 ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، العدد رقم 31 ، 2017 ، ص 57 و 58 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

- أولا: المجتمع المدني .

يشمل جميع المؤسسات التي تنظم المجتمع و التي ينخرط فيها الفرد طوعية و التي تندرج ضمنها الجمعيات ، المنظمات غير الحكومية بجميع أنواعها الثقافية و الدينية و المؤسسات الخيرية و تندرج أيضا ضمنها النقابات العمالية ، و هناك من يدرج الأحزاب السياسية ضمن مؤسسات المجتمع المدني¹ .

إن دور مؤسسات المجتمع المدني أمر واقع ذلك إن الكثير من المنظمات فرضت على سلطات الدولة عدة ضوابط و تلعب دور رقابة الرأي العام على أعمال الحكومة ، كما أن مشاركة الأفراد في هذه الهيئات ساهم في انتشار الوعي العام و تطوير القدرات و المساهمة في التنمية البشرية و تقوية التواصل بين الناس² .

برزت مساهمة المجتمع المدني في مكافحة العنف ضد المرأة عموما و حماية حقوقها فيما يلي:

- التكفل بالمرأة التي تعاني أوضاعا صعبة من خلال إدماجها في المجتمع و تحسين مستواها و مؤهلاتها .

- تكريس المساواة بين المرأة و الرجل .

- دعم المشاريع و المساهمة في تنفيذها و العمل على تدريب و تعليم النساء في جميع المجالات³ .

- ثانيا : الجمعيات .

بصدور القانون رقم 90-31 المتضمن إنشاء الجمعيات ذات الصبغة الاجتماعية كانت انطلاقة فني فترة سابقة كان إنشاء الجمعيات محتشا و لكن بعد صدور القانون و في سنة 2005 أصبح العدد يفوق 70.000 جمعية في الجزائر منها حوالي 900 جمعية وطنية في جميع المجالات الاجتماعية ، ثقافية ، إعلامية ، في المجال الصحي ، في المجال العلمي و التكنولوجي .

- ثالثا : النقابات .

و تمثل همزة الوصل بين النساء العاملات و الهيئات المستخدمة و لها دور بارز في تصحيح العديد من الأوضاع غير العادلة ، إذ يمكنها توقيف العمل من اجل تحسين ظروف عمل النساء و الحصول على حقوقهن كاملة و هو ما وقع فعلا في اسبانيا بتاريخ 08 مارس 2018 حين قامت 10 نقابات بمناسبة العيد المرأة العالمي رافعين شعار مجتمع دون تمييز في الجنس و دون استغلال و دون عنف ضد المرأة⁴ .

1- احمد شكري الصبيحي مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، 2000 ، ص 29 .

2- بليور الطاهر و حريتي ميساء ، المجتمع المدني شريك فاعل في مكافحة العنف العمل الجمعوي كآلية اجتماعية لحماية الشباب الجزائري من ظاهرة العنف ، مجلسه دراسات في علوم الانسان و المجتمع ، جامعة جيجل مجلد 04 عدد 1 مارس 2021 رقم العدد 10 ص 148 .

3- بن قفة و علي شريف ، المرجع السابق ، ص 55 و ص 56 .

4- الطاهر مولاي ، مرجع سابق ، ص 49 .

- رابعا : وسائل الإعلام .

و هو ما أشار إليه سنة 2015 انطونيو غوتيريش الأمين العام للأمم المتحدة بدعوة وسائل الإعلام و العديد من هيئات المجتمع المدني من اجل مواجهة آفة العنف ضد المرأة ، و هنا دور الإعلام هو دور توعوي ورقابي وكننا نرى الكثير من الإعلانات التلفزيونية و الإذاعية و حتى في الوسائل المكتوبة المناهضة للعنف ضد المرأة بصفة عامة و المرأة العاملة بصفة خاصة .

- خامسا : المنظمات النسوية .

سنة 1999 و في اليوم العالمي للمرأة طالبت المنظمات النسوية في الجزائر إلى تغيير قانون الأحوال الشخصية " الاسرة " حاليا ووضع المشروع فعلا أمام رئيس الدولة و في عام 2000 و في ملتقى نسوي ضم النساء المناضلات و الجمعيات و حضره الرئيس عبد العزيز بوتفليقة و قد أمر بتشكيل لجان لدراسة هذا المطلب و الذي فعلا نتج عنه تعديل جذري في قانون الأسرة الجزائري¹ .

2.2.2- آليات الحماية للمرأة العاملة من جرائم العنف :

يتدخل المشرع الجزائري كل مرة في حماية المرأة العاملة سواء على العموم اعتبارها فرد من المجتمع و لو بشكل غير مباشر او بالخصوص على سبيل الحصر في مواقع أخرى و هو ما سنستعرضه .

- أولا : آليات الحماية للمرأة العاملة بصفة عامة :

و التي لم تشمل المرأة العاملة فقط و لكنها تندرج ضمنها :

1- الاهانة و التعدي على الموظف :

جاء في نص المادة 144 من قانون العقوبات المعدل و المتمم و الذي شمل مجموعة من الفئات القضاة، الموظفين و ضباط عموميون ، أن من أهان أحدا من الفئات المذكورة بالقول أو الإشارة أو التهديد بالإضافة إلى إرسال أو تسليم أي شيء إليه أو بالكتابة أو الرسم غير العلني أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبةها و هو يقصد المساس بشرف أو اعتبار الموظف أو احترام الواجب لسلطته ، يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 03 سنوات و بغرامة من 100.000 دج الى 500.000 دج ، و قد شهدت هذه المادة تعديلين مشددين فبعد أن كانت العقوبة من شهرين إلى سنتين و / أو غرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج ، أصبحت في تعديل 2020 من 6 أشهر إلى 3 سنوات و / أو غرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج و أصبحت أكثر تشديدا في تعديل 2024 ، بالإضافة إلى انه افرد رجال القوة العمومية بمادة قانونية خاصة بهم المادة 149 مكرر 15)

1- بن قفة المرجع السابق ص 58 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

الامر رقم 06-24 مؤرخ في 28 افريل 2020 في المواد من 149 مكرر 15 الى 149 مكرر 24 (و هو ما يدل ان المشرع لاحظ تزايد هذا النوع من الجرائم التي تمس الموظف رجلا أو امرأة¹ .

2- أعمال العنف العمدية :

أشار لها المشرع في قانون العقوبات المعدل و المتم في المادة 148 منه أن الاعتداء بالعنف أو القوة على أي قاض أو موظف أو ضابط عمومي يعاقب عليه بالحبس من عامين إلى 05 سنوات بالإضافة إلى غرامة مالية من 200.000 دج إلى 500.000 دج ، و شددت العقوبة في أصناف أخرى من الموظفين مثل القضاة و الضبط العموميين و الأئمة و الأساتذة إذا نتج عنها إسالة الدماء او جرح او مرض او وقع عن سبق إصرار او ترصد ، وكذلك الأمر بالنسبة لرجال القوة العمومية و على سبيل العموم في جرائم الإيذاء العمدي من الجرح أو الضرب في المادتين 264 و 276 ، أن كل من تسبب عمدا في جرح للغير أو ضرب أو ارتكب أي عمل عنف أو تعدي تكون عقوبته من سنة إلى 05 سنوات و غرامة مالية من 100 ألف دج الى 500 ألف دج إذا كان المرض أو العجز يفوق 15 يوما ، و تجدر الإشارة إلى أن المشرع خص بعض القطاعات بقوانين خاصة لحمايتهم و نذكر على سبيل المثال مستخدمي الصحة و الذين صدر أمر معدل و متم لقانون العقوبات (الامر رقم 01-20 مؤرخ في 30 يوليو 2020 في المواد من 149 الى 149 مكرر 14) بعد تزايد الاعتداءات اللفظية والجسدية عليهم أثناء تأدية مهامهم خاصة أثناء جائحة كورونا و تراوحت العقوبات من 03 إلى 10 سنوات في حالة الاعتداء الجسدي و إذا تسبب الاعتداء في وفاة الضحية تصل العقوبة إلى السجن المؤبد بالإضافة إلى الغرامات المالية و في آخر تعديل لقانون العقوبات كذلك بالنسبة برجال الأمن في المادة 149 مكرر 16 و 149 مكرر 17 (الامر رقم 06-24 مؤرخ في 28 افريل 2020 في المواد من 149 مكرر 15 الى 149 مكرر 24)² .

3- الحماية من القذف و السب :

لم يخصص المشرع في قانون العقوبات للموظف مادة له و تركها على سبيل العموم في المواد 296 وما يليها.

4- الحماية من الفعل المخل بالحياء او هتك العرض :

- ثانيا : آليات الحماية المرأة العاملة بصفة خاصة :

خص المشرع الجزائري المرأة العاملة بأحكام خاصة لحمايتها من أشكال العنف و على الرغم من ذلك مازلنا نسمع ونشاهد هذه الظواهر .

1- المادة 144 من قانون العقوبات المعدل و المتم .

2- نجية عراب ثاني ، الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف و الاعتداء في التشريع الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية المجلد رقم 10 العدد 01 سنة 2023 .

1- التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة :

كما سبق و أسلفنا يعتبر التحرش الجنسي أكثر أنواع العنف الذي تتعرض له المرأة العاملة لذا سعى المشرع في تعديل 2004 بموجب الامر 15 / 04 الى تجريمه ، و طبعا دون ان ننسى الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر و التي طالبت الدول بمكافحة المضايقات الجنسية و الأفعال السلبية في أماكن العمل¹ .

نص المشرع في المادة 341 مكرر و عاقب كل من يستغل سلطة وظيفته او مهنته في إصدار أوامر للغير او بالتهديد او الإكراه او ممارسة ضغوط لإجباره للاستجابة لرغباته الجنسية ، بالحبس من سنة الى 3 سنوات و غرامة مالية من 100.000 دج الى 300.000 دج² .

و من خلال المادة حدد المشرع ضمينا مكان التحرش ، و على من يقع و عليه يمكننا القول ان الجريمة هي التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في أماكن العمل من طرف المسؤولين ، و هذا الفهم هو إسقاط عن الفقرة الثانية من نفس المادة التي تعاقب بنفس العقوبة المتحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيجاء جنسيا ، و عليه فالفقرة الثانية أوسع من الفقرة الأولى لأنها لم تحدد صنف المتحرش (المسؤول) و لا على من يقع (المرأة العاملة) و لا كيف يقع (استغلال سلطة الوظيفة)³ .

و أضاف في الفقرة الثالثة ظروف التشديد إذا كان الجاني من المحارم أو الضحية قاصرة أو ضعيفة أو حامل و ضاعف العقوبة في حالة العود .

و لم يشترط المشرع لقيام الجريمة وجود نتيجة (حصول المتحرش على رغباته الجنسية) كأثر للتحرش بل يكفي لقيامها وجود السلوك فقط (التحرش الجنسي) .

و التحرش الجنسي يكون إما بالفعل (لمس أماكن حساسة) أو الألفاظ (عبارات جنسية أو كلمات خادشة للحياء أو تصرف يحمل طابعا أو إيجاء جنسي) (قول حكايات أو نكت جنسية او التغزل في مفاتن المرأة أو إرسال صور ذات محتوى جنسي)

2- الحماية من الفعل المخل بالحياء أو هتك العرض :

عدل المشرع في المادة 337 مكرر و لو ان التعديل كان في عبارتين فقط (الفاعل بدل الجاني) و (الاغتصاب بدل هتك العرض) و باقي المادة دون تغيير ، و ما يهمنا هو أن المادة هي حماية للمرأة العاملة من الفاعل متى كان موظفا أو له سلطة عليها و جعل ذلك من ظروف التشديد ، و كل من يقوم بالفعل المخل

1- المادة 26 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي و بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا .

2- المادة 341 مكرر من قانون العقوبات .

3- المادة 341 مكرر من قانون العقوبات .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

بالحياء او الاغتصاب بالسجن من 10 سنوات الى 20 سنة مع ضمان حق الضحية في المطالبة بجقها في تعويض عن الأضرار اللاحقة بها .¹

3- أعمال التمييز:

واكب المشرع الجزائري النصوص الدولية خاصة الداعية إلى نبذ التمييز و القضاء على جميع أشكاله ، و بالأخص إذا كان التمييز على أساس الجنس ، و جرم أفعال التمييز في الأمر رقم 01/14 المؤرخ في 04 فبراير 2014 المعدل و المتم لقانون العقوبات فوضع القاعدة العامة في المادة 295 مكرر 1 ثم وضع لها استثناء في المادة 295 مكرر 3 ،² و عرف التمييز بأنه كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يستهدف تعطيل الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها بالتساوي في أي ميدان من ميادين الحياة العامة ، و عليه فان كل من يقوم بفعل من تلك الأفعال ضد المرأة العاملة في أي ميدان يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 ثلاث سنوات و غرامة مالية من 50 ألف دج الى 100 ألف دج ، و بالتالي فان أي تفرق في المعاملة بين العمال على أساس الجنس يعد خرقا لمبدأ المساواة و مساواة للحقوق و الحريات و سواء كان الفعل صادرا من شخص طبيعي او شخص معنوي فان الفعل الاجرامي ثابت و عاقبت المادة 295 مكرر 2 مرتكب التمييز اذا كان شخصا معنويا بغرامة مالية من 150.000 دج الى 750.000 دج مع إمكانية تطبيق عقوبات تكميلية .³

و كما وضحا فان المشرع وضع استثناء في المادة 295 مكرر 3 في الفقرة الثالثة بالقول انه لا تطبق أحكام المواد السابقة إذا كان التمييز على أساس الجنس فيما يخص التوظيف إذا كان الجنس شرطا أساسيا لممارسة العمل أو النشاط المهني ، بمعنى إذا كان التمييز لاعتبارات أمنية أو وقائية أو إذا كان النشاط في حد ذاته يشكل خطرا أو ضررا للمرأة ، فهو لا يتعارض مع الاتفاقيات الدولية التي تتضمن حظر الأعمال الشاقة أو التي تسبب ضررا للمرأة .

4- المضايقة في الأماكن العمومية :

المنصوص عليها في المادة 333 مكرر 2 ، أصاب المشرع الجزائري في تعديل سنة 2015 بإضافة هذه المادة ، و التي خصصها للمرأة ، و بإسقاط عبارة مكان عمومي نستطيع القول ان المرأة العاملة في أي مكان تكون فيه يمكن ان تكون هذه المادة حماية لها من المضايقات التي تخدش حياتها مما كان نوعها سواء بالقول او الفعل او الإشارة ، و يعاقب الفاعل بالحبس من شهرين الى ستة اشهر و / او غرامة مالية من 20.000 دج الى 100,000 دج .⁴

1- الامر رقم 06-24 مؤرخ في 28 افريل 2024

2- طاوسي فاطمة ، المرجع السابق ص 280 .

3- المادة 295 مكرر 2 من قانون العقوبات.

4- المادة 333 مكرر 2 الامر رقم 19-15 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 معدل و المتم لقانون العقوبات .

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

و لان المادة 333 مكرر 2 ، خاصة بحماية المرأة جاء تعديل 2024 بإضافة مادة جديدة 333 مكرر 8 ، هذه المادة خاصة بحماية المجتمع و الأخلاق العامة عموما فكل من يقوم بفعل او قول ألفاظ تخدش الحياء في الأماكن العمومية يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و / او غرامة مالية من 50.000 دج الى 100.000 دج.¹

فمن خلال ما سبق ذكره، فنلاحظ وجود عدد كبير هائل من التعديلات و التي تعتبر اضافة الى التشريع الجزائري المواكب لتطورات المجتمع الدولي.

من خلال ما سبق نستخلص اهتمام المشرع الجزائري بضرورة توسيع مجال حقوق المرأة العاملة، بسبب إيمانه أنها أكبر رهان للمستقبل و انها شريك فعال ف التنمية المستدامة..

خاتمة:

إن المرأة هي نصف المجتمع فلا يمكن للمجتمع التقدم و التطور دون إنصافها و إعطائها كل حقوقها ، الشيء المؤكد أن خروج المرأة إلى ميدان العمل هو إضافة و ليس نقصان ، باقتراحها جميع المجالات و بجدارة أثبتت نفسها كموظفة و عاملة و مسؤولة و حتى صاحبة مؤسسة أو شركة و هناك الكثير من النماذج الحية ، إن الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر ليس فقط المضايقات و أعمال العنف المختلفة بل ما يعيق طموحاتها هو العادات و التقاليد و الصورة الدونية للمجتمع ، المرأة أصبحت تشارك في التنمية و تدفع عجلتها جنبا إلى جنب مع الرجل بل و في الكثير من المجالات تسبقه ، لذا وجب على المشرع الجزائري إيجاد جانب تشريعي يحميها حماية كاملة و يوفر لها الدعم لتغلب على كل ما يعيقها في عملها و يقف سدا أمام تحقيق طموحاتها .

فمن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى بعض النتائج و هي كالآتي :

- المشرع الجزائري يجتهد في تخصيص نصوص قانونية بحماية المرأة العاملة و لكنه لم يضع تدابير كافية لحمايتها كما هو منصوص في الاتفاقيات الدولية و الدستور.
- عدم إيجاد منظومة عقابية قبلية أو إجراءات وقائية على وقوع المرأة العاملة ضحية أنواع العنف .
- نظرة المجتمع الدونية للمرأة و الأفكار البدائية للرجل ، أدى إلى خلق بيئة عمل مشوهة و مشبوهة .
- عدم الاعتراف بدور المرأة في التنمية ادى الى كبح طموحاتها و تضاول فعاليتها في مجال العمل .
- استمرار تعرض المرأة العاملة للعنف بجميع أشكاله على الرغم من كل الآليات القانونية المتاحة .

1- المادة 333مكرر8 الامر رقم 06-24 مؤرخ في 28 افريل 2024 معدل و المتم لقانون العقوبات .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

- تواصل الجهود الوطنية من اجل القضاء على ظاهرة العنف بكل أشكاله .
- و عليه فان التوصيات المقترحة لتفعيل الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف و الاعتداء من أي نوع تكون على النحو الآتي:
- ضرورة تعزيز التعاون و التنسيق الدوليين في المجال وقاية المرأة العاملة من جرائم العنف .
- تدعيم و تشجيع مؤسسات المجتمع المدني من اجل العمل على مساندة النساء العاملات قبل أو بعد تعرضهن للعنف و محاولة التخفيف من الآثار السلبية للعنف على المرأة العاملة المعنفة .
- توعية المواطنين و تحسيسهم بدور المرأة عموما و المرأة العاملة بالخصوص في دفع عجلة التنمية .
- تفعيل و تمشين أكثر للدراسات المسبقة و منحها المكانة المفقودة قبل الانطلاق في أي مشروع باعتبارها وسيلة هامة في عملية صنع القرار .
- ضرورة تفكير المشرع الجزائري في المستقبل و إيجاد قانون خاص بحماية المرأة ككل و المرأة العاملة بالأخص و حماية حقوقها .
- تكريس المبادئ الدستورية و منح الفرص للمرأة للمشاركة في جميع المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و خصوصا في التنمية المستدامة .
- العمل على إيجاد تدابير وقائية كوضع كاميرات في أماكن العمل أو محطات و وسائل النقل .

قائمة المراجع :

النصوص القانونية الدولية :

- (1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 .
- (2) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 .
- (3) العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية ، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 .
- (4) اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية ، في إطار جامعة الدول العربية ، تاريخ إصدار الوثيقة 28 مايو 2002 .
- (5) بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب ، في القمة العادية الثانية في موزمبيق ، 11 يوليو 2003 .

المقالات :

- (1) احمد شكري الصبيحي مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، 2000 .

برحة وسيلة حليلة، بوراس عبد القادر

- (2) الطاهر مولاي، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر ، مجلة دراسات و أبحاث ، جامعة سعيدة، المجلد 12 ، العدد الثالث، جويلية 2020..
- (3) بن قفة سعاد و على شريف حورية ، دور المجتمع المدني في الحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري المادة 23، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، العدد رقم 31 ، 2017 .
- (4) بلعور الطاهر و حريتي ميساء ، المجتمع المدني شريك فاعل في مكافحة العنف العمل الجمعوي كآلية اجتماعية لحماية الشباب الجزائري من ظاهرة العنف ، مجلسة دراسات في علوم الإنسان و المجتمع ، جامعة جيجل مجلد 04 عدد 1 مارس 2021 رقم العدد 10 .
- (5) بلهادي حميد ، لالو رايح ، زيان مُحمَّد امين ، الحماية الدولية لحقوق المرأة بين شعار الحماية وواقع الإيابة ، دفاتر البحوث العلمية ، المجلد 9 ، العدد 1 ، جامعة البليدة ، السنة: 2021 .
- (6) جليل ابراهيم ، كرامة المرأة في قانون حمورابي ، مركز بحوث و متحف التاريخ الطبيعي ، العراق ، 2023-11-23 .
- (7) شلغوم نعيم و عماد لبيد ، دور سياسة الضمان الاجتماعي في تمكين المرأة العاملة في الجزائر ، جلة الأبحاث القانونية و السياسية المجلد 04 العدد 01 سطيف عام 2022 .
- (8) معن فتحي مسمار ، جرائم العنف ضد المرأة و أثارها على المجتمع من وجهة نظر العاملين في مراكز حماية الأسرة (دراسة ميدانية على المجتمع الأردني ، مجلة العربية للنشر العلمي ، 2020 .
- (9) نجية عراب ثاني ، الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف و الاعتداء في التشريع الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية المجلد رقم 10 العدد 01 سنة 2023 .
- (10) هيثم حامد المصاورة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية و العنف ، مجلة الشريعة و الاقتصاد ، المجلد رقم 3 العدد رقم 5 سنة 2014 .
- (11) ياسين مُحمَّد حسين ، حقوق المرأة في حضارات وادي النيل القديمة ، مجلة دراسات في التاريخ و الآثار ، مصر- ، العدد 52 ، 2016 .

الرسائل الجامعية :

- (1) طاوسي فاطنة ، الحماية الدولية للمرأة العاملة دراسة مقارنة في القانون الدولي و القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراة ، كلية الحقوق بسكرة ، السنة الجامعية: 2020-2019 .
- (2) بكدوش أحسن ، العنف ضد المرأة ، مذكرة ماستر ، جامعة تيزي وزو ، السنة الجامعية: 2018-2019 .

النصوص القانونية :

- (1) الدستور 1963 ، المؤرخ في 09 أكتوبر 1963 ، الجريدة الرسمية رقم 64 سنة 1963 .
- (2) القانون 19-08 المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 سنة 2008 .
- (3) القانون 01-16 المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 سنة 2016 .

دور التشريع الوطني في حماية المرأة العاملة من جرائم العنف .

- (4) القانون العضوي رقم 03/12 المؤرخ في 12 يناير 2012 الجريدة الرسمية رقم 01 سنة 2012 .
- (5) القانون رقم 11-90، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-22 مؤرخ في 20-07-2022 .
- (6) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل بالقانون 22-22 مؤرخ في 18-12-2022 .
- (7) القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالأمر 17-96 المؤرخ في 02 جويلية 1996 الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996
- (8) - الأمر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المتضمن تعديل قانون الأسرة قانون الأسرة .
- (9) - الأمر رقم 01/14 المؤرخ في 04 فبراير 2014، الجريدة الرسمية رقم 07 المؤرخة في 04 فبراير 2014، المعدل و المتمم لقانون العقوبات رقم 156/66 .
- (10) الأمر رقم 06-24 مؤرخ في 28 ابريل 2024 ، الجريدة الرسمية رقم 30 المؤرخة في 30 ابريل 2024، المعدل و المتمم لقانون العقوبات رقم 156/66 .