

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

دكتور / حماده صابر شعبان
مدرس التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق – جامعة القاهرة

المستخلص

يعد التحرش الجنسي في أماكن العمل مشكلة عالمية تؤثر على الأفراد والمؤسسات على حد سواء، يعرف التحرش الجنسي بأنه أي سلوك غير مرغوب فيه ذا طابع جنسي يؤدي إلى خلق بيئة عمل معادية أو غير مريحة. يمكن أن يتخذ هذا السلوك أشكالاً متعددة، منها التعليقات غير اللائقة، والإيحاءات الجنسية، والتلميحات الجسدية أو اللفظية.

وتعود أسباب التحرش الجنسي في أماكن العمل إلى مجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والنفسية. من بين هذه العوامل، التفوق السلطوي الذي يتمتع به بعض الأفراد داخل المؤسسة، وغياب الوعي الكافي بحقوق العمال والقوانين التي تحميهم. بالإضافة إلى ذلك، تلعب الثقافة التنظيمية التي تتسامح مع السلوكيات غير الأخلاقية دوراً كبيراً في انتشار هذه الظاهرة.

وتتعدى تأثيرات التحرش الجنسي الأضرار النفسية والجسدية التي تلحق بالضحايا، لتشمل أيضاً تداعيات سلبية على بيئة العمل بشكل عام. يعاني الضحايا من اضطرابات نفسية مثل القلق والاكتئاب، وقد يصل الأمر إلى فقدان الثقة بالنفس والقدرة على العمل بفعالية. أما على مستوى المنشأة، فيؤدي التحرش الجنسي إلى انخفاض الإنتاجية

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وزيادة معدلات الغياب.

Abstract:

Sexual harassment in the workplace is a global issue that affects both individuals and institutions alike. Sexual harassment is defined as any unwanted behavior of a sexual nature that creates a hostile or uncomfortable work environment. This behavior can take various forms, including inappropriate comments, sexual gestures, and physical or verbal insinuations.

The causes of sexual harassment in the workplace stem from a combination of social, cultural, and psychological factors. Among these factors are the authoritative superiority enjoyed by some individuals within the organization and the lack of sufficient awareness of workers' rights and the laws that protect them. Additionally, an organizational culture that tolerates unethical behavior plays a significant role in the prevalence of this phenomenon.

The effects of sexual harassment extend beyond the psychological and physical harm inflicted on the victims to include negative repercussions on the overall work environment. Victims suffer from psychological disorders such as anxiety and depression, and it can lead to a loss of self-confidence and the ability to work effectively. At the organizational level, sexual harassment results in decreased productivity, increased absenteeism and job turnover.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿ قُلْ لِّلْمُؤْمِنِیْنَ یَغْضُوبُ مِنْهُمۡ اَبۡصٰهُمۡ وَیَحۡفَظُوۡا فُرُوۡجَهُمۡ ؕ ذٰلِکَ اَزۡکٰی لَّهُمۡ ؕ اِنَّ اللّٰهَ خَبِیۡرٌۢ بِمَا یَصۡنَعُوۡنَ ﴾

سورة النور: الآیة رقم (30)

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

مقدمة

يمثل التحرش الجنسي في أماكن العمل تحديًا كبيرًا يواجه الأفراد والمؤسسات على حد سواء، في بيئة يفترض أن تكون آمنة ومحفزة للإنتاجية، حيث إن التحرش الجنسي يتحول إلى عائق كبير يمكن أن يؤدي إلى أضرار نفسية وجسدية بالغة على الضحايا، ويؤثر سلبيًا على الروح المعنوية للعاملات، وأداء المؤسسة بشكل عام. وكان التحرش الجنسي مجالًا خصبًا للبحث منذ عام 1979، عندما نشرت كاترين ماكينون بحثها الشهير «التحرش الجنسي بالمرأة العاملة» والذي حدد ظاهرة التحرش الجنسي، وكشف عن انتشارها على مكان العمل⁽¹⁾. ويعد مكان العمل مجالًا خصبًا لسوء معاملة العاملات، حيث تلعب قوة صاحب العمل ونفوذه دورًا كبيرًا في ممارسة بعض صور التحرش الجنسي⁽²⁾، كما أن التحرش الجنسي شكل مباشر من أشكال التمييز على أساس الجنس⁽³⁾. ومن الحقوق التي كرسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 أن جميع الناس يولدون أحرارًا متساوون في الكرامة والحقوق⁽⁴⁾، ومما يتنافى مع الكرامة مجرد خدش الحياء مهما كانت صورته. أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في الآتي:

1- حماية حقوق العمال:

- يساهم البحث في فهم طبيعة التحرش الجنسي وآثاره على ضحاياه، مما يمكن من وضع سياسات وقوانين فعالة لحماية حقوق العمال في بيئة العمل.

(¹) راجع:

Danzig, Martin E. "CATHERINE A. MACKINNON. Sexual Harassment of Working Women. New Haven, CT: Yale University Press, 1979. Pp. xiv, 312.

(²) انظر:

Conaghan, Joanne. "Law, harm and redress: A feminist perspective." Legal Studies 22.3 (2002): 319-339, p.329.

(³) راجع:

Porcelli v Strathclyde Regional Council [1986] IRLR 134, Scottish Court of Session. Available at: <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/porcelli-v-strathclyde-regional-council-1986-irlr-134-scottish-court>. Last visited 24 Jan 2023.

(⁴) المادة (1) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948.

- يُساعد في رفع الوعي حول هذه الظاهرة، وتشجيع ضحاياها على الإبلاغ عنها دون خوف من الوصمة أو الانتقام.

2- تعزيز بيئة عمل آمنة وإنتاجية:

- يُساهم البحث في خلق بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش الجنسي، مما يُعزز إنتاجية العمال ويُحسن من صحتهم النفسية.
- يُخفّض من معدلات التغيب عن العمل ويُقلّل من تكاليف استبدال العمال.

3- مكافحة التمييز بين الجنسين:

- يُساعد البحث في كشف التمييز بين الجنسين في أماكن العمل، والتحرش الجنسي كأحد أشكال هذا التمييز.
- يُساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين، وخلق فرص متكافئة للجميع في بيئة العمل.

4- تطوير فهم أفضل للسلوك البشري:

- يُساهم البحث في فهم دوافع التحرش الجنسي، وعوامل الخطر التي تُؤدّي إلى حدوثه.
- يُساعد في تطوير برامج فعالة؛ للوقاية من التحرش الجنسي وعلاجه.

إشكالية البحث:

تتميز ظاهرة التحرش الجنسي في مكان العمل بأنها ظاهرة اجتماعية تضرب بجذورها منذ خروج المرأة للعمل، وتصنف مشكلة التحرش الجنسي باعتبارها أحد أخطر مصادر ضغوط العمل، التي تواجه المرأة العاملة. وقد تعرضت النساء للعنف الجنسي داخل المنزل وخارجه على السواء، وهن عرضة لجميع أشكال العنف الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي في مكان العمل، من زملائهن من العمال الذكور، ومن كبار العمال مثل المشرفين والمديرين، وكبار المسؤولين الإداريين⁽¹⁾.

منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج التحليلي المقارن، حيث إن استخدام المنهج التحليلي يمكننا من فهم وتحليل النصوص القانونية، التي تناولت هذا الموضوع، بينما المنهج المقارن يأتي للوقوف على أفضل الحلول للأخذ بها؛ لمكافحة هذه الظاهرة الخطيرة.

(¹) راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie. "Sexual harassment against women in the workplace: a critical study on the regulatory framework in Sri Lanka." Enabling gender equality: future generations of the global world. Emerald Group Publishing Limited, 2015.pp. 41-55, p.42.

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

خطة البحث

ونقسم دراستنا إلى فصلين على النحو الآتي:

الفصل الأول: ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل.

الفصل الثاني: مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل.

الفصل الأول

ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل

تمهيد وتقسيم:

تعد قضية التحرش الجنسي في مكان العمل من القضايا الحساسة والمعقدة، التي تواجه المجتمعات في مختلف أنحاء العالم، حيث يُعد التحرش الجنسي في مكان العمل من أشكال العنف، التي تؤثر سلبًا على الأفراد والمؤسسات على حد سواء، ويتضمن التحرش الجنسي في بيئة العمل سلوكيات غير مرغوب فيها ذات طابع جنسي، يمكن أن تكون جسدية، لفظية أو غير لفظية، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل غير آمنة وعدائية.

وتكمن خطورة هذه الظاهرة في تأثيرها السلبي على العمال من الناحية النفسية والصحية والمهنية، حيث قد يؤدي التعرض للتحرش الجنسي إلى مشاكل نفسية كالقلق والاكتئاب والتوتر، إلى جانب احتمالية ظهور مشاكل صحية جسدية، كما قد يؤثر سلبًا على أداء الموظف والإنتاجية والالتزام تجاه المؤسسة.

وللوقوف على ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل فإننا نقسم هذا الفصل، إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: المقصود بالتحرش الجنسي في مكان العمل.

المبحث الثاني: تحديات مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل.

المبحث الأول

المقصود بالتحرش الجنسي في مكان العمل

تقسيم:

تعددت تعريفات التحرش الجنسي سواء من الناحية الفقهية أو التشريعية، كما أن للتحرش الجنسي في مكان العمل أسباب عديدة وآثار وخيمة على مستوى الضحية والمنشأة، ولذا نقسم هذا المبحث إلى مطالب ثلاثة على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم التحرش الجنسي في مكان العمل.

المطلب الثاني: أسباب التحرش الجنسي في مكان العمل.

المطلب الثالث: أثر التحرش الجنسي في مكان العمل.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

المطلب الأول

مفهوم التحرش الجنسي في مكان العمل

تقسيم:

نوزع الدراسة في هذا المطلب على فروع ثلاثة:

الفرع الأول: تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل وما يرتبط به من مصطلحات.

الفرع الثاني: أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل.

الفرع الثالث: عقوبة التحرش الجنسي في أماكن العمل.

الفرع الأول

تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل وما يرتبط به من مصطلحات

تعريف التحرش لغة

جاء في لسان العرب: حرش: الحَرْشُ وَالتَّحْرِيشُ: إِعْرَافُكَ الْإِنْسَانَ وَالْأَسَدَ لِيَقَعَ بِقَرْنِهِ. وَحَرَّشَ بَيْنَهُمْ: أَفْسَدَ وَأَعْرَى بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ. قَالَ الْجَوْهَرِيُّ: التَّحْرِيشُ الْإِعْرَاءُ بَيْنَ الْقَوْمِ وَكَذَلِكَ بَيْنَ الْكِلَابِ. وَفِي الْحَدِيثِ: أَنَّهُ نَهَى عَنِ التَّحْرِيشِ بَيْنَ الْبَهَائِمِ، هُوَ الْإِعْرَاءُ وَتَهْيِيجُ بَعْضِهَا عَلَى بَعْضٍ كَمَا يُفْعَلُ بَيْنَ الْجَمَالِ وَالْكَبَاشِ وَالذُّيُوكِ وَغَيْرِهَا⁽¹⁾.

كما وردت هذه اللفظة في حديث مروي عن رسول الله صلى الله عليه وسلم حيث قال: «إِنَّ الشَّيْطَانَ قَدْ أَيْسَ أَنْ يَعْْبُدَهُ الْمُصَلُّونَ فِي جَزِيرَةِ الْعَرَبِ، وَلَكِنْ فِي التَّحْرِيشِ بَيْنَهُمْ⁽²⁾». والمعنى أنه يوقع بينهم الخصومات والشحناء، والحروب والفتن ونحوها.

ومن جماع ما تقدم نجد أن لفظة التحرش تعني عموماً التهيج والإثارة والإفساد والاستفزاز والتعرض

(1) راجع: ابن منظور، لسان العرب، الطبعة الثالثة، بيروت لبنان - دار إحياء التراث العربي - 1999، ص 123.

(2) الراوي: جابر بن عبد الله [المحدث: مسلم] المصدر: صحيح مسلم، الصفحة أو الرقم: 2812. منشور على موقع الدرر السنية،

والإغراء⁽¹⁾.

التعريف الاصطلاحي

لكل مجتمع مجموعة من التصورات عن ماهية التحرش الجنسي، التي تختلف بين المجتمعات كونها تعتمد على طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة في هذا المجتمع والصورة النمطية، التي تحكم تلك العلاقة، ولذلك ذهب البعض إلى أنه من الصعب أن يكون هناك إجماع حول تعريف التحرش الجنسي⁽²⁾.

والحقيقة أنه يصعب مسايرة هذا الرأي على إطلاقه، فثمة حد أدنى من السلوك يجب مراعاته بين الجنسين، ويُقاس رُقي هذا المجتمع بهذا الحد الأدنى، والمجتمع الإسلامي أرقى المجتمعات في هذا الشأن، حيث حرم مجرد نظر أحد الجنسين إلى الآخر إلا في أضيق الحدود وبضوابط معينة.

أما عن التعريف الاصطلاحي للتحرش الجنسي فقد تعددت، فنجد منها:

- محاولة اختراق خصوصية الجسد بغير رضا⁽³⁾.
- سلوك جنسي متعمد من قبل المتحرش وغير مقبول به من قبل الضحية⁽⁴⁾.
- سلوك جنسي غير مرغوب فيه أو غير مرحب به يفرضه شخص لديه سلطة رسمية أو غير رسمية على شخص آخر لديه سلطة أقل أو عديمها⁽⁵⁾.
- السلوك الذي ينتقص أو يحط من قدر أو إذلال فرد على أساس جنسه⁽⁶⁾.
- شكل من أشكال العنف الذي تتعرض له النساء، وهو يعبر عن اعتداء من خلال سلوكيات وتصرفات واضحة مباشرة وضمنية إيحائية تحمل مضموناً جنسياً، وتشمل الألفاظ والحركات والإشارات والإيماءات

⁽¹⁾ راجع: يوسف بن علي الزكواني، دراسة عن التحرش في مكان العمل على العمالات العمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 634، 2021، الصفحات من 225 - 247، ص 229.

⁽²⁾ راجع: منى صالح النادر، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة: مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 67، 2021، الصفحات 1 - 18، ص 3.

⁽³⁾ راجع: يوسف بن علي الزكواني، مرجع سابق، ص 230.

⁽⁴⁾ محمد عبيد ذوقان الشريدة: تجريم التحرش الجنسي ضد العمال في قانون العمل البحريني، مجلة الحقوقية، العدد 2، 2021، الصفحات 205-220، ص 210.

⁽⁵⁾ راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.43.

⁽⁶⁾ راجع:

Berdahl, Jennifer L. "Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy." Academy of management review Vol.32. No.2, 2007, pp. 641-658, p.644.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

والأسئلة والاحتكاك واللمس والاتصاق⁽¹⁾.

التعريف التشريعي

في مصر، تنص المادة (٣٠٦ مكرراً أ) المعدلة بموجب القانون رقم 141 لسنة 2021 على أن «يُعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تتجاوز أربع سنوات، وبغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تزيد عن مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق بإتيان أمور أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى⁽²⁾.

فطبقاً لهذه المادة فإن التحرش الجنسي هو التعرض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق، وذلك عن طريق إتيان أمور أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية، سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى.

أما القانون الأمريكي فقد عرف التحرش الجنسي بأنه «أي مغالاة جنسية أو طلب خدمة جنسية من شخص آخر رافض لها أو أي تصرف ذي طابع جنسي إزاء شخص آخر غير راغب فيه سواء كان السلوك لفظي أو جسدي»⁽³⁾.

والتحرش الجنسي جريمة يعاقب عليها القانون في سريلانكا، ويشمل التحرش الجنسي أي سلوك جنسي بدني أو لفظي أو أي سلوك مسيء ذي طابع جنسي يحدث بسبب عدم المساواة في السلطة بين شخصين عادة ما يكونا متباينين جنسياً⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ لقاط مصطفى: جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، 2013، ص 21 وما بعدها.

⁽²⁾ الجريدة الرسمية - العدد ٣٢ مكرر (أ) في ١٥ أغسطس سنة ٢٠٢١.

⁽³⁾ انظر:

Equal Employment opportunity Commission Part 1604- Guidelines on Discrimination Because of sex § 1604.11 -Sexual harassment

⁽⁴⁾ راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.44.

فمنذ وقت ليس بقريب تم تعديل قانون العقوبات السريلانكي بمقتضى القانون رقم 22 لسنة 1995 ليحظر التحرش الجنسي في مكان العمل⁽¹⁾، ونص قانون العقوبات السريلانكي على التحرش الجنسي كجريمة جنائية. فقبل عام 1995، لم تكن هناك جريمة من هذا القبيل تعتبر تحرشاً جنسياً، وعندما يتعرض شخص للتحرش الجنسي، فكانت تكيف الواقعة إما اعتداءً أو إصابة بسيطة أو خطيرة حسب الفعل المرتكب ومن الممكن تكييفها بأنها اغتصاب⁽²⁾.

وبموجب تعديل 1995 (المادة 345) منه «يرتكب جريمة التحرش الجنسي، أي شخص عن طريق الاعتداء أو استخدام القوة الإجرامية أو التحرش بشخص آخر أو باستخدام الأقوال أو الأفعال، أو يتسبب في إزعاج أو مضايقة جنسية للشخص الآخر، ويعاقب من يرتكب ذلك إما بالسجن لمدة تصل إلى خمس سنوات أو بغرامة أو بكلتا العقوبتين معاً، ويمكن أيضاً أن يُطلب دفع تعويض بمبلغ تحدده المحكمة للشخص الذي ارتكبت الجريمة بشأنه بسبب ما أصابه من ضرر جراء سلوك المتحرش».

وعلاوة على ذلك تنص المادة 345 أنفة الذكر على أن: «التقدم الجنسي غير المرغوب فيه بأقوال أو أفعال يستخدمها شخص صاحب سلطة أو في مكان عمل أو في أي مكان آخر يعتبر تحرشاً جنسياً، كما أن أي فعل لا يرقى إلى الاغتصاب يعتبر تحرش جنسياً».

وتتناول المادتان (364 و 365) من قانون العقوبات السريلانكي أنف الذكر، أحكام استغلال العامل لسلطته الرسمية العليا في اغتصاب أي امرأة بالسجن المشدد لمدة لا تقل عن سبع سنوات ولا تزيد عن عشرين سنة بالإضافة إلى الغرامة وأي تعويضات أخرى تحكم بها المحكمة⁽³⁾.

وإذا ارتكبت الجريمة في حق شخص دون السادسة عشرة من عمره فتكون العقوبة هي السجن المشدد لمدة لا تقل عن عشر سنوات ولا تزيد عن عشرين سنة وبغرامة وأي تعويضات أخرى تحكم بها المحكمة⁽⁴⁾.

(1) راجع:

Penal Code (Amendment) Act (No.22 of 1995) available at: <http://www.Commonlii.org/k/legis/num-act/>. Last visited 16 Feb,2023.

(2) لمزيد من التفاصيل راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.45.

(3) انظر:

Section 364 i/a of Sri Lankan Penal Code, 1995

(4) انظر:

Section 364 i/B of Sri Lankan Penal Code, 1995

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ويعرف الاتحاد الأوروبي التحرش الجنسي بأنه: "سلوك غير مرغوب فيه وغير لائق ومسيء ذو طبيعة جنسية، وينتهك كرامه العامل ويخلق بيئة عمل معادية"⁽¹⁾.

تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل

لم يكن مصطلح التحرش الجنسي يطلق على ما تتعرض له العاملات من أفعال جنسية في أماكن العمل، إلا عندما طالبت العاملات في الولايات المتحدة إدراج التحرش الجنسي ضمن صور التمييز الجنسي، وذلك في التشريع الفيدرالي لمكافحة التمييز، ومنذ ذلك الحين اعتمدت النساء في العديد من البلدان الأخرى مصطلح التحرش الجنسي لوصف تجاربهن، وضمن الاعتراف بهذه الأشكال من السلوك والسعي إلى منعها⁽²⁾.

ونصت المادة (1) الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل⁽³⁾ على أن: «(أ) يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

(ب) يعنى مصطلح العنف والتحرش على أساس نوع الجنس العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

2. دون المساس بأحكام الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة يجوز للتعريف الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين».

(¹) راجع:

European Commission: Harassment Related to sex and sexual harassment of Staff by hotel guests , cornell Hotel and Restaurant, Administration Quarterly, Vol.45. No. 4, 2012, pp. 347-361, P.350.

(²) راجع:

McCann, Deirdre. Sexual harassment at work: national and international responses. No. 2. International Labour Organization, 2005, p1-2.

(³) مؤتمر العمل الدولي، جنيف، الدورة الثامنة بعد المائة 10 /يونيو 2019، ودخلت حيز التنفيذ 21 يونيو 2021. وتجدر الإشارة إلى أن 31 دولة فقط صدقت على الاتفاقية من 187 دولة، وهو رقم ضعيف رغم أهمية الاتفاقية.

المقصود بمكان العمل:

وتتم حماية العامل/ة من التحرش الجنسي في مكان العمل بمفهومه الواسع، ويشمل ذلك (أ) الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛ (ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة، أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس، (ج) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل، (د) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، (هـ) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، (و) عند التوجه إلى العمل والعودة منه»⁽¹⁾.

التعريفات الفقهية للتحرش الجنسي في مكان العمل

- يعرف التحرش الجنسي في مكان العمل بإحدى طريقتين وهما المقايضة وذلك عن طريق التهديدات أو الحصول على مزايا مقابل خدمات جنسية أما الطريقة الأخرى يكون التحرش فيها يأخذ صورته بيئة العمل المعادية وهي بيئة مخيفة ومهينة تتعارض مع أداء الضحية⁽²⁾.
- ويعرف التحرش الجنسي في مكان العمل بأنه «تعددي حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف أو بين العاملة ورب العمل»⁽³⁾.
- كما يعرف التحرش الجنسي في مكان العمل بأنه "أي سلوك لفظي أو غير لفظي بصري أو جسدي ذي صبغة جنسية يصدر من طرف زميل أو زميلة في العمل تجاه طرف آخر زميل أو زميلة يرفض هذا السلوك ولا يرغبه"⁽⁴⁾.

كما ذهب رأي آخر – نرجحه – إلى أن التحرش الجنسي في مكان العمل هو مجموعة من السلوكيات الصادرة عن أحد العاملين في مقر العمل سواء كان رئيساً أو زميلاً نحو إحدى العاملات، سواء كانت مرؤوسة أو

⁽¹⁾ المادة (2) الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، سابق الإشارة إليها.
⁽²⁾ راجع:

Slonaker, William M., Ann C. Wendt, and Bud Baker. "Employment discrimination in the restaurant industry." *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* Vol.48.No.1 (2007):pp. 46-58, p.47.

⁽³⁾ محمد علي قطب، التحرش الجنسي أبعاد الظاهرة آليات المواجهة، دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة، 2008، ص 62.

⁽⁴⁾ نوال علي الشهري ووحيد بن أحمد الهندي، المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل، دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت – مجلس النشر العلمي، المجلد 22، العدد 3، 2015، الصفحات 389-424، ص 393.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

زميلة، والتي قد تأخذ صورًا متعددة سواء كانت لفظية عن طريق التلميح أو التعليق ذو الطابع الجنسي، أو جسدية مثل الملامسات ذات الطابع الجنسي، يبدي من خلالها رغبتها في إقامة علاقة جنسية معها من غير إبداء أية موافقة أو قبول منها⁽¹⁾.

ويشمل التحرش الجنسي في مكان العمل جميع أشكال السلوك الجنسي البدني واللفظي والبصري، الذي يحدث بين شخصين يعملان في مكان العمل، وقد يحدث التحرش في شكل مضايقة معادية للبيئة في مكان العمل، والتي تعرف بالتحرش بالمقايضة *This for that* أو *Quid pro quo harassment* وذلك عندما يكون بين المتحرش والضحية سلطة غير متكافئة⁽²⁾.

وفي التحرش بالمضايقة يسيء الرؤساء - عادة - استخدام سلطتهم، ويسعون للحصول على مزايا جنسية من المرؤسين مقابل مزايا التوظيف، وهذه الأخيرة لا تقع تحت حصر منها الحصول على ترقية أو علاوة أو زيادة في السلطات... إلخ.

وتجدر الإشارة إلى أن التحرش الجنسي في مكان العمل - في أوروبا وأمريكا الشمالية - يشمل الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه في مكان العمل وبيئة العمل المعادية⁽³⁾.

المصطلحات المرتبطة بالتحرش الجنسي

الإكراه الجنسي

يحدث الإكراه الجنسي عندما يقوم الجاني بتهديدات متعلقة بالعمل أو دفع رشاً؛ لابتزاز الضحية للحصول على خدمات جنسية، مثل قيام صاحب العمل بالضغط على أحد المرؤسين للانخراط في فعل جنسي من خلال

⁽¹⁾ سعيد الغلاي: التحرش الجنسي في أماكن العمل، مجلة منازعات الأعمال، العدد 67، 2022، الصفحات 25-56، ص 33.

⁽²⁾ راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.44.

⁽³⁾ راجع:

Ather, R: Sexual harassment at workplace and protective measures for women: national and international perspectives, IUP Law Review, Vol. 3 No. 4. 2013, p.34.

التهديد بإنهاء علاقة العمل⁽¹⁾.

وعلى الرغم من أن الإكراه الجنسي هو أكثر أشكال التحرش الجنسي المعترف بها على نطاق واسع إلا أنه نادر الحدوث⁽²⁾.

الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه

يصف الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه الأفعال غير المرغوب فيها والمتكررة للسعي الجنسي، التي يجدها المتلقي مسيئة من ذلك الضغط على زميل العمل؛ للمواعدة أو لمس الضحية بطريقة جنسية دون موافقة الضحية⁽³⁾.

ونظراً لأن الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه والإكراه الجنسي ينطويان على سلوكيات تهدف إلى إقامة علاقة جنسية غير مرغوب فيها فقد درجت بعض الأدبيات⁽⁴⁾، على جمع هذين النوعين تحت المصطلح الأوسع «التحرش الجنسي المسبق» Sexual advance harassment.

التحرش الجنساني Gender harassment

ويشير التحرش الجنساني Gender harassment إلى السلوكيات العدائية والمهينة ذات الطبيعة

⁽¹⁾ راجع:

Hashmi, Syed Danial, Khurram Shahzad, and Fakhar Abbas. "The interactive effects of sexual harassment and psychological capital on victims' burnout: Evidence from the post-# MeToo movement era." *Gender in Management: An International Journal*, Vol.37, No.4, 2022, pp.509-523, p.513.

⁽²⁾ راجع:

Langhout, Regina Day, et al. "Sexual Harassment Severity: Assessing Situational and Personal Determinants and Outcomes 1." *Journal of Applied Social Psychology* Vol.35.No.5, 2005, pp.975-1007, p.985.

⁽³⁾ راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.513.

⁽⁴⁾ راجع:

Holland, Kathryn J., and Lilia M. Cortina. "When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women." *Psychology of Women Quarterly* Vol.37. No.2, 2013, pp.192-208, p199. Leskinen, Emily A., Lilia M. Cortina, and Dana B. Kabat. "Gender harassment: broadening our understanding of sex-based harassment at work." *Law and human behavior* Vol.35. No.1 , 2011, pp. 25-39, p.29. Lim, Sandy, and Lilia M. Cortina. "Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment." *Journal of applied psychology* Vol.90, No..3 2005, pp. 483-496, p.489.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

الجنسية⁽¹⁾ مثل النكات الجنسية والشتائم المعادية للنساء أو إيماءات جنسية مسيئة...إلخ.

وعلى الرغم من أن هذا النوع من التحرش ينظر إليه على أنه أقل الأنواع خطراً، إلا أنه الأكثر شيوعاً للتحرش الجنسي في الحياة اليومية.

التحرش العرقي Ethnic harassment

يشير التحرش العرقي إلى المعاملة التفضيلية غير المرغوب فيها على أساس العرق مما يخلق بيئة مخيفة أو مسيئة أو معادية⁽²⁾.

وإذا كان الأشخاص ذو البشرة السوداء يعانون من المضايقات العرقية فإن أصحاب البشرة البيضاء يواجهون مضايقات في مكان العمل على أساس عرقهم أيضاً⁽³⁾.

ويشمل التحرش العرقي سلوكيات كلامية وغير لفظية مثل الاستبعاد العنصري من العمل والأنشطة الاجتماعية والافتراءات العنصرية والنكات الإثنية⁽⁴⁾ Ethnic Jokes.

⁽¹⁾ راجع:

Leskinen et al, op.cit, p.30.

⁽²⁾ راجع:

Harrick, Edward J., and George M. Sullivan. "Racial harassment: Case characteristics and employer responsibilities." Employee Responsibilities and Rights Journal Vol.8, No.2, 1995, pp. 81-95, p.85.
Bergman, Mindy E., et al. "Racial/ethnic harassment and discrimination, its antecedents, and its effect on job-related outcomes." Journal of Occupational Health Psychology Vol.17.No.1, 2012, pp.65-78, p.68.

⁽³⁾ راجع:

McCord, Mallory A., et al. "A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment." Journal of applied psychology Vol.103.No.2, 2018, pp. 137- 163, p.141.

⁽⁴⁾ راجع:

Schneider, Kimberly T., Robert T. Hitlan, and Phanikiran Radhakrishnan. "An examination of the nature and correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts." Journal of applied psychology Vol.85.No.1, 2000, pp.3-12, p.5.

ويعد التحرش على أساس الجنس والعرق منتشرًا في كل مكان العمل الأمريكي المعاصر⁽¹⁾، فوفقًا لإحدى الدراسات⁽²⁾ تعرضت نحو نصف النساء العاملات للتحرش الجنسي في مكان العمل⁽³⁾.

الفرع الثاني

أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل

لا شك أن معرفة أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل أمر ضروري، إذ يعد الخطوة الأولى في منع حدوث التحرش⁽⁴⁾، والتحرش الجنسي له عدة أشكال لا تقع تحت حصر منها⁽⁵⁾:

مدح ملابس الضحية بطريقة مزعجة – اللحاق بالسيارة لمعرفة محل إقامة الضحية – استخدام كاميرات العمل لمراقبة العاملات – مراقبة التغييرات الجسدية للضحية...إلخ. ويتضمن التحرش الجنسي في بيئة العمل أشكال عدة، منها المزح البذيئة والتعليقات الجنسية وعرض المواد الموحية جنسيًا . ومن الصعوبة بمكان حصر أشكال التحرش الجنسي، فهذا الأخير يزداد بصورة مخيفة نتيجة تدنى المستوى العام للأخلاق.

وتتنوع أشكال التحرش الجنسي والتي تبدأ بنظرة العين مرورًا بلامسات الجسد وصولًا إلى درجة العنف

(¹) راجع:

Robotham, Kathrina, and Lilia Cortina. "Promoting respect as a solution to workplace harassment." Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol.40.No.4, 2021, pp.410-429, p.410.

هي نوع من الدراسات الاجتماعية تتناول (Representational Study) (²) ويطلق عليها الدراسة التمثيلية، والدراسة التمثيلية الطريقة، التي يتم بها تمثيل فئات معينة من الناس في وسائل الإعلام والثقافة الشعبية والمجتمعات، وتهدف هذه الدراسة إلى فهم كيفية تمثيل الأقليات الديموغرافية والمجتمعات الأقل نفوذًا في المجتمع، وكيفية تأثير هذا التمثيل على تصورات الناس وسلوكياتهم ومعتقداتهم.

وتشمل الدراسة التمثيلية تحليل الصور والشخصيات، التي يتم تمثيلها في الوسائل الإعلامية والأفلام والمسلسلات التلفزيونية والألعاب الإلكترونية والروايات والموسيقى وغيرها من وسائل الثقافة الشعبية، وتحليل القيم والمعتقدات والممارسات الثقافية، التي يتم تمثيلها في هذه الوسائل، وكيفية تأثير هذا التمثيل على النظرة العامة للناس لتلك الفئات.

(³) راجع:

Rospenda, Kathleen M., Judith A. Richman, and Candice A. Shannon. "Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study." Journal of interpersonal violence Vol.24.No.5 2009, pp. 819-843, p.820.

(⁴) راجع، نوال علي الشهري ووحيد بن أحمد الهندي، مرجع سابق، ص 393.

(⁵) راجع، يوسف بن علي الزكواني، مرجع سابق، ص 241-242.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

الجنسي المتمثل في تمزيق ملابس الضحية، الأمر الذي قد يفضي إلى درجة الاغتصاب⁽¹⁾. وتجد العاملة صعوبة في إثبات النظرة المشدبة بإيحاءات جنسية، وإن كان المتحرش لن يقف عند حد النظرة في الأغلب الأعم، فالنظرة الموحية جنسيا تكون توطئة لفعل التحرش.

ويُعدُّ إبداء الإعجاب بالجمال والرشاقة للضحية هو أكثر مظاهر التحرش الجنسي اللفظي، ويليه التدخل في الحياة الشخصية والرغبة في التعرف، كما أن النظر غير المريح هو أكثر مظاهر التحرش الجنسي الجسدي، ويليه القرب الجسدي غير المريح واستخدام الإشارات والحركات الجنسية ومحاولة اللمس⁽²⁾.

ويشمل التحرش الجنسي في مكان العمل المطالبة أو طلب خدمات جنسية والتناوب بكلمات ذات طبيعة جنسية تجعل الشخص، الذي يسمعه غير مريح، والنكات القذرة⁽³⁾، والإيحاءات الجنسية الفاحشة، وعرض المواد الإباحية، وتداول رسائل البريد المسيئة أو الفاحشة.

والمضايقات الجنسية لا تقع تحت حصر، وإنما تشمل المزح والتعليقات الجنسية أو استخدام مصطلحات مهينة للمرأة⁽⁴⁾، والتحرش الجنسي قد يأخذ صورة مقايضة في مقابل مزايا وظيفية، وهو الصورة الغالبة في بيئة العمل⁽⁵⁾.

ومن مظاهر التحرش الجنسي الإلكتروني نجد طلب الرقم الشخصي للضحية أو ملاحقة الضحية بالرسائل وقد يصل الأمر إلى الابتزاز الجنسي⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ لمزيد من التفاصيل حول أشكال التحرش الجنسي راجع، استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق، ص 9.

⁽²⁾ راجع: يوسف بن علي الزكواني، مرجع سابق، ص 238.

⁽³⁾ Dirty Jokes

⁽⁴⁾ وهذه المصطلحات يلعب العرف دورا كبيرا في تحديد مدلولها الجنسي من عدمه.

⁽⁵⁾ راجع:

Witkowska, Eva, and Anders Kjellberg. "Dimensions of peer sexual harassment in Swedish high schools: What factor structures show the best fit to girls' and boys' self-reports?." Sex roles 53 (2005): pp.677-687.p.679.

⁽⁶⁾ راجع: يوسف بن علي الزكواني، مرجع سابق، ص 239.

التحرش الجنسي بين ضابطات الشرطة.

وأوضحت عدة دراسات أن أكثر من نصف الضابطات تعرضن للتحرش الجنسي في عدة بلدان، بما في ذلك أستراليا والولايات المتحدة الأمريكية⁽¹⁾، وبريطانيا العظمى⁽²⁾.

كما أن دراسة أخرى شملت ٨٠٤ من الضابطات من ٣٥ دولة في أوروبا والقارات الأمريكية أن 77% منهن أبلغن عن تحرش جنسي من قبل زملائهن الذكور⁽³⁾.

ويعتقد الضابطات أن التعامل مع التحرش من جانب زملائهن الذكور، يمثل مشكلة أكبر من المواجهات العنيفة التي يتعرضن لها في أثناء قيامهن بدوريات العمل⁽⁴⁾.

- دراسة عينة حول التحرش الجنسي في بيئة العمل المصرية

وإحدى الدراسات ضمت عينة عشوائية تضم 40 عاملة في القطاع الصناعي الاستثماري ببعض المحافظات

⁽¹⁾ تعد قضية التحرش الجنسي في المجتمع الأمريكي قضية شائكة ومثيرة للجدل، وتشهد العديد من المجالات والصناعات في الولايات المتحدة حالات تحرش جنسي، ومن بين هذه المجالات، يمكن الإشارة إلى القطاع الشرطي كأحد الأمثلة على ذلك، ومن الأمثلة المعروفة على التحرش الجنسي في هذا القطاع:

1- قضية هارفي وينشتاين، حيث تحرش المنتج الأمريكي المشهور بالعديد من النساء جنسياً، وكانت هذه القضية من أهم القضايا التي شجعت النساء على الخروج والكشف عن التحرش الجنسي الذي يتعرضن له.

(السابق.FBI-2 قضية روجر أيلز: حيث تم اتهام عدد من النساء بالتحرش الجنسي من قبل مدير مكتب التحقيقات الفيدرالي)
3- قضية جيسكا رافيز: حيث تم الكشف عن التحرش الجنسي الذي تعرضت له من قبل مدربة الجمباز الأمريكية لاري نصار، وكشفت هذه القضية عن ظاهرة التحرش الجنسي في مجال تدريب الرياضة.

4- قضية هارفي وايت: حيث تم اتهام رئيس شرطة لوس أنجلوس السابق بالتحرش الجنسي، والاعتداء الجنسي على العديد من النساء العاملات في الشرطة.

5- قضية ديريك تشوفين: حيث تم اتهام ممثل هوليوود الشهير بالتحرش الجنسي والاعتداء الجنسي على العديد من النساء. تتضمن هذه الأمثلة عدداً من القضايا المؤثرة والمعروفة في المجتمع الأمريكي، والتي أسفرت عن تغييرات في الثقافة المؤسسية والقوانين والسياسات الخاصة بالتحرش الجنسي في مختلف الصناعات والقطاعات.

⁽²⁾ وردت هذه الدراسة لدى:

Somvadee, Chaiyavej, and Merry Morash. "Dynamics of sexual harassment for policewomen working alongside men." Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol.31.No.3 (2008):pp. 485-498.p.486.

⁽³⁾ نفس الإشارة السابقة، نفس الموضوع.

⁽⁴⁾ راجع:

Heidensohn, Frances, and Jennifer Brown. Gender and policing: Comparative perspectives. Palgrave Macmillan, 2000.p.60.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

(الإسماعيلية – الإسكندرية – السويس – بورسعيد) بواقع عشر حالات في كل منطقة⁽¹⁾.

ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن التحرش الجنسي في أماكن العمل لم يرتبط بالحالة العمرية أو الاجتماعية أو التعليمية أو بالزني الذي ترتديه الضحية، فهناك محجبات تعرضن للتحرش.

تقسيمات التحرش الجنسي

بحسب استبانة التجارب الجنسية الأساسي⁽²⁾ الذي طوره البعض⁽³⁾ فإن التحرش الجنسي يقسم إلى فئات خمس: 1- المضايقة الجنسية 2- السلوك المغري أو الإغوائي 3- الرشوة الجنسية 4- الإكراه الجنسي 5- الاعتداء الجنسي الجسيم.

وفي عام 1995 تم تنقيح الاستبانة⁽⁴⁾ وتم تقليصه إلى فئات ثلاث، وهي 1- المضايقة الجنسية 2- الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه 3- الإكراه الجنسي.

وإذا كان التحرش الجنسي يحدث بين الرؤساء الذكور والمؤسسات إلا أنه يحدث أيضا بين زملاء العمل دون أن يكون أحدهما رئيسا للآخر وإن كان ذلك قليلا.

الفرع الثالث

عقوبة التحرش الجنسي في أماكن العمل

عالجت بعض الدول التحرش الجنسي، وشرعت عقوبات رادعة له في مكان العمل، بالنص في قوانين العمل،

⁽¹⁾ تقرير: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق.

⁽²⁾ The initial sexual experiences questionnaire (SEQ)

⁽³⁾ انظر:

Fitzgerald, Louise F., et al. "The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace." Journal of vocational behavior Vol.32.No.2, 1988, pp.152-175, p.167.

⁽⁴⁾ راجع:

Fitzgerald, Louise F., Michele J. Gelfand, and Fritz Drasgow. "Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances." Basic and applied social psychology Vol.17.No.4, 1995, pp. 425-445, p.430.

كما هو الحال في القانونين المغربي والفرنسي، والبعض الآخر لم يشير لا من قريب ولا من بعيد للتحرش الجنسي في مكان العمل بل سكت عنها مما يفيد أنه يكتفي بما ورد من تجريم قانوني للتحرش الجنسي في القوانين الأخرى. وتبنى قانون العمل المصري الحالي رقم 12 لسنة 2003⁽¹⁾ هذا المسلك الأخير إذ خلت نصوصه من أية إشارة للتحرش الجنسي في مكان العمل.

إلا أن المشرع المصري حرص على ضمان حماية جنائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل حيث قام بتعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 141 لسنة 2021⁽²⁾.

ويجدر بنا أن نتعرض لأركان جريمة التحرش الجنسي قبل الحديث عن عقوبة هذه الجريمة.

أولاً: الركن المادي:

لا يمكن اعتبار أي جريمة مكتملة دون وجود فعل مادي من قبل الجاني، فالقانون لا يعاقب على الأفكار والنوايا، مهما كانت سيئة، ما لم تتجسد تلك النوايا في أفعال واقعية.

وينطبق هذا المبدأ على جريمة التحرش الجنسي مثل أي جريمة أخرى، فلكي تتحقق جريمة التحرش، لا بد من وجود ركن مادي يتمثل بسلوك خارجي يقوم به الجاني، ويستخدم الجاني في هذا السلوك وسائل وطرق معينة لتحقيق مبتغاه، أهمها:

- التهديد والإكراه: حيث يُجبر الجاني الضحية على الاستجابة لرغباته الجنسية من خلال التهديد أو إخافة الضحية.
- ممارسة الضغوط: يُمارس الجاني ضغوطاً نفسية على الضحية لجعلها تستسلم لرغباته.
- السلوكيات الجسدية: قد يلجأ الجاني إلى لمس الضحية دون رغبتها، أو ممارسة أي سلوك جسدي آخر يُسبب لها الإزعاج أو الإهانة.
- السلوكيات اللفظية: قد يُوجه الجاني للضحية ألفاظاً جنسية مسيئة أو غزلاً غير لائق أو تعليقات غير المحتشمة.
- السلوكيات غير اللفظية: قد يُقدم الجاني إيماءات جنسية أو يُظهر للضحية صوراً أو أشياء أو كتابات أو مقاطع فيديو فاحشة أو غير لائقة.

⁽¹⁾ الجريدة الرسمية – العدد 14 (مكرر) في 7 أبريل 2003.

⁽²⁾ الجريدة الرسمية – العدد 32 مكرر (أ) في 15 أغسطس سنة 2021.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وبالتالي، فإن جريمة التحرش الجنسي تتطلب سلوكًا ماديًا محددًا من قبل الجاني، سواء كان جسديًا أو لفظيًا أو غير اللفظي⁽¹⁾.

ثانياً: الركن المعنوي

لا يكفي لمساءلة الفاعل على مجرد قيامه بنشاط مادي إجرامي، بل لا بد من توافر ركن معنوي يُكمل أركان الجريمة، ويتمثل هذا الركن في القصد الجنائي، والذي ينطوي على نية الجاني لتحقيق غرض محدد من فعله.

في حالة جريمة التحرش الجنسي، يتمثل القصد الجنائي في سعي الجاني لتحقيق رغباته الجنسية أو إشباع ميوله الجنسية من خلال التحرش بالضحية، ويشترط لتحقيق هذا القصد توافر عنصرين أساسيين هما:

• العلم: يجب أن يكون الجاني على علم بأن فعله يُعد جريمة يعاقب عليها القانون.

• الإرادة: يجب أن تتجه إرادة الجاني إلى ارتكاب الفعل مع علمه بإجراميته.

وبالتالي، فإن جريمة التحرش الجنسي هي جريمة عمدية تتطلب توافر ركن معنوي يتمثل في القصد الجنائي، والذي ينقسم إلى عنصرين العلم والإرادة، وغياب أي من هذين العنصرين ينفي توافر القصد الجنائي، وبالتالي لا تقوم الجريمة⁽²⁾.

أما عن عقوبة جريمة التحرش فقد نصت المادة (٣٠٦ مكرراً أ) المعدلة بموجب القانون رقم 141 لسنة 2021 على أن: «يُعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تتجاوز أربع سنوات، وبغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تزيد عن مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق بإتيان أمور أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى».

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تتجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن مائتي ألف جنيه ولا تزيد على ثلاثمائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة

(١) محمد عبيد ذوقان الشريدة، مرجع سابق، ص 217.

(٢) محمد عبيد ذوقان الشريدة، مرجع سابق، ص 218.

والنتيجة للمجنى عليه وفي حالة العود تضاعف عقوبتا الحبس والغرامة في حديهما الأدنى والأقصى».

أما المادة (٣٠٦ مكرراً ب): فتنص على أن «يُعد تحرشاً جنسياً إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة (٣٠٦ مكرراً أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجنى عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، ويعاقب الجاني بالسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات .

فإذا كان الجاني ممن نص عليهم في الفقرة الثانية من المادة (٢٦٧) من هذا القانون أو كانت له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجنى عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه، أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم على الأقل يحمل سلاحاً تكون العقوبة السجن مدة لا تقل عن سبع سنوات. المقصود بالفقرة الثانية من المادة 267 من قانون العقوبات إذا كان الفاعل من أصول المجني عليها أو من المتولين تربيتها أو ملاحظتها أو ممن لهم سلطة عليها أو كان خادماً بالأجر عندها أو عند من تقدم ذكرهم...).

وبين من ذلك أن عقوبة التحرش الجنسي في القانون المصري قد تكون الحبس و/ أو الغرامة أو السجن و/ أو الغرامة

ومن التشريعات العربية التي نصت على التحرش الجنسي في قانون العمل نجد القانون المغربي حيث نصت المادة 40 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب الظهير الشريف رقم ١٠٣.١٩٤ الصادر في 11 سبتمبر 2003 على أن "التحرش الجنسي من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة ضد الأخير من الأخطاء التأديبية الجسيمة كما أن مغادرة الأخير لشغله بسبب التحرش الجنسي يعتبر بمثابة فصل تعسفي"⁽¹⁾.

ووفقاً لنظام مكافحة جريمة التحرش السعودي⁽²⁾، تنص المادة السادسة منه على أن:

1- مع مراعاة ما تقضي به الفقرة رقم (2) من هذه المادة ودون إخلال بأي عقوبة أخرى تقرها أحكام الشريعة الإسلامية أو أي عقوبة أشد ينص عليها أي نظام آخر، يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سنتين، وبغرامة مالية لا تزيد على مئة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب جريمة تحرش.

2- تكون عقوبة جريمة التحرش السجن لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وبغرامة مالية لا تزيد على ثلاثمائة

ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، في حالة العود أو في حالة اقتران الجريمة بأي مما يأتي:

أ- إن كان المجني عليه طفلاً.

(1) المادة 40 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب ظهير شريف رقم ١٠٣.١٩٤ صادر في 11 سبتمبر 2003 الجديدة الرسمية عدد ٥١٦٧ الصادرة في 8 ديسمبر 2003 صفحته ٣٩٦٩.

(2) مرسوم ملكي رقم (96/م) وتاريخ 16 / 9 / 1439 هـ، قرار مجلس الوزراء رقم (488) بتاريخ 14 / 9 / 1439 هـ.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

- ب- إن كان المجني عليه من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ج- إن كان الجاني له سلطة مباشرة أو غير مباشرة على المجني عليه.
- د- إن وقعت الجريمة في مكان عمل أو دراسة أو إيواء أو رعاية.
- هـ- إن كان الجاني والمجني عليه من جنس واحد.
- و- إن كان المجني عليه نائماً، أو فاقداً للوعي، أو في حكم ذلك.
- ز- إن وقعت الجريمة في أي من حالات الأزمات أو الكوارث أو الحوادث.
- ويتفق القانونان المصري والسعودي على تشديد عقوبة التحرش الجنسي الواقع في مكان العمل، وإن كانت العقوبة في القانون المصري أشد من تلك المقررة في النظام السعودي، فالأول نص على السجن مدة لا تقل عن سبع سنوات، في حين نص الأخير على السجن مدة لا تزيد على خمس سنوات، مما يعني أن مسلك المشرع المصري أرفع من السعودي.

المطلب الثاني

أسباب التحرش الجنسي في مكان العمل

وأول هذه الأسباب – من وجهة نظرنا – قلة الوازع الديني فهذا الأخير يلعب دوراً كبيراً، فالنفس البشرية إن لم تقيد بلجام الدين والأخلاق، صارت تعيث في الأرض فساداً.

ومن بين أسباب انتشار هذه الظاهرة سوء الأوضاع الاقتصادية وارتفاع تكاليف الزواج مما يؤدي إلى ارتفاع أعداد غير المتزوجين.

ومما يؤسف له أن التحرش الجنسي قد يقع من بعض المتزوجين، وتلك طامة كبرى فالمحصن قد هدأت شهوته، فكونه يقبل على التحرش فيكون لعوامل أو لأسباب أخرى غير الزواج.

ويسعى المتحرش لتحقيق رغبات جنسية في المقام الأول، ومع ذلك فإن تحقيق الرغبات الجنسية قد لا يكون الهدف الوحيد للمتحرش⁽¹⁾.

(1) راجع:

فثمة دوافع أخرى وراء التحرش من ذلك إبعاد النساء عن سوق العمل للحفاظ على اعتمادهن الاقتصادي على الرجال⁽¹⁾، وبيان ذلك أن ظاهرة التحرش الجنسي متواجدة بكثرة في المجتمعات الذكورية، التي تقوم باستغلال سلطتها الذكورية للهيمنة على مكان العمل، والتي تم إنشاؤها عليها ورجحها المجتمع من دون منافس، والتي بدورها تنظر إلى المرأة نظرة استعلائية باعتبارها مخلوقا ضعيفا ووعاء للمتعة الجنسية، مستغلة بذلك دعم القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية والأعراف⁽²⁾.

وهناك مَنْ يرى أن التحرش أداة لضمان هيمنة الذكور ومَنْ يتحدى هذه الهيمنة يتعرض للتحرش⁽³⁾.

والبعض الثالث⁽⁴⁾ يرى أن بعض المتحرشين ييغون من التحرش تعزيز جنسهم وذلك بالانتقاص من احترام الضحايا وإذلالهن.

وتتعدد أسباب التحرش الجنسي في بيئة العمل منها:

1- حصول المرأة على ترقيات أسرع إذا كانت متعاونة جنسيا مع الذكور أو مَنْ بيده تقارير الصلاحية على الأقل.

2- المعاملة السيئة لِمَنْ ترفض ممارسة الجنس.

3- كون المرأة الأمريكية من أصل أفريقي، فالنساء الأمريكيات من أصل أفريقي هن أكثر عرضة للتحرش الجنسي من النساء البيض⁽⁵⁾.

Hashmi et al, op.cit, p.512.

(¹) راجع:

MacKinnon, Catharine A., and Catharine A. MacKinnon. Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination. Vol. 19. Yale University Press, 1979, p.113.

(²) انظر: حنان بن مزبان، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 30، 2015، الصفحات 246 – 254، ص 247، عبد الرحمن محمد العيسوي: سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، 2008، ص 208.

(³) راجع:

Pryor, John B. "Sexual harassment proclivities in men." Sex Roles Vol.17, 1987, pp. 269-290, p.279.

(⁴) راجع:

Berdahl, Jennifer L. op.cit, p.642.

(⁵) راجع:

Haarr, Robin N., and Merry Morash. "Police workplace problems, coping strategies and stress: Changes from 1990 to 2003 for women and racial minorities." Law Enforcement Executive Forum. Vol. 4. No. 3. 2004.pp 165-185,p175.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

4- وفي المهن التي يغلب عليها عنصر الرجال تتعرض النساء العاملات ذوات الياقات الزرقاء لمضايقات أكثر من نظيرتهن ذوات الياقات البيضاء، كما أن رد فعل الأولى أقل من الثانية.

5- تشكل النساء أقلية ديموغرافية⁽¹⁾ في مكان العمل لا سيما في البلاد الشرقية، حيث تشكل النساء نسبة ضئيلة من القوى العاملة، ولكونهم أقلية فيتعين عليهن أن يواجهن ما قد يتعرضن له من مضايقات في مكان العمل مما يؤدي إلى العداء في مكان العمل⁽²⁾.

6- الأسلوب المثير في الكلام (الخضوع بالقول) والاختلاط المفرط في مكان العمل⁽³⁾.

7- تعد النساء العاملات في المشاريع القائمة على تكنولوجيا المعلومات أو مطوري البرمجيات أكثر عرضة للتحرش الجنسي والإرهاق العاطفي⁽⁴⁾.

- التحرش الجنسي كإساءة استخدام السلطة في مكان العمل.

يجب عدم النظر للتحرش الجنسي على أنه مجرد مشكلة فحسب، بل يتعين النظر إليه على اعتباره مظهرا من مظاهر إساءة استخدام السلطة في العلاقة بين صاحب العمل والعامل⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ الأقلية الديموغرافية هي مجموعة من الأفراد الذين يشكلون نسبة أقل من السكان في مجتمع ما، وتختلف الأقليات الديموغرافية من بلد إلى آخر ويمكن أن تشمل مجموعة معينة من الأشخاص بناء على العرق واللغة والدين والجنس والجنسية والتوجه الجنسي والهوية الجنسية والإعاقة والطبقة الاجتماعية والعمر والحالة الاجتماعية والاقتصادية.

⁽²⁾ راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.512.

⁽³⁾ راجع: يوسف بن علي الزكواني، مرجع سابق، ص 242.

⁽⁴⁾ راجع:

Shakthi, S. "The law, the market, the gendered subject: workplace sexual harassment in Chennai's information technology industry." Gender, Place & Culture Vol.27, No.1, 2020, pp. 34-51, p.36.
Singh, Pankaj, Damodar Suar, and Michael P. Leiter. "Antecedents, work-related consequences, and buffers of job burnout among Indian software developers." Journal of Leadership & Organizational Studies Vol.19.No.1, 2012, pp.83-104, p.85.

⁽⁵⁾ في هذا المعنى راجع:

Lockwood, Graeme. "A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-

ويعد استغلال السلطة لممارسة التحرش الجنسي من أشكال التحرش الجنسي الأكثر سوءاً، حيث يتم استخدام موقع السلطة أو النفوذ في العمل لإجبار الآخرين على تلبية مطالب جنسية، ويشمل ذلك التهديد بفقدان الوظيفة، أو التقدم للوظيفة، أو بمنح المكافآت أو العلاوات.

يمكن أن يتم استغلال السلطة لممارسة التحرش الجنسي من قِبَل عاملين في مواقع السلطة، مثل الرؤساء، والمديرين، والمشرفين، والمدرسين، وغيرهم من الأشخاص الذين يمتلكون نفوذاً على الآخرين في بيئة العمل.

لا شك أن التحرش الجنسي داخل أماكن العمل يتسم بخصوصية لارتباطه الوثيق بظروف وبيئة العمل، وينبئ ذلك عن أشنع صور استغلال النساء واستخدم السلطة، فالتحرش يجمع بين يديه سلطة العمل، فضلاً عن شهوته الجامحة التي تحركه تجاه الضحية.

حيث إن فرصة دفاع الضحية عن نفسها تكاد تكون منعدمة، فهي إن قاومت أفعال التحرش خسرت عملها، وإن رضيت بأفعال التحرش خسرت دينها ونفسها .

وتعد السلطة التأديبية خير وسيلة لضعاف النفوس لاستغلالها في تحقيق مآربهم الجنسية، والعاملة إما أن تنصاع لرغباته الجنسية أملاً في حفظ الوظيفة أو على الأقل عدم الانتقاص من بعض حقوقها أو أن ترفض ويكون مصيرها الوقوف في طابور العاطلين.

وتشير الإحصائيات إلى أن التحرش الجنسي في مكان العمل منتشر لدرجة لا يمكن معها لأصحاب العمل أن يغضوا الطرف عنها، فوفقاً للجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية⁽¹⁾، قدمت نحو 6883 شكوى من التحرش الجنسي إلى لجنة تكافؤ فرص العمل في عام 1992، وارتفعت إلى 10532 شكوى في عام 1995، لترتفع الشكاوى إلى 15889 في عام 1997، وقلت عدد الشكاوى لتصل إلى 15475 في عام 2001 إلى أن وصلت إلى 5581 شكوى في عام 2021⁽²⁾.

وفي مصر⁽³⁾ فقد كشفت بعض التقارير عن تحريض إدارات بعض المصانع على التحرش بالنقابيات

2005." International Journal of Law and Management Vol.50.No.6 (2008):pp 316-332,p.318.

(¹) U.S. Equal Employment opportunity Commission

(²) راجع موقع لجنة تكافؤ فرص العمال الأمريكية، آخر زيارة للموقع 7 فبراير 2023.

(³) استقيننا هذه المعلومات من تقارير غير حكومية مصرية ودولية أهمها تقرير بعنوان «استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل» صدر في 1/1/2009، منشور على موقع منشورات قانونية

(<https://manshurat.org/node/12748>)

آخر زيارة للموقع 8 فبراير 2023، وتقرير آخر بعنوان «تقرير عن التحرش الجنسي في أماكن العمل» صدر في 14 يونيو 2016، منشور على موقع منشورات قانونية (<https://manshurat.org/node/12342>)

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

والعاملات في أثناء تنظيم أشكال احتجاجية للدفاع عن حقوقهن بغية كسر إرادتهن⁽¹⁾.

- بعض أسباب التحرش الجنسي التي ترجع لبيئة العمل المصرية.

قد تساعد بيئة العمل على التحرش الجنسي من ذلك:

- اضطراب العاملات للبقاء في مكان العمل لوقت متأخر ليلاً لإنجاز العمل المطلوب منهن.
- لا شك أن الوردية المسائية⁽²⁾ يعمل بها الرجال فهم أكثر إذا قورنوا بالعاملات، مما يجعل العاملات فريسة لهؤلاء العمال لا سيما وأن معظم العمال انصرفوا ومكان العمل خاوي دون رقابة أو برقابة ضعيفة.
- وللقضاء على هذا السبب يجب تفعيل نصوص قانون العمل، التي تحظر عمل النساء ليلاً⁽³⁾ وذلك عن طريق الرقابة الصارمة من مفتشي العمل.
- المنافسة في الحصول على فرصة عمل أو ترقية في مكان العمل وقلة عدد الإناث في المناصب الإدارية هما العاملان الرئيسان اللذان يسهمان في التحرش الجنسي في مكان العمل.
- يقوم بعض أصحاب الأعمال - ورغبة في تقليل النفقات - بتخصيص أتوبيسات لنقل العمال والعاملات بأكثر من حمولتها وسعتها، مما يساعد على اللمس بأجساد العاملات - بقصد أو دون قصد - ويغري ضعاف النفوس على التحرش بالعاملات لا سيما أن المكان يكون مليئاً بالضجيج مما يجعل صوت الضحية - حال اعتراضها - غير مسموع⁽⁴⁾.
- والقضاء على هذا السبب يكون بتخصيص وسيلة مواصلات آمنة للعاملات وحدهن.

آخر زيارة للموقع ١٣ فبراير 2023.

⁽¹⁾ راجع: تقرير: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق، ص ٤. ولزيد من التفصيل حول واقعة التحريض على التحرش بالنقابيات،

راجع ملحق رقم (٢) تحت عنوان توثيق لقضية عاملتين بالحملة الكبرى من التقرير آف الذكر.

⁽²⁾ فالوردية الليلية محظور على النساء العمل فيها.

⁽³⁾ وذلك لأن بعض النساء - نتيجة ضعف الرقابة - يعملن بعد الساعة السابعة مساءً.

⁽⁴⁾ بل وأبشع من ذلك نجد في الأرياف نقل العاملات والعمال في سيارة نصف نقل مملوءة عن آخرها مختلطة بالعمالين والعاملات فضلا عن عدم صلاحية العربة

نصف النقل لنقل العمال لافتقادها أبسط قواعد السلامة، فهي تساعد على التحرش الجنسي.

- استغلال مشرف العمل، أو بعض العمال ضيق المسافات بين الآلات ويسعى بين هذه الآلات بحجة متابعة الإنتاج أو لأى سبب آخر ليقوم بالدخول وسط الآلات والاحتكاك بالعاملات وملامسة أجسادهن⁽¹⁾.
- وللقضاء على هذا السبب يكون إما تعيين مشرفة أو يمارس المشرف رقابته أو إشرافه من بُعد دون الدخول بين الآلات.
- تلاصق دورات المياه الخاصة بالعاملين والعاملات مع عدم تغطية أسقف هذه الدوريات مع انخفاض الحوائط⁽²⁾. وهذا من أبشع أسباب التحرش في مكان العمل بل لا نبالغ إن قلنا أنه من أسباب الاغتصاب في مكان العمل.
- لا شك أنه بتغطية هذه الأسقف وعزل دورات المياه الخاصة بالعاملات سيقضي على هذا السبب من أسباب التحرش.
- النظر لبعض الوظائف على أنها بغرض التحرش كالعامل في وظيفة السكرتارية. والحقيقة أن هذا السبب راجع لبعض العادات والأفكار الموروثة عن تلك الوظيفة والتي ساهمت الدراما والسينما سواء العالمية أو المحلية في رسوخها في أذهان الناس.
- قد يكون سبب التحرش جرأة بعض العاملات في طريقة التعامل مع زملائهن والسماح لهن بذلك⁽³⁾.
- والحقيقة أن هذا السبب إن صح، فالغالب أن العاملة لن تشتكي من فعل التحرش، فالفرض أنها رضيت بذلك وسمحت لزميلها بذلك.
- أسلوب ارتداء الملابس والتحرش الجنسي.
- ويرى البعض⁽⁴⁾ أنه يجب أن يطرح جانبا زي المرأة عند البت فيما إذا كانت قد تعرضت للتحرش الجنسي⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ تقرير: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق، ص 10.

⁽²⁾ تقرير: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق، ص 11.

⁽³⁾ تقرير: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق، ص 11.

⁽⁴⁾ انظر:

Samuels, Harriet. "A defining moment: A feminist perspective on the law of sexual harassment in the workplace in the light of the equal treatment amendment directive." Feminist legal studies Vol.12 (2004): pp.181-211,p.182.

⁽⁵⁾ راجع:

Samuels, op.cit. p.193.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ونتفق مع هذا الرأي فيما ذهب إليه فمن غير الممكن أن تبرر ملابس المرأة أي نوع من أنواع التحرش الجنسي، فالتحرش الجنسي هو سلوك غير مقبول وغير قانوني وينتهك حقوق الإنسان، ولا يمكن لأي شيء، بما في ذلك ملابس المرأة، أن يبرر أو يساهم في تبرير تصرفات تحرشية.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض القضايا أخذت في الاعتبار زي العاملة، حيث قضت بعض المحاكم بأن المدعية لم تتعرض لضرر كبير جراء التحرش الجنسي مستندة في ذلك إلى أن العاملة - مدعية التحرش - لم تكن ترتدي ملابس كافية فضلاً عن كون الملابس استغزازية⁽¹⁾ في مكان العمل، وعندما استأنفت العاملة حكم محكمة العمل، رأت محكمة الاستئناف أن محكمة العمل لم تخطئ ومن حق المحكمة أن تأخذ في الاعتبار أسلوب المرأة في ارتداء الملابس كعنصر في تقرير ما إذا كانت المضايقة التي تعرضت لها تشكل ضرراً من عدمه⁽²⁾.

وبموجب هذا الحكم، يمكن للمحكمة أن تأخذ في الاعتبار أسلوب المرأة في ارتداء الملابس كعامل في تقرير ما إذا كانت المضايقة التي تعرضت لها تشكل ضرراً من عدمه، ويعني هذا أن المحكمة قد تعتبر أن العاملة المتعرضة للتحرش الجنسي كانت ترتدي ملابس غير ملائمة أو استغزازية، وبالتالي فإنها لا تستحق الحماية من التحرش الجنسي.

ولا شك أن هذا الحكم قد يثير جدلاً وانتقادات، حيث يمكن أن يؤدي إلى تبرير التحرش الجنسي وتحميل المرأة المتعرضة للتحرش المسؤولية، بدلاً من محاسبة المتحرش عن أفعاله، وينبغي عدم إلقاء اللوم على المرأة بسبب ملابسها أو أسلوبها في الظهور، وإنما ينبغي التركيز على محاسبة المتحرش، ومنع حدوث التحرش الجنسي في المكان العام والعمل.

كما يؤخذ على محاكم العمل أنها ركزت بشكل كبير على نية المتحرش، مما أدى إلى إفلات بعض المتحرشين بدعوى أن التحرش لم يكن مقصوداً أو أنه كان مزحة أو أن الضحية لم يكن من المفترض أن تأخذ التحرش على

(¹) scanty and provocative cloth

(²) انظر:

Wileman v Minilec Engineering Ltd, [1988] ICR 318, EAT on 18th November 1987. Available at: <https://www.emplaw.co.uk/lawguide/1988318.htm>. Last visited 21 Jan 2023.

محمل الجد⁽¹⁾.

متى يمكن اعتبار النكات أو المزاح تحرش جنسياً؟

يمكن أن تكون النكات والمزاح في بعض الأحيان مسيئة وتشكل تحرشاً جنسياً، وذلك يعتمد على الطريقة، التي يتم بها النكتة أو المزاح والسياق الذي يحدث فيه، على سبيل المثال، إذا كانت النكتة أو المزاح تتعلق بالجنس أو الأعضاء التناسلية أو تحتوي على لغة جنسية أو تتضمن إيحاءات جنسية، فيكون ذلك تحرشاً جنسياً، وإذا كان الشخص المستهدف يشعر بالاستياء أو الإهانة أو الإحراج بسبب النكتة أو المزاح، فيمكن أيضاً اعتبارها تحرشاً جنسياً.

ومن الضروري أن يتم تقييم كل حالة على حدة، ويجب أن يتم النظر إلى السياق الذي وقعت فيه النكتة أو المزاح والعلاقة بين الأشخاص المشاركين فيها، على سبيل المثال، إذا كان الأشخاص المشاركون في النكتة أو المزاح يتشاركون في علاقة صداقة وثيقة، وكانت النكتة أو المزاح تتعلق بموضوع غير جنسي ولم يشعر أي منهم بالإهانة أو الإحراج، فمن المرجح أنها لا تشكل تحرشاً جنسياً.

فضلا عن ذلك، يجب أن تكون النكات والمزاح خالية من أي تمييز أو اعتداء على كرامة الأشخاص، ويجب أن تحترم حقوق الآخرين، ويجب عدم الاعتماد على النكت والمزاح لإظهار السلطة أو التحكم في الآخرين، أو إظهار الانتماء إلى مجموعة معينة على حساب الآخرين.

فقد روت إحدى العاملات، أنه في أثناء إلقاء رئيسها في العمل محاضرة حول كيفية تنظيف الثلاجات الصغيرة تحت المنضدة أنه يجب عليهن الركوع لتنظيف الزوايا المختلفة للثلاجة، وأشار إلى بعض العاملات قائلاً «أنت تعرفين ما يشبه قضاء الكثير من الوقت على ركبتيك» وقام بإيماء لسان على الخد.

وأوضحت العاملة أنه على الرغم من أن رئيسها لم يوجه التعليق إليها، إلا أنه كان مسيئاً وغير مناسب وخلق بيئة عمل معادية لها، وعندما واجهت رئيسها في العمل وأخبرته أنه يحب أن يضع معياراً آخر للفكاهة بدلاً من الإيحاءات الجنسية، فاستخف بكلامها وأشار إلى ملصق على الحائط وهو الخط الساخن للإبلاغ عن التحرش الجنسي إذا كنتِ ترغبين في الإبلاغ عنه⁽²⁾.

(¹) راجع:

Samuels, op.cit. p.202

(²) لمزيد من التفاصيل حول هذه الواقعة انظر:

<https://www.forbes.com/sites>. Last visited: 19 Jan 2023.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وتجدر الإشارة إلى أن قبول المرأة للمزاح الجنسي للحصول على الموافقة على العمل لا يعني الاستمرار في المزاح الجنسي فيما بعد طالما أعربت المرأة عن استيائها من هذا المزاح⁽¹⁾.

مبدأ السائد في بيئة العمل

تعني بيئة مكان العمل المعادية أو المسيئة أي بيئة تتميز بالتحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو أي نوع من أنواع السلوكيات المسيئة التي تؤثر سلباً على العاملين في مكان العمل. ويمكن أن تشمل هذه السلوكيات عدم الاحترام والتمييز بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو اللون أو الجنسية أو العمر أو الإعاقة...إلخ.

وسمحت بعض المحاكم لأصحاب العمل بالدفاع ضد دعاوى التحرش، التي تخلق بيئة عمل عدائية باستخدام ما يعرف بالسائد عملاً في بيئة العمل، والتي من الممكن استخدام لغة مبتذلة في مكان العمل، نتيجة طبيعة العمل، ويكون ذلك منتشرًا في بعض المهن والحرف التي يسود فيها استخدام الألفاظ النابية⁽²⁾.

وتعرض هذا الاتجاه للنقد؛ لأنه لا تفقد المرأة حقها في التحرر من التحرش الجنسي باختيارها العمل في بيئة درجت على استخدام لغة مبتذلة ومناهضة للمرأة، بعبارة أخرى لا تتحمل المرأة خطر التحرش بدخولها طوعاً في بيئة عمل مسيئة ومعادية للإناث⁽³⁾.

ويرى البعض أن ثمة اتجاه آخر في المحاكم يرى رفض قبول تبرير بيئة العمل السائدة بسبب الآثار المترتبة على السياسة العامة، والاعتراف بالآثار الفريد لهذه اللغة على الروح المعنوية للعاملات واحترامهن لذاتهن⁽⁴⁾.

(¹) راجع:

Monti, Giorgio. "A reasonable woman standard in sexual harassment litigation." Legal Studies Vol.19.No.4 (1999):pp. 552-579, p.570.

(²) راجع:

Brown v. General motors Corp., No. 88-0568-CV-W-9, 1991 U.S. Dist LEXIS 14779, at 21 (W-D mo. oct.9.1991).

(³) راجع:

Chan, Vincent, and Brian H. Kleiner. "New developments concerning defending sexual harassment claims." Equal Opportunities International Vol.20, No.5/6/7 (2001):pp. 19-23, p.21.

(⁴) راجع:

وبعض الأحكام الأخرى قد تبنت اتجاهها وسطا فهي لم تلغ استخدام دفاع بيئة العمل السائدة تماما بل أخذت بهذا الدفاع معززاً بدفوع أخرى منها شخصية الضحية، حيث لا يجوز التعويل على معيار بيئة العمل السائدة وحده للقول بانتفاء التحرش الجنسي⁽¹⁾.

ومن جانبنا نرى أن الاتجاه الراض للتعويل على بيئة العمل السائدة هو الأولى بالتأييد؛ لأن الضحية لم تساهم في خلق هذا البيئة المزعومة فضلاً عن كونها تتقدم بشكوى ضد التحرش الجنسي فهذا معناه رفضها القاطع لهذه البيئة المسيئة للعمل، ولا يقدر في ذلك قبولها للعمل في تلك البيئة ابتداءً، إذ الأصل أن توفير مناخ العمل الخالي من التحرش يقع على عاتق صاحب العمل طوال مدة علاقة العمل.

ويجب توافر عدة شروط لبيئة العمل المعادية منها إثبات أن المضايقات المزعومة متكررة ومستمرة ومتضافرة، ومن ثم فإن الحوادث العرضية لا تكفي لإنشاء بيئة عمل معادية.

وإذا تسبب أكثر من شخص واحد في حالات التحرش، فإن بيئة العمل تكون بيئة معادية مما يعنى حق الضحية في المطالبة بالتعويض عن التمييز على أساس الجنس⁽²⁾.

وإذا كان السلوك غير جسيم فلا يكفي الإدعاء بوجود بيئة عمل معادية، إلا أنه إذا كانت المضايقات متكررة لدرجة أنها تخلق بيئة عمل معادية أو مسيئة أو إذا تسببت في تعرض العامل المتضرر للتمييز مثل خفض درجته الوظيفية أو تسريحه فإن ذلك يعد تحرشاً.

وتتطلب المحكمة العليا الأمريكية⁽³⁾ مجموعة من الشروط لإثبات أن التمييز على أساس الجنس قد خلق بيئة عمل معادية منها:

1. أن يكون السلوك غير مرحب به: ويشير هذا الشرط إلى أن السلوك الذي يتعرض له العامل يجب أن يكون غير مرحب به ومخالفًا لقيم وسلوكيات المجتمع والقوانين.

Conte, Alba. Sexual Harassment in the Workplace: Sexuality, social relations, and the workplace: Law and Practice. Vol. 1. Wolters Kluwer, 2010, p.359.

(¹) راجع:

Eiland v. Detroit Bd of Educ 92-CV-76328-DT, 1997. U.S.Dist LEXIS 18404, at 19-26 (E-D- Mich- Sept. 30, 1997).

(²) راجع:

Chan and Brian, op.cit.p.21.

(³) راجع:

Meritor Savings Bank v. Vinson,op.cit.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

2. أن يكون السلوك غير المرحب به مستنداً إلى جنس المدعى: وهذا يعني أن التحرش الجنسي يتم بشكلٍ رئيسٍ ضد النساء، ولكنه يمكن أن يتعرض له الرجال أيضاً.

3. أن يترتب على السلوك غير المرحب به خلق بيئة عمل مسيئة أو معادية: يشير هذا الشرط إلى أن السلوك الذي يتعرض له العامل يجب أن يؤدي إلى خلق بيئة عمل غير مريحة ومسيئة، حيث يشعر العامل بالإحراج والضعف والتهديد، ويمكن أن يؤدي إلى تقليل الإنتاجية والحضور الجيد للعمل. وتجدر الإشارة إلى أنه يجب أن يكون السلوك غير مرحب به بمعنى أن العاملة لم تطلبه أو تحرض عليه.

وعند تحديد السلوك غير المرحب، فللمحكمة أن تنظر فيما إذا كانت الضحية لها دور في سلوك المتحرش، وما إذا كانت الضحية قد جعلت المشرفين عليها يدركون بوضوح أن هذا السلوك في المستقبل سيعتبر غير مرحب به، بعبارة أخرى أن تأخذ الضحية موقفاً من فعل التحرش، وأخيراً على المحكمة أن تأخذ بعين الاعتبار المدة الزمنية بين حدوث فعل التحرش وشكاوى ضحايا التحرش⁽¹⁾.

ويعد الحكم الصادر في قضية Meritor Savings Bank v. Vinson أمام المحكمة العليا أول حالة اعترفت فيها المحكمة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، كما أن هذا الحكم وصف البيئة العدائية التي يخلقها التحرش الجنسي في مكان العمل بأنها تمييز على أساس الجنس بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية ١٩٦٤، كما أن الحكم السابق لم يعد التحرش برضاء الضحية؛ وذلك بسبب العلاقة الهرمية بين المشرف والمرؤوسين في مكان العمل.

ولبيان ما إذا كان السلوك ينطوي على تمييز أم لا فيجب على المحاكم تقييم السلوك، ومدى كونه يحمل تهديداً جسدياً أو إذلالاً أو مجرد قول مسيء وما إذا كان يتعارض بشكلٍ غير المعقول مع أداء عمل العامل وهو ما يسمى معيار مجمل الظروف⁽²⁾ A totality of the circumstances standard .

(١) راجع:

Balletti v. Sun-Sentinel Co., 909 F. Supp. 1539 (S.D. Fla. 1995), available at: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/909/1539/1524846/>. Last visited 14 Feb,2023.

(٢) راجع: بشأن هذا المعيار انظر:

ومعيار مجمل الظروف «A totality of the circumstances standard»، هو معيار يستخدم؛ لتحديد ما إذا كان السلوك يشكل تحرش جنسي أو تمييز جنسي، ويعني أن يتم تحليل الوضع بصفة شاملة ومتكاملة، بما في ذلك كل الظروف المحيطة بالحالة، لتحديد ما إذا كان السلوك ينطوي على تمييز جنسي.

وتشمل الظروف المحيطة بالضحية عدة عوامل، مثل السياق والظروف الزمنية والمكان، وكيفية تفاعل الضحية والمتحرش، ونوع السلوك المعني، وأي أدلة أخرى قد تكون متوفرة، ويتم استخدام هذا المعيار لتحديد ما إذا كان السلوك يشكل تمييز جنسي.

على أن يلاحظ أنه من الممكن أن تكون حادثة اعتداء جنسي واحدة خطيرة بما يكفي لتغيير ظروف عمل الضحية، ولا يشترط أن تتطور المضايقات إلى مستوى العنف أو الاغتصاب⁽¹⁾.

المطلب الثالث

أثر التحرش الجنسي في مكان العمل

لا شك أن التحرش الذي يحدث في الأماكن العامة يكون له آثار مختلفة على نفسية ومعنويات الشخص الذي وقع عليه التحرش، عن تلك الآثار التي تحدث عندما يقع التحرش في مكان العمل، الذي يقضي به العامل معظم وقته اليومي، وبالتالي سيؤثر بكل تأكيد على الإنتاج والإنتاجية، بينما التحرش في مكان عام ومن أشخاص مجهولين قد لا يضطر الشخص إلى ترك العمل أو فقدان الرغبة بالعمل، وقد لا يؤثر على عمله كلياً⁽²⁾.

أثر التحرش الجنسي على رأس المال النفسي⁽³⁾ Psychological Capital

يشكل التحرش الجنسي أحد أكثر الحواجز – إن لم يكن الأكثر – ضرراً وانتشاراً أمام نجاح المرأة العاملة

Meritor Savings Bank v. Vinson, op.cit.

(¹) راجع:

Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998), available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/775/>. Last visited 22 Feb, 2023.

(²) قريب من هذا المعنى: محمد عبيد ذوقان الشريدة، مرجع سابق، ص 214.

(³) رأس المال النفسي: هو مجموعة من الموارد و التي يمكن لأي شخص استخدامها للمساعدة في تحسين أدائه في الوظيفة ونجاحه. -Hop - - الأمل - optimism - التفاؤل self-efficacy ويرتكز رأس المال النفسي على أربعة موارد مختلفة (الكفاءة الذاتية - لمزيد من التفاصيل حول رأس المال النفسي راجع بصفة خاصة: Resilience المرونة).

Luthans, F., and Carolyn M. Youssef-Morgan. "Psychological Capital: An Evidence-Based." (2017), pp.339-366.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ورضاها الوظيفي⁽¹⁾، وليس من شك في أن التحرش الجنسي يسبب ألما جسديا وعاطفيا للمرأة⁽²⁾.

والتحرش الجنسي لا يضر بالفرد فحسب، بل هو أيضا مشكلة خطيرة يترتب عليها آثار قانونية وأخلاقية بالنسبة للجميع (أشخاص ومؤسسات)⁽³⁾.

يعد رأس المال النفسي عامل مهم ويمكن أن يساعد في مكافحة التأثير السلبي للتحرش الجنسي، فالضحايا الذين يتمتعون بمستوى عال من رأس المال النفسي، كالتفاؤل والمرونة والأمل والكفاءة الذاتية هم الأقدر على مواجهة التحرش الجنسي وتقليل آثاره السلبية⁽⁴⁾.

وتظهر الأدبيات حول التحرش الجنسي في مكان العمل أنه يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية وعقلية خطيرة⁽⁵⁾.

تشير الأدبيات السابقة إلى أن النساء يعانين من اهتمام جنسي غير مرغوب فيه في حياتهن المهنية، ومن المرجح أن يظهرن الإرهاق العاطفي والانفصال عن العمل⁽⁶⁾.

(¹) راجع:

Betz, Nancy E., and Louise F. Fitzgerald. The career psychology of women. Academic Press, 1987, p.234.

(²) راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.43.

(³) في هذا المعنى راجع:

Linenberger, Patricia, and Timothy J. Keaveny. "Sexual harassment in employment." Human Resource Management (pre-1986) Vol. 20.No.1 (1981):pp, 11-17, p12. Livingston, Joy A. "Responses to sexual harassment on the job: Legal, organizational, and individual actions." Journal of Social issues 38.4 (1982):pp. 5-22, p,7.

(⁴) راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.511.

(⁵) راجع:

Reed, Elizabeth, et al. "Experiencing sexual harassment by males and associated substance use & poor mental health outcomes among adolescent girls in the US." SSM-population health Vol.9, 2019, p.100476.

(⁶) راجع:

ويقلل التحرش الجنسي من ثقة الضحايا بأنفسهم ويجعلهم يشعرون بالضعف والسلبية تجاه الحياة مما يؤدي بهم إلى الشعور بالإرهاق العاطفي وعدم الشخصية⁽¹⁾.

كما يزيد التحرش الجنسي من مستويات التوتر لدى الضحايا⁽²⁾، والقلق والاكتئاب وتعاطي المخدرات⁽³⁾، كما يؤثر على الأداء الوظيفي.

وتستنزف المضايقات الجنسية في مكان العمل الموارد الجسدية والعقلية للضحايا مما يؤدي إلى الإرهاق، بحيث يبدأ الضحايا في الشعور بالإرهاق العاطفي وعدم الشخصية وعدم مراعاة الإنجازات الشخصية⁽⁴⁾.

وثمة علاقة بين التحرش والإرهاق في مكان العمل، فالإرهاق هو متلازمة نفسية تشير إلى تجربة ضغوط عاطفية وشخصية عالية في مكان العمل⁽⁵⁾.

فالتحرش الجنسي هو عامل ضغط ويستنزف الموارد الشخصية للضحايا، مثل الوقت والطاقة ولا يمكن استرداد هذه الموارد بمجرد فقدانها مما يؤدي إلى الإرهاق⁽⁶⁾.

قد يستخدم الضحايا قدرا كبيرا من وقتهم في مكان العمل؛ لتجنب المتحرش أو التعامل مع الآثار النفسية للتحرش، مما قد يحول انتباههم عن العمل مما يؤدي إلى زيادة الشعور بفقدان الثقة بالنفس وتقليل الإنجازات

O'Donohue, William Ed. Sexual harassment: Theory, research, and treatment. Allyn & Bacon, 1997, pp.152-174, p.159.

(¹) راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.512.

(²) راجع:

Kemper, Kathi J., Alan Schwartz, and Pediatric Resident Burnout-Resilience Study Consortium. "Bullying, discrimination, sexual harassment, and physical violence: common and associated with burnout in pediatric residents." Academic pediatrics Vol.20.No.7, 2020, pp. 991-997, p.992.

(³) راجع:

Reed, Elizabeth, et al. op.cit, p. 100476.

(⁴) راجع:

Kemper, et al, op.cit, p.993.

(⁵) راجع:

Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. "Early predictors of job burnout and engagement." Journal of applied psychology Vol.93.No.3, 2008, pp.498.

(⁶) راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.512.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

الشخصية⁽¹⁾.

أثر التحرش الجنسي على المنشأة

للتحرش الجنسي أثر سلبي على بيئة العمل فهو يجعل بيئة العمل معادية ومخيفة وغير سارة، مما يؤدي إلى كثرة التغيب من العمل وأحياناً يصل الأمر إلى الفصل من العمل.

ولا شك أن ذلك يؤثر على أداء العمال وانخفاض الإنتاجية وإلحاق الضرر بالصورة العامة للمؤسسة⁽²⁾ the institution's public image. وللتحرش الجنسي أثر سلبي على المنشأة من ذلك:

1. زيادة نسبة الغياب: يمكن أن يؤدي التحرش الجنسي إلى زيادة نسبة الغياب في المنشأة، حيث يمكن للعاملين المتعرضين للتحرش أن يشعروا بالقلق والضغط النفسي، مما يؤدي إلى عدم الرغبة في الحضور إلى العمل.

2. سوء السمعة: يمكن لحوادث التحرش الجنسي في المنشأة أن تؤثر على سمعتها، حيث يمكن للأخبار السلبية عن المنشأة أن تنتشر بسرعة في المجتمع، وتؤثر على علاقتها بالعملاء والجمهور.

ولا يتوقف أثر التحرش الجنسي عند حد المنشأة بل يؤثر سلباً على التنمية الاقتصادية في الدولة⁽³⁾.

⁽¹⁾ راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.512.

⁽²⁾ في هذا المعنى راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.45.

⁽³⁾ في هذا المعنى راجع:

Adikaram, A.S: Towards a Sexual Harassment Free Organization: Need for a Cultural Change. HRM Perspectives, 2(1), (2012). 47-62, p.59.

المبحث الثاني

تحديات مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل

تقسيم:

يعد التحرش الجنسي في مكان العمل مشكلة خطيرة تهدد شعور العمال بالأمان، وتعيق بيئة العمل الإيجابية، وللوقوف على تحديات مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل، فإننا نقسم هذا المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي.

المطلب الثاني: عقبات رفع دعوى التحرش الجنسي.

المطلب الثالث: المحسوبية الجنسية في مكان العمل.

المطلب الأول

عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي

وتتنوع أسباب عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي من ذلك⁽¹⁾:

1- خشية الضحية من الانتقام داخل أماكن العمل

لا يبلغ العاملات اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي في أماكن العمل؛ خشية الانتقام من المتحرش أو الثأر منهن بسبب الإبلاغ، ويمكن أن يزيد هذا الخوف من حدوث التحرش الجنسي، ويمكن أن يتسبب في عدم تقديم الشكوى أو الإبلاغ عن المتحرش.

2- الوصم أو العار الاجتماعي Social stigma

قد يكون الوصم أو العار الاجتماعي (Social stigma) عاملاً يمكن أن يمنع الأفراد من الإبلاغ عن

(¹) لمزيد من التفاصيل راجع:

Fitzgerald, Louise F., Suzanne Swan, and Karla Fischer. "Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment." Journal of Social issues 51.1 (1995): 117-138, p.119. Akhtar: op.cit,p.56. Cochran, Caroline C., Patricia A. Frazier, and Andrea M. Olson. "Predictors of responses to unwanted sexual attention." Psychology of Women Quarterly 21.2 (1997): 207-226, p.210. Loy, Pamela Hewitt, and Lea P. Stewart. "The extent and effects of the sexual harassment of working women." Sociological focus 17.1 (1984):pp. 31-43, p.34.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

حوادث التحرش الجنسي، ويمكن أيضا أن يؤدي إلى تعرض الضحية للإهانة والاستهزاء من قبل أفراد المجتمع، لا سيما إذا كان المجتمع يعتبر الموضوع حساسًا ومحرجًا، فالمرأة تتعرض دوماً للنبذ والقهر الاجتماعي وعليه لا تستطيع أن تبوح أو تواجه ما تتعرض له من تحرشات جنسية من منطلق إحساسها بأنها كائن ضعيف لا تقدر على المقاومة والتصدي لما يحدث لها⁽¹⁾.

ويمكن أيضا أن يسبب الوصم والعار الاجتماعي للضحية شعورًا بالعزلة والانفصال عن المجتمع، ويمكن أن يؤثر سلبًا على حياتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية.

3-عدم وجود سياسات وقائية مناسبة تتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل

ويمكن أن يحدث ذلك عندما لا تكون هناك سياسات واضحة ومفصلة تحدد ما يعد تحرشًا جنسيًا وما هو الإجراء الذي يجب اتخاذه عند حدوثه، وقد يؤدي هذا الوضع إلى عدم معرفة العاملين في المؤسسة بحقوقهم وواجباتهم عند التعرض للتحرش الجنسي، ويمكن أن يجعلهم يشعرون بالحرج أو الخوف من الإبلاغ عن حوادث التحرش

4-عدم التشجيع على تسجيل شكاوى التحرش

عندما يعاني الضحية من التحرش الجنسي، قد يشعر بالخجل أو الخوف أو العار، وقد يخشى من عدم تصديق الآخرين لشكواه، وقد يخشى من الانتقام من المتحرش، ومن الممكن أيضا أن يفتقد الضحية الدعم الكافي من قبل المجتمع أو الجهات المسؤولة، مما يجعله يشعر بالعجز واليأس.

وعندما يتعلق الأمر بتسجيل شكاوى التحرش، فإن بعض الضحايا يمكن أن يشعروا بالحيرة أو الارتباك، ويمكن أن يواجهوا صعوبة في التحدث عما حدث معهم.

ويحدث هذا عندما لا توجد سياسات واضحة في العمل أو في المجتمع تشجع الأفراد على التبليغ عن التحرش الجنسي، أو عندما يكون هناك توجه سلبي من الزملاء أو الإدارة تجاه المبلغين عن التحرش الجنسي.

(1) رشاد على عبد العزيز موسى: تساؤلات حول التحرش الجنسي والاختصاب الجنسي والعطر الجاذبية الجنسية، مطبعة أبناء وهبة حسان - الطبعة الأولى، القاهرة، 2009، ص 52.

وللتغلب على هذه الأسباب فيجب مراعاة الآتي⁽¹⁾:

أولاً: إتاحة الفرصة لجميع العاملين بالإبلاغ عن جميع الحوادث المشتبه فيها للتمييز أو التحرش مع فرض عقوبات لعدم الإبلاغ.

وتتضمن هذه السياسة فرض عقوبات على أي شخص يحاول منع الآخرين من الإبلاغ عن الحوادث المشتبه فيها؛ لتشجيع العاملين على الإبلاغ عن أي حادثة يشتبهون فيها، وضمان أن تتم معالجة هذه الحوادث بشكل فعال وسريع.

ثانياً: حظر الانتقام من العامل الذي يتقدم بالشكوى أو يكشف عن التمييز أو التحرش.

ففي العديد من الحالات، يخشى العاملون من تقديم شكوى بشأن التحرش الجنسي أو الإبلاغ عن حوادث التمييز خوفاً من الانتقام والعقاب، ولكن يجب أن يكون هناك ضمانات للعاملين بأنهم لن يتعرضوا لأي انتقام أو اضطهاد بسبب تقديمهم للشكوى.

ويمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء سياسة صارمة تحظر أي شكل من أشكال الانتقام ضد العاملين، الذين يتقدمون بشكوى بشأن التحرش الجنسي أو يكشفون عن حوادث التمييز، ويجب أن تتم معاقبة أي شخص يحاول الانتقام من العاملين بأي شكل من الأشكال.

ثالثاً: ضمان سرية الإبلاغ أو الشكوى إلى أقصى حد ممكن.

وتحقيق السرية يتطلب اتخاذ إجراءات محددة، مثل تحديد عدد قليل من الأشخاص المسؤولين عن التحقيق في الشكوى والوصول إلى الأدلة، وتأمين المعلومات في ملفات سرية ومحمية بكلمات مرور، وعدم مشاركة تلك المعلومات مع أي شخص آخر غير المسؤولين عن التحقيق.

وتهدف هذه الإجراءات إلى حماية الخصوصية والسرية للمبلغ عنه والمتضررين من التحرش الجنسي والحفاظ على سلامتهم النفسية، وتشجيعهم على الإبلاغ عن أي حادثة تمييز أو تحرش جنسي يشتبه بها، دون الخوف من أي انتقام أو اضطهاد.

وفيما يتعلق بإجراءات الإبلاغ والمعروف باسم الإبلاغ عن المخالفات **whistleblowing** يتعين على

(¹) راجع:

Cavico, Frank J., and Bahaudin Mujtaba. "Diversity, disparate impact, and discrimination pursuant to Title VII of US civil rights laws: A primer for management." Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 36 No. 7, 2017, PP. 670-691. p.679.

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

صاحب العمل أن يكون لديه سياسة وآلية واضحة ومحددة للإبلاغ عن المخالفات ويقصد بالإبلاغ هنا الكشف عن مخالفات من قبل عامل لسوء السلوك من قبل زملائه في العمل أو من قبل الشركة أو المنظمة نفسها (1).

المطلب الثاني

عقبات رفع دعوى التحرش الجنسي

تقسيم:

نقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: تحديات إثبات التحرش الجنسي

الفرع الثاني: عوامل إخفاق دعاوى التحرش الجنسي

الفرع الأول

تحديات إثبات التحرش الجنسي

في العديد من قضايا التحرش الجنسي تواجه المحاكم ادعاء بسلوك جنسى غير مرغوب فيه من قبل مدعية التحرش وإنكاراً شديداً من المتحرش المزعوم، وقد أدى ذلك إلى وصف قضايا التحرش الجنسي بأنها مسابقات المصادقية⁽²⁾ Credibility Contests.

أما عن كيفية بناء هذه المصادقية فمحاكم العمل تأخذ في الاعتبار ليس فقط سلوك كل شاهد، بل أيضا ستفحص الأدلة المقدمة من الجانبين فضلا عن العوامل المؤيدة للأدلة الشفوية (شهادة الشهود) أو المستندات الأخرى

(1) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.678.

(2) راجع:

Earnshaw, Jill, and Marilyn J. Davidson. "Remedying sexual harassment via industrial tribunal claims: an investigation of the legal and psychosocial process." Personnel Review, Vol.23, No.8 (1994),pp 3-16,p.12.

(1)

ويرجع السبب الرئيس لأحكام المصادقية في قبول قضايا التحرش هو أن المحكمة العمالية ترجح أدلة الضحية ووجود دعوى ظاهرة الواجهة⁽²⁾ ولم يقدم المدعى عليه (المتحرش) ما يدحض دعوى التحرش الجنسي⁽³⁾.
- أهمية الأدلة المتسقة في قضايا التحرش الجنسي.

وتعزز قضايا التحرش الناجحة بقيامها على أدلة متسقة طوال الإجراءات وتقديم شكوى داخلية من خلال القنوات المناسبة، فعلى سبيل المثال في إحدى الدعاوى استندت الضحية في دعواها بالتحرش الجنسي إلى أنها لم تستجب في أي وقت للمبادرات الجنسية للتحرش بطريقة إيجابية، وأنها اشتكت لصاحب العمل من حوادث محددة، وأنها احتفظت بمذكرات مفصلة تشير إلى وقوع الحوادث، وطبيعة سلوك المتحرش وأوصافه وكيف أثرت تصرفات المتحرش على شعورها، وفي المقابل لم تفلح ضحية أخرى في دعواها لعدم تذكرها وسردها للملاحظات المسيئة المزعومة أو السلوك الجنسي غير المرغوب فيه⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

عوامل إخفاق دعاوى التحرش الجنسي

عدم تقديم شكوى التحرش الجنسي.

عدم قيام ضحية التحرش الجنسي بتقديم شكوى إلى صاحب العمل بشأن السلوك غير المرحب به يقلل من احتمالية حصول الضحية على حقها. ويترتب على عدم اتخاذ الضحية إجراء ضد التحرش، إما أن ثمة شك حول حقيقة الادعاء أو أن ضحية التحرش الجنسي لم تعتبر المضايقة خطرة⁽⁵⁾.

(1) راجع:

Lockwood, op.cit.p325.

(2) a prima facie case

(3) راجع:

Lockwood, op.cit.p325.

(4) لمزيد من التفاصيل راجع:

Lockwood, op.cit.p325.

(5) راجع:

Lockwood, op.cit.p .323.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ضرورة توضيح السلوك وتقديم الأدلة في حالة التحرش

ويجب على الضحية أن توضح بالضبط ما هو السلوك غير المرحب به، والذي يعد تحرشاً، ولذلك لا يكفي مجرد الادعاء بل يجب تقديم أدلة كافية لإثبات ادعاء التحرش والإبلاغ عن ذلك بتقديم شكوى رسمية لصاحب العمل⁽¹⁾.

والحقيقة أن هذا الحكم تجاهل ما يعود على الضحية من ضرر نتيجة إبلاغ أو تقدم شكوى ضد مدير صاحب سلطة مثل رفع قضية أمام المحكمة⁽²⁾. لأنه – وعلى حد تعبير البعض⁽³⁾ – من حماقة اعتبار الصمت على الشكوى قبولا للتحرش الجنسي.

فالضحية لديها ما يدعو لاستخدام سلاح الصمت وعدم البوح، كما لو كانت تأمل في قدرتها على التعامل ومواجهة التحرش بنفسها، أو تتوجس خيفة من معاملة صاحب العمل الجائرة، وأحياناً قد يكون لدى الضحية شعور بعدم تصديق خبرها⁽⁴⁾.

وفي إحدى القضايا «ادعت عاملة – تعمل مساعدة إدارية وتبلغ من العمر 18 سنة – أن مديرها المباشر تحرش بها جنسياً وعندما كانت ترفض أفعاله الجنسية كان يحملها بأعمال أخرى بالإضافة لعملها الأصلي نتيجة

⁽¹⁾ راجع:

Jones v. ICS Cleaning Services & Anor United Kingdom Employment Appeal Tribunal Apr 11, 2000.
Available at: <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff78760d03e7f57eae507..> Last visited:
15 Jan 2023.

⁽²⁾ راجع:

Lockwood, op.cit.p323.

⁽³⁾ انظر:

Lockwood, op.cit.p323.

⁽⁴⁾ راجع:

Rutherford, S., R. Schneider, and A. Walmsley. "Agreement on preventing and dealing effectively with sexual harassment: Quantitative & qualitative research into sexual harassment in the armed forces." Retrieved from Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission website: <http://www.mod.uk/defenceinternet/home> (2006),p.77.

رفضها لأفعاله الجنسية، وعند التحقيق من قبل صاحب العمل، أقر المدير التنفيذي بأنه وضع يده على كتف الضحية أو وضع ذراعه حولها عند الحديث معها وأشار المدير إلى أن هذا الفعل كان يمارسه مع الذكور والإناث وليس الإناث فقط⁽¹⁾. فهذا الفعل من المدير التنفيذي لم تر فيه المحكمة تحرشا جنسيا لأنه كان يفعل ذلك مع الذكور والإناث فضلاً عن عدم تقديم العاملة ما يثبت أن أفعال مديرها مدفوعة بدافع جنسي تجاهها. وخلصت المحكمة إلى أن تصرف المدير التنفيذي ليس إلا أسلوب إداري مقبوت ولا يرقى للتحرش الجنسي».

وهذا الحكم قد أغفل طريقة تعامل المدير مع عماله إذ يجب على المدير أن يتعامل مع عماله بالطريقة التي تناسب جنسه، إذ ليس الذكر كالأنثى، فما يتناسب مع الذكور من مدّ الأيدي أو لمس جسد العامل الذكر قد يكون مقبولاً ولكنه يعد تحرشاً بالنسبة للعاملة الأنثى.

ولا نتفق مع القيد الذي وضعته المحكمة من كون الفعل كان بدافع جنسي أم لا، فنرى أن الفعل بذاته يشكل تحرشاً جنسياً بغض النظر عن الدافع من وراء فعل المدير.

المطلب الثالث

المحسوبية الجنسية في مكان العمل

تقسيم:

نوزع الدراسة في هذا المطلب على فرعين:

الفرع الأول: المقصود بالمحسوبية الجنسية.

الفرع الثاني: دور المحسوبية الجنسية في خلق بيئة عمل معادية.

الفرع الأول

المقصود بالمحسوبية الجنسية Sexual Favouritism

يشير مصطلح المحسوبية الجنسية في مكان العمل إلى تمييز الأفراد أو التمييز ضدهم بناءً على جنسهم أو جنسيتهم أو أصلهم العرقي في سياق العمل. ويمكن أن تتضمن المحسوبية الجنسية في مكان العمل ممارسات غير

(1) راجع:

widders Vs Tw white and sons

مشار إليها لدى

Lockwood, op.cit.p324.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

عادلة مثل تمييز الأفراد في التوظيف والترقيات والأجور وفرص التدريب والتطوير بناءً على الجنس أو الجنسية أو العرق.

يرى البعض⁽¹⁾ أن القاعدة العامة هي أن المحسوبية الجنسية لا تنتهك أحكام الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964⁽²⁾ إذا كان السلوك يتكون من حالات فريدة من المعاملة التفضيلية على أساس العلاقات الرومانسية بالتراضي في مكان العمل.

(¹) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p. 669.

(²) الباب السابع من قانون الحقوق المدنية الأمريكي لعام 1946 يتكون من 17 مادة، وتشمل هذه المواد:

المادة 701: تعريف الباب السابع ونطاقه.

المادة 702: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون في الإيجار والبيع والتمويل السكني.

المادة 703: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون في الإيجار والبيع والتمويل السكني من قبل الوكالات الحكومية.

المادة 704: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون في المناطق السكنية الممولة من الحكومة.

المادة 705: حظر التمييز بناءً على الدين في التوظيف.

المادة 706: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في التوظيف.

المادة 707: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في النقابات العمالية.

المادة 708: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في المنشآت الحكومية.

المادة 709: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في الأماكن العامة.

المادة 710: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في الإعلانات العامة.

المادة 711: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في المدارس الحكومية.

المادة 712: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في المدارس الخاصة.

المادة 713: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في القوانين التي تنظم الانتخابات.

المادة 714: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في الخدمة العسكرية.

المادة 715: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في النقل العام.

المادة 716: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في النوادي الاجتماعية والرياضية.

المادة 717: حظر التمييز بناءً على العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني في الحصول على الخدمات الطبية.

تتضمن هذه المواد حماية المواطنين من التمييز بناءً على عدة عوامل مثل العرق واللون والدين والجنس والأصل الوطني في مختلف المجالات، بما في ذلك التوظيف والإسكان والتعليم والخدمات العامة والنقل والخدمات الطبية. وتضمن هذا الباب تعزيز المساواة والعدالة في المجتمع وحماية حقوق الأفراد.

وبيان ذلك أن المعاملة التفضيلية تستند إلى السلوك الجنسي للأطراف وليس إلى نوع جنس العمال⁽¹⁾.

وعلى الرغم من أن الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 يحظر التمييز الانتقائي نظراً؛ لأن الرومانسية في مكان العمل، وكذلك التمييز على أساس العلاقات الجنسية بالتراضي ليست محمية ولا محظورة بموجب الباب السابع، فإن معارضة مثل هذه العلاقات ليست محمية أيضاً باعتبارها انتقاماً غير قانوني⁽²⁾.

وبالتالي هناك العديد من القضايا التي قضت فيها المحاكم بأن المحسوبية الجنسية أو تفضيل العشيق Paramour preference حالات فردية، وبالتالي لا توجد مسؤولية قانونية.

ففي قضية Doyle v. Advanced fraud Sols, LLc (2020) كانت هناك علاقة غرامية بين رئيس الشركة مع إحدى العاملات، وكانت تابعة له ونقلها إلى موقعه وزعم أنه قدم لها معاملة تفضيلية مقارنة بالعمال الآخرين، فعلى سبيل المثال سمح لها بالعمل من المنزل في حين لم يسمح للعاملين الآخرين كما أنه قدم لها بعض المزايا العينية، مثل الوجبات والسكن في فندق على حساب الشركة، الأمر الذي دعا منسق التسويق في الشركة، وهي امرأة إلى الادعاء بإساءة استخدام أموال الشركة⁽³⁾.

ومع ذلك لم يتم تقديم أي دليل على أن الرئيس وعشيقته انخرطا في أي مزاح جنسي في العمل، أو أنه أدلى بأي ملاحظات جنسية غير لائقة، وبناء على ذلك رفضت المحكمة ادعاء الباب السابع بحجة أن هذا الوضع كان مجرد حالة تفضيل جنسي مسموح به قانوناً وأنه لا يوجد تمييز غير قانوني؛ لأن الذكور والإناث في مكان العمل حرّموا من المزايا، التي منحها الرئيس لعشيقته.

وفي قضية McKissic v. city of Reno (2019) كان مدير المدينة على علاقة رومانسية مع مساعدته، وقد منح لها بعض المهام اليسيرة كما أنه لم يحملها المسؤولية عن الأخطاء المتعلقة بالعمل. فقام مساعد مدير مدينة آخر برفع دعوى قضائية مدعياً أن المحسوبية الجنسية انتهكت الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964.

(¹) لمزيد من التفاصيل راجع:

Doyle V. Advanced fraud Sols, LLC, US Dist, LEXIS 14664 (District Court for The Middle District of North Carolina 2020), Kieffer v. Tractor Supply Co. US Dist. LEXIS 56523. (District court for the District of 2019).

(²) راجع:

Poff v. Oklahoma, US APP. LEXIS 5568 (Court of Appeals for the tenth circuit 2017).

(³) راجع:

<https://casetext.com/case/doyle-v-advanced-fraud-sols-llc> last visited on 22 Feb 2023.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ولكن المحكمة رفضت هذا الادعاء لعدم استيفاء الشروط المتطلبة في الباب السابع واستطردت المحكمة قائلة «وإن كان هناك عداء موجه للمدعية من قبل مدير المدينة إلا أنه لم يكن عداء جنسيا بطبيعته ولكن نتيجة لأداء العمل غير الكفاء من قبل المدعية ومشاكل الفريق مع فريق عملها⁽¹⁾».

وبالمثل في قضية Stewart v. SBE Entm't Grp., llc ادعى بعض العمال أنهم عوملوا بشكل غير قانوني من قبل الشركة بسبب المحسوبية الجنسية؛ لأن بعض المشرفين كانوا يواعدون بعض النادلوات ويعفونهم من سياسة الشركة المتمثلة في عدم تناول الكحول في العمل في حين تُطبق سياسة الشركة بصرامة على باقي العمال ويخضعون لاختبارات تحليل الكحول.

ولكن المحكمة لم تعتبر ذلك تمييزاً على أساس الجنس بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964، لأنه لم يكن ثمة دليل على أي سلوك جنسي غير مرغوب فيه من قبل الإدارة⁽²⁾.

استثناء (اعتبار المحسوبية الجنسية تمييزاً)

أولاً: إذا كانت ناشئة عن إجبار

وثمة استثناء على القاعدة العامة المتمثلة في عدم المسؤولية عن المحسوبية الجنسية، وذلك عندما تُجبر عاملة على تقديم تقديرات جنسية غير مرحب بها مقابل الحصول على وظيفة أو ترقية أو استحقاقات وظيفية أخرى، وبالتالي فإن التمييز يكون موجوداً ليس فقط بالنسبة للضحية، ولكن بالنسبة للعمال الآخرين الذين كانوا مؤهلين ولكنهم حرموا من فرصة العمل أو المزايا⁽³⁾.

(¹) راجع:

McKissick v. City of Reno (3:17-cv-00458). Available at:

<https://www.courtlistener.com/docket/6245813/mckissick-v-city-of-reno/>. last visited on 23 Feb, 2023.

(²) راجع:

Stewart v. SBE Entm't Grp., LLC, 239 F.Supp.3d 1235, 1246 n.61 (D. Nev. 2017) Available at:

<https://casetext.com/case/stewart-v-sbe-entmt-grp-llc-1/how-cited?citingPage=1&sort=relevance>.

(³) راجع:

Doyle v. Advanced fraud Sols, LLC, 2020, op. cit. Entm't Grp., LLC, 2017.

ففي هذه الحالة، قد يتمكن العمال الآخرون الذين كانوا مؤهلين، ولكن حرموا من مزايا الوظيفة، من إثبات أن الجنس تم إجراؤه عموماً كشرط للحصول على الميزة الوظيفية⁽¹⁾.

وهذا يعني، وفقاً للجنة تكافؤ فرص العمل⁽²⁾ EEOC أن المرأة تحتاج إلى إثبات أنه من أجل الحصول على ميزة وظيفية، كان من الضروري منح خدمات جنسية وهو شرط لم يكن ليفرض على الرجال⁽³⁾.
والحقيقية أن الحالة السابقة تندرج تحت المقايضة الجنسية (الجنس مقابل العمل sex for job) وهي إحدى صور التحرش الجنسي، وتوضح لجنة تكافؤ فرص العمل كذلك أنه حتى إذا كان المدير أو المشرف مهتماً بامرأة واحدة فقط، وبالتالي أكرهت، فإن النساء الأخريات، وكذلك الرجال، الذين حرموا من المزايا، سيكون لهم الحق في المطالبة بالتمييز غير المسموح به قانوناً؛ لأنهم تعرضوا للأذى نتيجة للتحرش الجنسي⁽⁴⁾.
تقدم لجنة تكافؤ فرص العمل مثلاً لقضية الإكراه (coercion) حيث تدعي عاملة أنها خسرت ترقية كانت مؤهلة لها، لأن امرأة أخرى - زميلة في العمل - حصلت على الترقية وكانت في علاقة جنسية مع مشرفها، ولم تكن العلاقة الجنسية بالتراضي، ولذلك دائماً ما كان المشرف يقوم بانتظام بمضايفة زميلة العمل، وطالب بممارسة الجنس كشرط للترقية.

(¹) راجع:

Pearce, John A. "Mitigating the Employer's Exposure to Third Party Claims of a Hostile Work Environment." Hastings Women's LJ Vol.26, 2015, pp. 319-353, p.334.

(في عام 1965، EEOC - Equal Employment Opportunity Commission⁽²⁾ تأسست لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية) وهي وكالة حكومية تابعة للحكومة الفيدرالية الأمريكية، وتعمل على تنفيذ قوانين الحقوق المدنية والتمييز في مكان العمل وتكافؤ الفرص في العمل.

تتولى اللجنة مسؤولية حماية العاملين في القطاع الخاص والحكومي من التمييز بناءً على العرق واللون والجنس والدين والأصل الوطني والعمر والإعاقة، كما تعمل على تعزيز تكافؤ الفرص في العمل ومنع التمييز في جميع مراحل التوظيف وفي جميع جوانب العمل، بما في ذلك الإعلان عن الوظائف والتوظيف والترقيات والإقالات والأجور والمزايا والظروف العامة للعمل. تعمل اللجنة أيضاً على التحقق من الالتزام بالقوانين وتوفير الدعم والإرشاد للأفراد والشركات والمؤسسات، وتقديم المساعدة في حل النزاعات والشكاوى المتعلقة بالتمييز في مكان العمل.

ويمكن للأفراد الذين يشعرون بتعرضهم للتمييز في مكان العمل أن يقدموا شكاوهم للجنة، وستعمل اللجنة على التحقق من الشكاوى واتخاذ الإجراءات اللازمة إذا تبين وجود تمييز أو انتهاك لحقوق العاملين.

وتجدر الإشارة إلى أن مبادئ لجنة تكافؤ فرص العمل من الناحية الفنية ليست قواعد وأنظمة إدارية تقليدية ولكنها لا تعدو أن تكون مبادئ توجيهية لأصحاب العمل.

راجع:

Cavico, Frank J., Stephen C. Muffler, and Bahaudin G. Mujtaba. "Appearance discrimination in employment: Legal and ethical implications of “lookism” and “lookphobia”." Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal vol. 32 No.1, (2013), pp. 89-119, p. 100.

(³) راجع:

Equal Employment opportunity commission (1990), op.cit

(⁴) راجع: لجنة تكافؤ فرص العمل، مرجع سابق.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ففي هذه الحالة، تؤكد لجنة تكافؤ الفرص أن العاملة التي فقدت الترقية لها الادعاء بانتهاك أحكام الباب السابع من خلال إثبات أنه من أجل الحصول على الترقية كان من الضروري لها منح خدمات جنسية. فالموافقة مقابل الإكراه هي العناصر الأساسية لهذا الاستثناء⁽¹⁾.

ثانياً: إذا كانت المحسوبية الجنسية تخلق بيئة عمل معادية

والاستثناء الثاني هو عندما تنشأ المحسوبية الجنسية في مكان العمل بيئة عمل معادية، والتي تعتبر كما ذكرنا أنفا شكلا من أشكال التحرش الجنسي، وبالتالي إذا كان ينظر إلى المحسوبية القائمة على منح خدمات جنسية على أنها واسعة الانتشار أو منتشرة في مكان العمل، فللعاملات، وكذلك للعاملين الذكور، الذين لا يرحبون بمثل هذا السلوك، رفع دعوى تأسيساً على كون التحرش الجنسي يخلق بيئة عمل معادية بغض النظر عما إذا كان أي من السلوك الجنسي المرفوض موجهاً إليهم، وبغض النظر عما إذا كانت الخدمات الجنسية الممنوحة طوعية وتوافقية⁽²⁾. وسنزيد الأمر إيضاحاً في الفرع الثاني الذي خصصناه لدور المحسوبية الجنسية في خلق بيئة عمل معادية.

الفرع الثاني

دور المحسوبية الجنسية في خلق بيئة عمل معادية

قد تخلق المحسوبية الجنسية لصاحب العمل أو المعاملة التفضيلية بيئة عمل معادية، عندما يحدث السلوك الرومانسي بطريقة طائشة أو غير حكيمة indiscreet manner، مما يجعل المدعين يعتقدون أنه يمكن الحصول على معاملة تفضيلية من صاحب العمل في مقابل علاقة جنسية أو رومانسية⁽³⁾.

وقد يلاحظ زملاء العامل المنخرط في علاقة مع رئيسه أن الإدارة تفضل هذا العامل نتيجة رضاه، مما يزيد من الاستدلال على وجود بيئة عمل معادية⁽⁴⁾.

(1) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.672.

(2) راجع:

Zucchella v olympusat, (2020), US Dist. LEXIS 21059 (District court for the central District of California 2020). Cofer V. Parker-Hannifin Corp, 194 F. Supp. 3d 1014 (District Court for the southern District of California 2015).

(3) راجع:

Pearce, J. A. II and lipin, 1-A: op. cit, pp.322-323.

(4) راجع:

وبموجب عقيدة التحرش الجنسي لدى زملاء العمل، فإنهم سيفسرون حصول زميلهم على مزايا عمالية على أنه نتيجة العلاقة الجنسية أو الرومانسية بين زميلهم والمشرف أو المدير، ولتحديد ما إذا كانت بيئة العمل معادية فإنه يستخدم معياراً موضوعياً، وهو معيار الشخص المعتاد في ضوء كل حالة على حدة⁽¹⁾.

وثمة بعض العوامل التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار منها عدد حوادث المحسوبية وفداحة السلوك the egregiousness of the conduct وما إذا كان العمال الآخرون في مكان العمل على دراية بالسلوك.

كما يجب الأخذ في الاعتبار جميع الظروف، وعدم الالتفات إلى الادعاءات المتجزأة⁽²⁾ The allegations .Pierce meal

ومع ذلك اتجهت بعض الأحكام إلى أنه يجب لإثبات الانتهاك لأحكام الباب السابع أن تكون البيئة مسيئة موضوعياً وذاتياً؛ إذ لا يكفي أن يكون المعيار موضوعياً فقط⁽³⁾.

أما عن قواعد البيئة المعادية طبقاً لأحكام المحاكم، ففي قضية Broderick v. Rader قضت المحكمة بأن المحسوبية الجنسية المتكررة والمنتشرة يمكن أن ترقى إلى مستوى انتهاك التحرش الجنسي بموجب أحكام الباب السابع.

ففي هذه القضية ادعت محامية، تعمل في وكالة حكومية فيدرالية، أن اثنين من المشرفين عليها انخرطا في علاقات جنسية مع سكرتيرتين حصلتا بعد ذلك على ترقيات ومكافآت نقدية ومزايا وظيفية أخرى، كما قام أحد المشرفين وهو ذكر بترقية محامية أخرى، كان يتواصل معها بشكلٍ مبالغٍ فيه وكان يجذب إليها بشكلٍ ملحوظ، علاوة على ذلك كانت ثمة حوادث متفرقة من المضايقات الجنسية الموجهة للمدعية نفسها، من ذلك مثلاً قيام مشرف المدعية، وهو ثمل بفك سترة المدعية وتقبيلها⁽⁴⁾.

Pearce, J. A. II and lipin, 1-A: op. cit, pp.322-323.

⁽¹⁾ راجع: لجنة تكافؤ فرص العمل 1990، مرجع سابق.

⁽²⁾ راجع:

Garvin v. Sw. Corr., L.L.C., 391 F. Supp. 3d 640, 653 (N.D. Tex. 2019). Available at: <https://casetext.com/case/garvin-v-sw-corr-llc/how-cited?citingPage=1&sort=relevance>. Last visited on 23 Feb, 2023.

⁽³⁾ راجع:

Stewart v. SBE Entm't Grp., LLC, 239 F.Supp.3d 1235, 1246 n.61 (D. Nev. 2017) Available at: <https://casetext.com/case/stewart-v-sbe-entmt-grp-llc-1/how-cited?citingPage=1&sort=relevance>.

⁽⁴⁾ راجع:

Broderick v. Ruder, 685 F. Supp. 1269 (D.D.C. 1988) available at:

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ففي هذه الدعوى وجدت المحكمة أن هذا السلوك أوجد بيئة عمل معادية، والتي لم تكن مسيئة للمدعية فقط، وإنما للعمال الآخرين في مكان العمل، وبالإضافة إلى ذلك وجدت المحكمة أن منح المشرف معاملة تفضيلية لأولئك، الذين يخضعون لميوله الجنسية يقوض الدافع للعمل، وبالتالي يضعف الأداء الوظيفي للعمال الآخرين، ويحرمهم بالتالي من الترقيات وفرص العمل الأخرى (1).

وتجدر الإشارة إلى أن لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) فيما يتعلق بالحالة السابقة اعتبرت أنها من قبيل المقايضة الجنسية لأن المديرين بسلوكهم، أرسلوا رسالة ضمنية إلى جميع العاملات في المكتب مفادها أن المزايا الوظيفية ستمنح لمن شاركوا في السلوك (2).

وبالمثل في قضية Nichol v. city of springfield 2017 قدمت المدعية، وهي ضابط اتصالات شرطة للمدينة (وقد فصلت من عملها) دليلاً على أنها أبلغت عن ثلاثة أفراد مختلفين بسبب المحسوبية الجنسية.

وذكرت أن قائد الشرطة السابق انخرط في علاقة غرامية في مكان العمل، ومنح خدمات لعشيقته، وقدم معاملة خاصة للضباط الآخرين من أجل الحفاظ على سرية العلاقة، كما حاول إشراك نساء أخريات في علاقات جنسية، علاوة على ذلك، تم فصل عامل بتهم كاذبة بعد إبلاغه عن واقعة تحرش جنسي في مكان العمل (3).

وبالتالي، قضت المحكمة، تأسيساً على توجيهات EEOC فيما يتعلق بالمحاباة، التي تشكل بيئة جنسية معادية، بوجود أدلة كافية لعرض القضية أمام هيئة محلفين؛ لتحديد ما إذا كان التحرش الجنسي قد حدث (4).

<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/685/1269/1881925/>. Last visited 2 Mar 2023.

(1) راجع:

Broderick v. Ruder, op. cit.

(2) راجع:

Equal Employment opportunity Commission, op. cit. p.5.

(3) راجع:

Nichol v. city of spring field (2017), US20, (1)= Dist. LEXIS 199467(District Court for I the District of oregon 2017.

Available at: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/oregon/ordce/6:2014cv01983/119730/54/>

(4) راجع: قضية نيكول ضد سيرينينغفيلد ٢٠١٧، سابق الإشارة إليها.

وفي قضية *Garvin v. Southwestern Corr., LLC* 2017 قضت محكمة المقاطعة الفيدرالية بأن المحسوبية الجنسية المتكررة والمنتشرة يمكن أن تشكل أساسا لدعوى تحرش جنسي بموجب الباب السابع، ولكن بعد النظر في مجمل الظروف لم تكن ثمة حقائق كافية، تشير إلى أن المحسوبية كانت منتشرة في مكان العمل لخلق بيئة عمل مسيئة ومعادية⁽¹⁾.

ففي هذه القضية ادعت الضحية، وهي عاملة نقل في السجن أن مأمور السجن وهو رجل ومشرفها، يعامل وبشكل تفضيلي زميلة المدعية، وكان هناك اعتقاد شائع بين العمال أنهما كانا على علاقة جنسية معا. وادعت أن مأمور السجن منح عشيقته لقبا وظيفيا تفضيليا، وأجرا أعلى، على الرغم من أن عشيقته أقل كفاءة من المدعية.

كما ادعت أن مأمور السجن سخر منها بشأن مظهرها، وكان ذلك أمام عاملين آخرين، وكذلك أمام زملائه هو، كما أن العشيقة أبدت بعض التعليقات حول ثديها وعلاقتها بالمدير أمام المدعي.

وأشارت المحكمة إلى أن السلوك والتعليقات المذكورة أعلاه كانت مهينة ومسيئة، وغير مناسبة لمكان العمل، ولكن على فرض صحتها فإنها غير كافية لإثبات المضايقات الشديدة والمنتشرة المطلوبة لبيئة عمل معادية.

كما أوضحت المحكمة كذلك أن المدعية حددت حالة واحدة فقط وهي زميل العمل، التي عولمت بشكل إيجابي بسبب علاقتها الجنسية المزعومة مع المأمور، وهذا لا يدعم الاستدلال على انتشار المحاباة الجنسية على نطاق واسع في مكان العمل.

ويبين من ذلك أن هذا مثالا فريداً على المحسوبية الجنسية، والتي اعتبرتها المحاكم أنها غير كافية لإظهار بيئة عمل معادية⁽²⁾.

ويستنتج من ذلك أنه يجب التفرقة بين السلوك الجنسي، الذي يتم بالإكراه والذي يتم بالرضا، كما أنه يجب التفرقة بين المحسوبية الجنسية نادرة الحدوث، وتلك التي تتم على نطاق واسع وبشكل متكرر⁽³⁾.

فلكي نكون بصدد بيئة جنسية معادية يجب أن تكون العلاقات الرومانسية والسلوك التفضيلي منتشرا لا سيما السلوك بين المدير أو المشرف والعامل المرؤوس⁽⁴⁾.

(¹) *Garvin v. Sw. Corr., L.L.C.*, 391 F. Supp. 3d 640, 653 (N.D. Tex. 2019). Available at: <https://casetext.com/case/garvin-v-sw-corr-llc/how-cited?citingPage=1&sort=relevance>. Last visited on 23 Feb, 2023.

(²) راجع:

Kelly v. Howard, Civil No. 09-5234 (W.D. Ark. Jul. 27, 2012), pp. 19-20 available at: <https://casetext.com/case/kelly-v-howard-1/case-details>. Last visited on: 22 Apr, 2023.

(³) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: *Workplace Romance...op.cit*, p.674.

(⁴) راجع:

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ولما كانت هناك صعوبات كامنة وراء تقديم مثل هذه الأدلة، فإن المدعين عادة ما يفشلون في إثبات بيئة عمل معادية⁽¹⁾.

ووفقاً لذلك فإنه يسمح لصاحب العمل تأسيساً على المحسوبية الجنسية النادرة، بإظهار المحسوبية ومنح مزايا خاصة أو منح معاملة تفضيلية للعامل بناء على علاقة رومانسية في مكان العمل⁽²⁾.

وقد ترقى المحسوبية الجنسية إلى مستوى انتهاك الباب السابع عندما تؤثر سلبا على فرص العمل للأطراف الآخرين، كما تعد مقايضة إذا كانت بالإكراه وتخلق بيئة عمل معادية.

ويمكن للسلوك الجنسي المنتشر الذي يخلق بيئة عمل معادية للعاملين الذين يجدون السلوك الجنسي مسيئاً حتى لو كان الجاني يستهدف فقط العمال، الذين يرحبون بالسلوك الجنسي، وحتى إذا لم يكن هناك سلوك جنسي موجه ضد العامل الذي رفع الدعوى⁽³⁾.

ومع ذلك، وفي غياب بيئة عمل معادية إذا لم يجبر المدير أو المشرف مقدم الطلب أو العامل على الخضوع للتقدم الجنسي؛ للحصول على وظيفة، أو الحصول على ترقية، فإن الوضع سيكون مجرد محسوبية جنسية أو تفضيل عشيق، وبالتالي وفقاً للمحاكم، ولجنة تكافؤ فرص العمل، فإن التحرش الجنسي غير مسموح به قانوناً⁽⁴⁾.

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.674.

(1) راجع:

Pearce, J. A. II and lipin, 1-A: op. cit, p. 334.

(2) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.674.

(3) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.676.

(4) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.676.

الفصل الثاني

مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل

تمهيد وتقسيم:

إن مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل تتطلب تكاتف جميع مستويات المؤسسة، بدءًا من الإدارة العليا وصولاً إلى جميع العمال، ويتطلب ذلك وضع سياسات صارمة وواضحة تعكس الالتزام التام ببيئة عمل خالية من التحرش، وتوفير التدريب المستمر. علاوة على ذلك، يجب أن تكون هناك آليات فعالة للإبلاغ عن حالات التحرش والتحقيق فيها بشكل عادل وسريع لضمان حماية الضحايا ومحاسبة الجناة.

وفي السنوات الأخيرة، دفعت حركات مثل "Me Too" العديد من المؤسسات إلى إعادة النظر في سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بالتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي، هذا الزخم الاجتماعي لم يعد يسمح بالصمت أو التجاهل، بل يفرض على الشركات أن تتخذ خطوات فعالة وحاسمة لمواجهة هذه المشكلة، كما أن المواجهة الناجحة للتحرش الجنسي تتطلب تبني سياسات واضحة وصارمة، وتعزيز ثقافة الاحترام والمساواة، وتوفير قنوات آمنة وسريّة للإبلاغ عن الحوادث.

ولذا فإننا نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل.

المبحث الثاني: مسؤولية صاحب العمل عن التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.

المبحث الثالث: سياسات الرومانسية في مكان العمل.

المبحث الأول

مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل

تقسيم:

تتطلب مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل تكاتف مجموعة من الجهود، والقيام بمجموعة من الأدوار، والتي نوزعها على المطالب الآتية:

المطلب الأول: الجهود الدولية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.

المطلب الثاني: وضع سياسات لمناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

المطلب الثالث: دور التدريب في مكافحة التحرش الجنسي.

المطلب الرابع: دور مفتش العمل في مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل.

المطلب الخامس: دور النقابات العمالية في مواجهة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.

المطلب السادس: دور حركة أنا أيضا في الإبلاغ عن التحرش الجنسي.

المطلب الأول

الجهود الدولية لحماية المرأة العاملة

من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل

يعد التحرش الجنسي ضد المرأة في مكان العمل انتهاكا للمعايير، التي أكدتها المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان وانتهاكا للمعايير، التي نصت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية⁽¹⁾.

فثمة بعض المبادئ الأساسية مثل عدم التمييز والمساواة في التمتع بحماية القانون، التي اعتمدها القانون الدولي لحقوق الإنسان من خلال الصكوك الدولية التي تجبر الأعضاء على سن قوانين وطنية لتوفير الحماية القانونية للمرأة بما في ذلك المرأة العاملة.

فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979 وإعلان الأمم المتحدة بشأن العنف ضد المرأة عام 1993 فكل هذه الصكوك لها أهمية كبيرة في مواجهة التحرش الجنسي ضد المرأة في مكان العمل.

وهذه المبادئ الأساسية غير القابلة للتقييد أو التحفظ تحت أي ظرف من الظروف وتطبق على الجميع على قدم المساواة.

(1) راجع: نادية مومو، حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، مركز حيل البحث العلمي سلسلة كتاب أعمال المؤتمرات العام التاسع، العدد 36 يوليو 2022، الصفحات 175-187، ص 185.

كما تضمنت اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958 العديد من أشكال الحماية للعاملات مثل كرامة العمال وبيئة العمل الآمنة.

فوفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية⁽²⁾، لا يجوز إخضاع أي شخص للتعذيب أو للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة أو الحاطة للكرامة الإنسانية⁽³⁾.
وجميع الأشخاص متساوون أمام القانون، ويحق لهم دون أي تمييز التمتع بحماية القانون على قدم المساواة، كما أن لهم جميعا الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز وضد أي تحريض على التمييز⁽⁴⁾.

كما أنه يجب على القانون الوطني أن يحظر أي تمييز، وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيا أو غير سياسي⁽⁵⁾.
ولا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني للتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو مراسلاته ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته ومن حق أي شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس⁽⁶⁾.

ولكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية⁽⁷⁾، وينبغي أن يكون لكل فرد ظروف عمل آمنة وصحية تكفل سلامته وصحته⁽⁸⁾.

تلكم بعض معايير حقوق الإنسان المنصوص عليها في الاتفاقيات آنفة الذكر فيما يتعلق ببيئة العمل الآمنة.

واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلان القضاء على العنف ضد المرأة في قرارها 48/104 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993⁽⁹⁾ والذي أورد تعريفا للعنف ضد المرأة يعني تعبير "العنف ضد المرأة" أي فعل عنيف تدفع

⁽¹⁾ المادة الخامسة.

⁽²⁾ المادة السابعة.

⁽³⁾ المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966.

⁽⁴⁾ المادة (7) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

⁽⁵⁾ ماده 26 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966.

⁽⁶⁾ ماده 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966.

⁽⁷⁾ ماده (1/23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

⁽⁸⁾ ماده (7/ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966.

⁽⁹⁾ راجع:

Principle 2 Article 2 (b) of the UN Declaration on Violence against Women 1993

الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم 48/104 المؤرخ في 20 كانون الأول 1993.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة⁽¹⁾.

ونصت المادة (2) من الإعلان السابق على أن «يجب أن يُفهم العنف ضد المرأة على أنه شامل ولكن لا يقتصر على ما يلي:

أ- ...

ب- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر، والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء.

ج- العنف المدني والجنسي والنفسي الذي ترتكبه الدولة أو تتغاضى عنه، أينما وقع».

ومفهوم التمييز في اتفاقية العمل الدولية رقم 111 يعني "أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة" (م/1) من الاتفاقية⁽²⁾.

فأي تمييز يتم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي يمكن أن يسبب انحيازًا غير عادل، ويؤدي إلى تقليل فرص الأفراد في الحصول على فرص عمل أو تطوير مهني، أو يمكن أن يؤدي إلى معاملة غير عادلة في العمل وتقليل الفرص المتاحة للأفراد.

وتعد منظمة العمل الدولية أول هيئة دولية تعتمد اتفاقية تنص صراحة على الحماية من التحرش الجنسي، حيث الاتفاقية رقم 169 بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة لسنة 1989⁽³⁾.

⁽¹⁾ المادة (1) من الإعلان.

⁽²⁾ الاتفاقية (111) بشأن "التمييز في الاستخدام والمهنة" مؤتمر العمل الدولي، الدورة 42، يونيو 1958، دخلت حيز التنفيذ 15 يونيو 1969.

⁽³⁾ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 27 حزيران/يونيه 1989، في دورته السادسة والسبعين، تاريخ بدء النفاذ: 5 أيلول/سبتمبر 1991.

وتنص هذه الاتفاقية على أن «تبذل الحكومات كل ما في وسعها لمنع أي تمييز بين العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنية وغيرهم من العمال، لا سيما في مجال: (د) تمتع العمال من الجنسين الذين ينتمون إلى هذه الشعوب بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام، وبالحماية من المضايقات الجنسية» المادة(2/20د) من الاتفاقية.

تتضمن اتفاقية العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل – آفة الذكر – عددًا من الالتزامات التي يجب على الدول الأعضاء في المنظمة العمل بها، بما في ذلك:

- 1- تعريف التحرش الجنسي بشكل واضح وتحظره.
- 2- تطبيق إجراءات سريعة وفعالة لمعالجة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.
- 3- تقديم الدعم اللازم للضحايا والمتضررين من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.
- 4- تشجيع الحوار والتعاون بين أطراف مختلفة لتعزيز الوعي بأهمية مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل.

وتقوم منظمة العمل بتوفير التوجيهات والدعم الفني للدول الأعضاء؛ لتنفيذ اتفاقية العمل الدولية رقم 190، وتشجع المنظمة العمل على تعزيز الوعي بأهمية مكافحة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل من خلال الحملات التوعوية والتدريب والتثقيف، كما تقوم المنظمة بإجراء الدراسات والأبحاث حول هذا الموضوع ونشر النتائج؛ لتوفير المزيد من المعرفة والفهم حول التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.

المطلب الثاني

وضع سياسات لمناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل

تعد سياسات مناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل ضرورية لخلق بيئة عمل آمنة تُحترم فيها حقوق العمال، وتساعد هذه السياسات أيضاً على حماية صاحب العمل من المسؤولية القانونية.

ويكون ذلك بوضوح السياسات والبرامج والإجراءات المناسبة والتدريب لمكافحة التمييز والتحرش الجنسي ومن ثم ضمان وجود مكان عمل عادل وخالٍ من التحرش، فالوقاية هي أفضل أداة للقضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل⁽¹⁾.

(1) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.677.

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وتجدر الإشارة إلى أن مجرد وجود سياسة مناهضة للتمييز والتحرش غير كاف، بل يلزم لوجود سياسة فعالة قيام الجميع لا سيما المديرين والمشرفين بالإبلاغ عن التمييز والمضايقة والسماح للعمال بتقديم شكاوى رسمية وغير الرسمية⁽¹⁾.

كما يجب أن تتضمن سياسات مناهضة التحرش الجنسي بياناً واضحاً ضد التحرش الجنسي والتمييز والأهم من ذلك حظر أي شكل من أشكال التحرش الجنسي⁽²⁾.

ويجب أن تتضمن السياسة تأكيداً بأن الشكوى سيتم التحقيق فيها بشكل سريع وشامل، وأن صاحب العمل سيحمي سرية العمال المشتكين قدر الإمكان⁽³⁾.

كما يجب التأكيد على أن العمال المشتكين سيتم حمايتهم من المضايقة أو الانتقام وأي انتقام سيتعرض له العمال جراء الشكوى سيواجه بعقوبة⁽⁴⁾.

يجب تقديم الشكوى في البداية إلى الرئيس المباشر للعامل على أن يقوم صاحب العمل بتعيين مسؤول واحد على الأقل من خارج التسلسل القيادي للعامل لسماع الشكوى؛ ليطمئن العامل عند رفع شكواه، وحتى لا يكون رئيسه المباشر هو الخصم والحكم في ذات الوقت⁽⁵⁾.

(¹) راجع:

Alatorre v. Mabus, Case No. 13cv1702-BAS (DHB) (S.D. Cal. Apr. 8, 2015) available at: <https://casetext.com/case/alatorre-v-mabus/case-details>. Last visited on: 5 Apr, 2023.

(²) راجع:

Mujtaba, B. G., and F. J. Cavico. "Ethical Analysis of office romance and sexual favoritism policies in the# MeToo Workplace and "Cancel Culture" era) Socio Economic challenges, Vol. 4 No.4, 2020, pp. 132-150, p 141. Pearce, J. A. II and lipin, 1-A: op. cit, p. 347.

(³) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.677.

(⁴) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.677.

(⁵) راجع:

Pearce, J. A. II and lipin, 1-A: op. cit,pp. 350-351.

والقول بغير ذلك سيجعل الرئيس المباشر هو المهيمن على مصير الشكوى، ومن ثم سيشعر العامل أن شكواه لن تسمع.

وأخيراً، يجب تمكين العامل الذي يشعر بالضيق من قبل مديره أو مشرفه، أن يكون قادراً على لفت انتباه مديره إلى الموقف، وكذلك إذا كان المدير هو طرف في علاقة غرامية مع إحدى العاملات فيجب تمكين العمال الآخرين من عرض شكواهم على المدير الأعلى⁽¹⁾.

ويجب على صاحب العمل التأكد من أن عملية التحقيق تتيح لجميع الأطراف المعنية إجراء تحقيق سريع وشامل وعادل بالإضافة إلى حل للشكوى في الوقت المناسب، وإذا حدث انتهاك فإنه من الضروري اتخاذ إجراءات تصحيحية سريعة وفعالة وينبغي أن تكون هناك عقوبات رادعة ومتدرجة على حسب جسامة الفعل المرتكب. كما يلزم التدقيق والمراقبة المستمرة للعاملين لضمان الامتثال وكذلك الاحتفاظ بسجلات لجميع شكاوى التحرش والتمييز⁽²⁾.

كما يجب حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية⁽³⁾.

ويلاحظ أن بعض سياسات وممارسات مكافحة التحرش، التي أصبحت شائعة لا تحقق أهدافها ويرجع ذلك إلى التركيز في المقام الأول على أكثر أشكال التحرش الجنسي فظاعة وعلانية مثل الإكراه الجنسي والاعتداءات ذات الدوافع العنصرية⁽⁴⁾.

وتجدر الإشارة إلى ما رسخته إحدى المحاكم الفيدرالية فيما يتعلق بسياسات وإجراءات مكافحة التحرش، فالمعيار القانوني لتقييم جهود صاحب العمل، لمنع وتصحيح المضايقات ليس ما إذا كانت هناك خطوات أو تدابير إضافية معقولة، ولكن ما إذا كانت إجراءات صاحب العمل المتخذة ككل قد أنشأت آلية معقولة للوقاية والتصحيح⁽⁵⁾.

(1) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.679.

(2) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.677.

(3) المادة (10 / ج) من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، سابق الإشارة إليها.

(4) راجع:

Hughes, Melissa K. "Through the looking glass: Racial jokes, social context, and the reasonable person in hostile work environment analysis." S. Cal. L. Rev. Vol.76, 2002, pp. 1437- 1460, p.1443.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

والتصحيح⁽¹⁾.

المطلب الثالث

دور التدريب في مكافحة التحرش الجنسي

يجب أن يكون هناك تنفيذ لبرامج تدريبية شاملة ومصممة لزيادة الوعي بالتحرش الجنسي في مكان العمل ومنع مثل هذا السلوك السيء.

وبغض النظر عن أي تدريب إلزامي أو مشجع يجب على صاحب العمل إصدار سياسات مناهضة للتمييز والمضايقة وإجراء التدريب المناسب وإنشاء آليات إبلاغ آمنة⁽²⁾.

كما يجب أن يكون التعليم والتدريب إلزاميين لجميع العمال لا سيما المديرين والمشرفين فضلا عن المحققين ويجب تدريبهم جميعا على وجود وتوفير مدونة أخلاقيات المنشأة وكيف تنطبق على التمييز والتحرش في مكان العمل. وغني عن الإشارة أنه يجب أن يشمل التعليم والتدريب أساسيات قانون مكافحة التمييز والتحرش⁽³⁾.

وبشأن المحققين فإنه يجب تدريبهم على القوانين المتعلقة بالتحرش الجنسي والمخاطر القانونية، وفقا لتلك القوانين في أثناء التحقيق، ويمكن إجراء التعليم والتدريب عبر الإنترنت أو في ورش عمل أو جلسات جماعية⁽⁴⁾.

وفيما يتعلق بالمديرين والمشرفين، فيجب أن يطلب منهم تقديم ما يثبت أنهم تلقوا سياسة مكتوبة لمكافحة التمييز والتحرش، وكذلك ما يثبت أنهم أكملوا التدريب المطلوب، وفي حالة إخفاقهم في التصرف في الشكوى رغم

(¹) راجع:

Alatorre v. Mabus, Case, op. cit.p.25.

(²) راجع:

Farkas, Rachel, et al. "State regulation of sexual harassment." GEO. J. GENDER & L. Vol.20. 2019, pp.421-424, p.433.

(³) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.678.

(⁴) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.678.

تلقيهم التدريب المناسب فلن يتمكنوا من ادعاء الجهل، ويمكن تحميلهم المسؤولية إذا كان هناك سوء نية⁽¹⁾.
وتتمثل أهداف التدريب في زيادة وعي العمال بالتحرش الجنسي، والتمييز في مكان العمل، ليتمكنوا من تحديد مثل هذا السلوك بسهولة إذا لاحظوه.

وحتى يكون التدريب فعالاً يجب تدريب العمال على السلوك المناسب والسلوك غير المناسب غير اللائق في مكان العمل، وبالتالي لا ينبغي أن يكون الهدف من التدريب أن يكون فقط مجرد أداة لتجنب التقاضي، وإنما يلزم أن يكون الهدف هو تقويم السلوك في المقام الأول.

ويمكن القول بعبارة أخرى إن الهدف الأسمى من التدريب يتمثل في تصميمه وبنائه حول مفهوم الكرامة الإنسانية في مكان العمل⁽²⁾، وكذلك التركيز على ما يعرف بالحق في أن تكون آمنة ومحترمة في مكان العمل⁽³⁾⁽⁴⁾.

المطلب الرابع

دور مفتش العمل في مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل

تنص المادة (4 / 2) من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل على أن «تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها. وينبغي في مثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها، حيثما ينطبق ذلك، وأن يشمل ما يلي:

(ح) ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة».

كما تلتزم كل دولة عضو بأن تتخذ تدابير ترمي إلى «ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم

(1) راجع:

Farkas et al op.cit, p.445.

(2) human dignity in the workplace

(3) the right to be safe, secure and respected in the work place.

(4) راجع:

Flores, Claudia. "Beyond the Bad Apple-Transforming the American Workplace for Women After# MeToo." U. Chi. Legal F Law Review, vol.19, No. 4, 2019, pp. 85-121, pp. 117-118.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة، رهناً بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون»⁽¹⁾.

ويرى البعض أنه يصعب إسناد مكافحة التحرش إلى مفتش العمل إذ أن هذا الأخير مكلف بمراقبة مدى تطبيق أو انتهاك الأحكام القوانين والتنظيم المتعلقة بالعمل⁽²⁾.

ويشق علينا مسايرة هذا الرأي فلمفتش العمل دورٌ مهمٌ في مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل، فهو يعمل على تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بحماية العمال من التحرش الجنسي، ويراقب ممارسات أصحاب العمل والعمال في مكان العمل للتأكد من عدم وجود أي سلوك غير مرغوب فيه.

ويتضمن دور مفتش العمل في مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل ما يلي⁽³⁾:

1- التوعية والتثقيف: يعمل مفتش العمل على توعية أصحاب العمل والعمال بأهمية حماية العمال من التحرش الجنسي وتوعيتهم بالآثار السلبية لهذه الظاهرة.

2- التحقق من الالتزام بالقوانين: يتحقق مفتش العمل من أن أصحاب العمل يلتزمون بالقوانين واللوائح المتعلقة بحماية العمال من التحرش الجنسي، ويتخذ الإجراءات اللازمة في حالة عدم الالتزام.

3- التحقق من وجود شكاوى: يتحقق مفتش العمل من وجود أي شكاوى من العمال بشأن التحرش الجنسي، ويتخذ الإجراءات اللازمة للتحقيق في الشكاوى واتخاذ الإجراءات اللازمة.

⁽¹⁾ المادة (4 / 2) من الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، سابق الإشارة إليها.

⁽²⁾ زوية عز الدين، مرجع سابق، ص 160.

⁽³⁾ لمزيد من التفاصيل عن وظائف مفتش العمل راجع بحثنا بعنوان: التنظيم القانوني لتفتيش العمل في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 - دراسة مقارنة مع بيان لمعايير العمل الدولية والعربية، مجلة القانون والاقتصاد، العدد السادس والتسعون، 2023، الصفحات 223-334، ص 290 وما بعدها.

المطلب الخامس

دور النقابات العمالية

في مواجهة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل

تلعب النقابات العمالية دورًا مهمًا في مواجهة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل، حيث يمكنها تقديم الدعم اللازم للعاملين والعاملات وتطوير السياسات والإجراءات المناسبة للحد من حدوث التحرش الجنسي وحماية العاملين منه.

يجب اهتمام النقابات العمالية بقضايا التحرش الجنسي داخل أماكن العمل فهو لا يقل أهمية عن قضايا الأجور والفصل إلخ.

ومن بين الأدوار التي يمكن للنقابات العمالية القيام بها في هذا الصدد:

- 1- توعية العاملين والعاملات بمخاطر التحرش الجنسي وأثرها السلبي على المجتمع والأفراد، والتعريف بالسلوكيات المشينة التي يمكن أن تؤدي إلى التحرش الجنسي.
- 2- تطوير السياسات والإجراءات المناسبة للحد من حدوث التحرش الجنسي وحماية العاملين منه، والتي يجب أن تتضمن وضع إجراءات للإبلاغ عن التحرش وتقديم الدعم النفسي والقانوني للضحايا.
- 3- التحقق من مدى تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بالحد من التحرش الجنسي داخل مكان العمل، والتأكد من تطبيقها بشكل صحيح.
- 4- العمل على توفير الدعم اللازم للعاملين والعاملات، الذين يعانون من حالات التحرش الجنسي، والمساعدة في تقديم الشكاوى والبلاغات والمتابعة مع الجهات الرسمية المختصة.
- 5- التعاون مع الجهات الحكومية والمجتمع المدني والمنظمات ذات الصلة لتعزيز الوعي بمخاطر التحرش الجنسي وحماية العاملين منه.

وننادي بأن يكون للمنظمة النقابية الحق في رفع دعوى التحرش الجنسي ابتداء وبدون وكالة من الضحية باعتبارها من المصالح الجماعية فجريمة التحرش لا تخص جماعة العمال فحسب بل تخص المصلحة الجماعية للمجتمع بأسره فإذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي، يعد من المصالح الجماعية فإن جريمة التحرش الجنسي تعد من المصالح الجماعية من باب أولى.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

المطلب السادس

دور حركة أنا أيضا في الإبلاغ عن التحرش الجنسي

انطلاق حملة #MeToo عبر موقع تويتر⁽¹⁾ Twitter

على الرغم من تحديد التحرش الجنسي في البداية على أنه قضية مهمة للنساء في مكان العمل في منتصف السبعينيات إلا أنه تم تسليط الضوء على التحرش الجنسي بصورة أكبر مؤخرا مع ظهور حركة أنا أيضا عندما استخدمت النساء الهاشتاج على مختلف وسائل التواصل الاجتماعي؛ لفضح التحرش الجنسي في مكان العمل⁽²⁾.

بدأت حركة «#metoo» عندما غردت الممثلة اليسا ميلانو على موقع التواصل الاجتماعي Twitter في 15 أكتوبر 2017 «إذا كتبت جميع النساء اللاتي تعرضن للتحرش أو الاعتداء الجنسي أنا أيضا كحالة فقد نعطي الناس إحساسا بحجم المشكلة»⁽³⁾.

وبعد فترة وجيزة من التغريدة ظهر عدد كبير من التغريدات باستخدام هاشتاج #metoo، وفي اليوم التالي للتغريدة استخدم نحو 4,7 مليون شخص الهاشتاج عبر الإنترنت، ونتج عن ذلك أن أثرت الأسئلة المتعلقة بالجنس والسلطة في مكان العمل، واحتلت الصدارة في كل هاشتاج⁽⁴⁾.

(1) والمسمى حاليا بـ (X).

(2) راجع:

Prasad, Vasundhara. "If anyone is listening, # MeToo: Breaking the culture of silence around sexual abuse through regulating non-disclosure agreements and secret settlements." BCL Rev. Vol.59 2018, p. 2507.

(3) وجاءت التغريدة باللغة الإنجليزية على النحو الآتي:

«If all the women who have been sexually harassed or assaulted wrote "Metoo as a status, we might give people a sense of the magnitude of the problem».

(4) راجع:

Mainiero, Lisa. "Workplace romance versus sexual harassment: a call to action regarding sexual hubris and exploitation in the # MeToo era." Gender in Management: An International Journal Vol.35.No.4 2020, pp.329-347, p.330.

لقد غيرت حركة أنا أيضا تصورات الناس ومنحتهم فرصة للتعبير بحرية عن القضايا المتعلقة بالتحرش في مكان العمل، وبالتالي فإن فحص انتشار التحرش الجنسي في مكان العمل في عالم ما بعد حركة أنا أيضا بات أمرًا ضروريًا⁽¹⁾.

وكان لفضل هذه الحركة أن نبهت الباحثين لدراسة التحرش الجنسي في مكان العمل بشكل أكبر⁽²⁾.

وأصبح لحركة «أنا أيضا #MeToo» صدى كبيراً لمعارضة التحرش الجنسي في مكان العمل⁽³⁾.

المبحث الثاني

مسؤولية صاحب العمل

عن التحرش الجنسي داخل أماكن العمل

تقسيم:

نقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي.

المطلب الثاني: تعديل عبء الإثبات في مسائل التمييز على أساس الجنس .

المطلب الثالث: رد فعل صاحب العمل بعد تقديم الشكوى.

المطلب الرابع: التحرش الجنسي الصادر من العملاء.

(¹) راجع:

Hashmi et al, op.cit, p.510.

(²) راجع:

Stockdale, Margaret S., et al. "From me too to what now: advancing scholarship on sex harassment issue 1: a persistent problem." Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol.39.No.1 2020, pp.1-4, p.1.

(³) راجع:

Brake, Deborah L. "Coworker retaliation in the# MeToo era." Era", University of Baltimore law Review, Vol.49, Fall 2019, PP. 1-58, p. 5.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

المطلب الأول

التزام صاحب العمل

بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن التحرش الجنسي طالما أن الضحية لم تستفد من إجراءات الشكوى غير الفعالة المنصوص عليها في لائحة المنشأة المتعلقة بالتحرش الجنسي⁽¹⁾.

كما أن صاحب العمل سيكون مسؤولاً عن التحرش الجنسي حتى ولو لم تتعرض الضحية لأي إجراء وظيفي (كنوع من التمييز) طالما أن المتحرش (أو صاحب العمل) فشل في دحض ادعاءات الضحية بشأن التحرش الجنسي⁽²⁾.

ولا تتعد مسؤولية صاحب العمل عن التحرش الجنسي إذا كان 1- قد وضع من القواعد ما تحول - قدر الإمكان - دون سلوكيات التحرش الجنسي ولديه استجابة سريعة لشكاوى التحرش الجنسي 2- إذا لم يتبع المدعي (الضحية) ما وضعه صاحب العمل من سبل الوقاية التي وفرها صاحب العمل لتجنب أي ضرر⁽³⁾.

وكل ما يقوم به العامل من إجراءات أو عمل في أثناء العمل يعتبر وكأنها صادرة من صاحب العمل سواء كانت هذه الإجراءات تمت بمعرفة صاحب العمل أو بموافقتة⁽⁴⁾.

وفي حكم لها قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن: «التحرش الجنسي الذي يأخذ شكل مقايضة في مقابل مزايا

(¹) راجع:

Chan and Brian, op.cit.p.22.

(²) راجع:

Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998). Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/742/>. Last visited 25 Feb.2023.

(³) راجع:

Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998), op.cit.

(⁴) انظر:

Section 41 (1)« Liability of employers and principals» of the sex Discrimination Act 1975.

وظيفية والتحرش الجنسي في البيئة المعادية محظور بموجب قانون الولايات المتحدة، وأنه يمكن تحميل أصحاب العمل المسؤولية عن أفعال عاملهم سواء كان أصحاب الأعمال على علم بالتحرش أو كان من المفروض عليهم أن يعلموا⁽¹⁾.

وفي قضية أخرى قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن: «بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤ قد يكون صاحب العمل مسؤولاً عن العمال المشرفين الذين يؤدي التحرش الجنسي بالمرؤوسين إلى بيئة عمل معادية تصل إلى حد التمييز الوظيفي»⁽²⁾.

علاوة على ذلك، يلتزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة ومريحة للعاملات، وتشجيع العاملات على التبليغ عن أي حالة تحرش جنسي تحدث، وضمان عدم تعرضهن لأي أذى أو انتقام نتيجة التبليغ.

ووسعت المحكمة العليا إلى حد كبير نطاق تعرض أصحاب العمل للتحرش الجنسي الذي يرتكبه عاملوهم فإذا كان التحرش الجنسي من قبل مدير أو مشرف لعامل تابع لصاحب العمل وكان العامل يعاني من التمييز بسبب ذلك فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن التحرش الجنسي⁽³⁾.

فيجب أن يكون أصحاب العمل على حذر فيما يتعلق بالرومانسية في مكان العمل (أو العلاقات الغرامية في مكان العمل) Workplace Romance بسبب احتمالية التمييز في مكان العمل وادعاءات التحرش الجنسي لا سيما أن المحكمة العليا قضت بأن صاحب العمل قد يكون مسؤولاً مسؤولية كاملة عن التحرش الجنسي الذي يقوم به ممثلوه ضد أحد عماله⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ انظر:

Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986). U.S. Law › U.S. Case Law › U.S. Supreme Court › Opinions by Volume › Volume 477.

available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/>. Last visited, 29 Jan,2023.

⁽²⁾ انظر:

Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998)) U.S. Law › U.S. Case Law › U.S. Supreme Court › Opinions by Volume › Volume 524 ›

available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/524/775/> .Last visited, 25 Jan,2023.

⁽³⁾ راجع:

Mujtaba, B. G., and F. J. Cavico. "Ethical Analysis of office romance and sexual favoritism policies in the# MeToo Workplace and “Cancel Culture” era. era, SocioEconomic challenges, Vol.4,No.4, 2020, pp.132-150, p.139.

⁽⁴⁾ راجع:

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ويمكن اعتبار التحرش الجنسي في مكان العمل شكلاً من أشكال سوء السلوك، ويمكن تفسيره على أنه إخلال بعقد العمل، ويمكن تأسيس ذلك على أنه يقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة لجميع العاملين في مكان عمل، ولا يلزم أن ينص على هذا الالتزام في عقد العمل فهو التزام عام على صاحب العمل وإن خلت منه بنود عقود العمل، بل إن صاحب العمل ملزم بتوفير بيئة عمل آمنة، ولو لم يكن ثمة عقد عمل، إذ يكفي أن تكون ثمة علاقة عمل لإلزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة⁽¹⁾.

وارتكاب التحرش الجنسي في مكان العمل يعنى ضمناً إخلال صاحب العمل بالتزامه بتوفير بيئة عمل آمنة للعاملين في مكان العمل، وهذا يعني حق الضحية في الرجوع على صاحب العمل بالتعويض⁽²⁾.

المطلب الثاني

تعديل عبء الإثبات

في مسائل التمييز على أساس الجنس

وإمعاناً في حماية ضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل قامت المملكة المتحدة – في أكتوبر ٢٠٠١ – بتعديل عبء الإثبات في مسائل التمييز على أساس الجنس بموجب قانون التمييز على أساس الجنس من خلال لوائح عام ٢٠٠١ تحت عنوان "التمييز غير المباشر وعبء الإثبات"⁽³⁾.

ومفاد هذا التعديل هو أنه عندما يثبت المدعي وقائع يمكن للمحكمة أن تستنتج حدوث تمييز غير مشروع، يقع

Cavico, Frank J., and Bahaudin Mujtaba. "Diversity, disparate impact, and discrimination pursuant to Title VII of US civil rights laws: A primer for management." Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 36 No. 7, 2017, PP. 670-691, P. 679.

(١) راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.48.

(٢) راجع:

Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie, op.cit. p.48.

(٣) section 63 A from the sex Discrimination (indirect Discrimination and Burden of proof) Regulations 2001.

على عاتق صاحب العمل دحض هذه الإدعاءات⁽¹⁾.

وستتناول هذا التعديل بشئ من التفصيل على النحو الآتي:

أولاً: نطاق تطبيق التعديل

ينطبق هذا التعديل على جميع أنواع التمييز على أساس الجنس، سواء كان التمييز مباشراً أو غير مباشر، فالتمييز المباشر يحدث عندما يتم التمييز بشكل صريح بناءً على الجنس، مثل تمييز النساء في الوظائف التي يفترض أن تكون للرجال فقط، والتمييز غير المباشر مثل إقرار سياسة تفضيلية للرجال في وظائف معينة تتطلب خبرة سابقة في الجيش، على الرغم من أن النساء يواجهن عادةً صعوبة في الحصول على خبرة في هذا المجال.

وبموجب التعديل الذي تم إدخاله في عام 2001، فإنه يتعين على المتهم بالتمييز، سواء كان التمييز مباشراً أو غير مباشر، أن يثبت أنه لم يحدث تمييز، وليس على الشخص المتضرر من التمييز أن يثبت بنفسه وجود التمييز.

ثانياً: الاستثناءات على مبدأ عدم جواز التمييز على أساس الجنس

هناك بعض الاستثناءات التي يسمح بها القانون فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس، وتشمل هذه الاستثناءات الحالات، التي يكون فيها التمييز على أساس الجنس ضرورياً؛ لتحقيق هدف مشروع ومبرر.

ومن بين هذه الحالات التي يجوز فيها التمييز على أساس الجنس هي الحالات، التي تتعلق بالشواغل الدينية أو الثقافية، والتي يمكن أن تتطلب فصل الأعمال أو المهام بين الجنسين، كما يمكن أن يسمح بالتمييز على أساس الجنس في بعض الوظائف الخاصة، مثل الجيش أو الشرطة، إذا كان ذلك ضرورياً؛ لتحقيق الأهداف المحددة.

ويجب الإشارة إلى أنه على الرغم من وجود هذه الاستثناءات، فإنه يجب تطبيقها بحذر وتوخي الحيطة فيما يتعلق بتمييز الأفراد على أساس الجنس، ويجب أن يتم ذلك بطريقة تحقق المساواة والعدالة بين الجنسين.

ثالثاً: عبء الإثبات

بموجب التعديل الذي تم إجراؤه في عام 2001، يتعين على المتهم بالتمييز أن يثبت براءته من أي اتهام بالتمييز على أساس الجنس، ويعني ذلك أنه إذا كان هناك شكوك بأن الشخص المتهم قد قام بالتمييز على أساس الجنس، فإنه يتعين عليه أن يثبت بأنه لم يقم بذلك.

(1) راجع:

Honeyball, Simon. Honeyball and Bowers' Textbook on Employment Law. Oxford University Press, 13th edition, USA, 2014, p. 273.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

المطلب الثالث

رد فعل صاحب العمل بعد تقديم الشكوى

عند تلقي الشكوى، يجب على صاحب العمل التحقق من صحة الشكوى والبدء في التحقيق فيها، ويجب أن يتم توفير الدعم اللازم للضحية، بما في ذلك توفير الاستشارة القانونية والعلاج النفسي إذا لزم الأمر، كما يجب أن يتم التعامل مع الشكوى بسرية تامة، وضمان عدم تعرض الضحية لأي شكل من أشكال الانتقام أو التمييز، ويجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات المناسبة لمنع حدوث أي تحرش جنسي مستقبلياً في مكان العمل.

أما عن ردود أصحاب العمل فعادة ما تتمثل في الآتي:

1. أن سلوك المتحرش مبالغ فيه من قبل الضحية ولا يرقى للتحرش: فبعض أصحاب الأعمال يحاولون الدفاع عن السلوك الجنسي المسيء بادعاء أن الضحية تبالغ في وصف السلوك وأنه لا يرقى لتعريف التحرش الجنسي، ويكون ذلك ناتجاً عن أن المضايقات البسيطة والتعليقات المرتجلة لا ترقى إلى مستوى التمييز على أساس الجنس.

ومع ذلك، يجب أن يتم تقييم السلوك بشكل محايد، ومن خلال معايير محددة لتحديد ما إذا كان يشكل تحرشاً جنسياً أم لا.

2. أن السلوك المزعوم ليس مسيئاً للشخص المعتاد: والحقيقة أنه يجب أن يتم تقييم السلوك بشكل مستقل ومن خلال معايير محددة لتحديد ما إذا كان يشكل تحرشاً جنسياً أم لا، بغض النظر عن النية الفعلية للمتحرش، فإذا اعتقدت الضحية أنها تعرضت للتمييز على أساس الجنس – نتيجة التحرش – ولكن إذا كان الشخص المعتاد لا يعتبر ذلك تحرشاً فلن يكون هناك ثمة تمييز⁽¹⁾.

3. أن السلوك المزعوم معتاداً في بيئة العمل السائدة: ومن العسير اعتبار هذا الرد مبرراً للتحرش الجنسي، حيث يجب أن تكون بيئة العمل خالية من أي نوع من أنواع التحرش الجنسي، ويجب تحميل المسؤولية لصاحب

(1) راجع:

Chan and Brian, op.cit.p.21.

العمل؛ للحفاظ على بيئة عمل آمنة ومريحة للجميع. وغالبًا ما يكون رد صاحب العمل على ادعاء التحرش هو أنه لم يحدث⁽¹⁾، حرصًا على سمعة المنشأة أو بسبب تواطؤ الإدارة مع المتحرش⁽²⁾.

ولذلك فإن المحاكم تسمح بإدلاء الخبراء بشهادة عما إذا كان صاحب العمل قد تصرف بطريقة تتفق مع رد فعل الشخص الذي عانى من التحرش الجنسي⁽³⁾.

وقد يكون رد صاحب العمل على واقعة التحرش أن الضحية كانت مرحبة بالسلوك المشتكى منه⁽⁴⁾، وإذا ثبت ذلك فإن صاحب العمل لا يسأل عن فعل التحرش.

المطلب الرابع

التحرش الجنسي الصادر من العملاء

تواجه ما يسمى بصناعة الضيافة the hospitality Industry تحديًا آخر وهو التحرش الجنسي من العملاء⁽⁵⁾.

ومما يزيد من صعوبة التعامل مع التحرش الجنسي في صناعة الضيافة هو المناخ العام لهذه الصناعة، والتي تهدف دوماً إلى إسعاد العميل بأي ثمن وهذا غالبًا ما يؤدي إلى مناخات تتسامح مع التحرش الجنسي وهذا راجع للمبدأ السائد في تلك الصناعة ألا وهو أن العميل دائماً على حق⁽⁶⁾ the customer is always right.

(¹) راجع:

Chan and Brian, op.cit p.19.

(²) تقرير: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مرجع سابق، ص17.

(³) راجع:

Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc., 118 F.R.D. 525 (M.D. Fla. 1988). Available at: <https://casetext.com/case/robinson-v-jacksonville-shipyards-inc-2>. Last visited, 12 Feb 2023.

(⁴) راجع:

Chan and Brian, op.cit.p.19.

(⁵) راجع:

Yagil, Dana. "When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters." Aggression and violent behavior Vol.13.No.2 (2008): pp.141-152, p.143.

(⁶) راجع:

Gettman, Hilary J., and Michele J. Gelfand. "When the customer shouldn't be king: antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers." Journal of Applied Psychology Vol.92.No.3 (2007): p.757.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

والواقع أن سيادة العملاء Customer sovereignty هي حقيقة واقعة بالنسبة لصناعة الضيافة ودائما ما تركز المؤسسات، التي تقوم بخدمة الضيافة على تعزيز هذا المبدأ والتركيز عليه وهذا ما يجعل العملاء في مركز قوي في مواجهة الضحية⁽¹⁾.

وإذا كانت معظم حالات التحرش الجنسي في مكان العمل تحدث بين الزملاء فإنه في مجال الضيافة يمكن أن يكون العملاء مصدرًا للتحرش الجنسي⁽²⁾.

وكما هو الحال بالنسبة للتحرش الجنسي من زملاء العمل فإن مؤسسات الضيافة تكون مسؤولة عن منع واتخاذ إجراءات لعلاج التحرش الجنسي من العملاء⁽³⁾.

وتجدر الملاحظة إلى أن الشكليات من التحرش (سواء من العملاء أو الزملاء) سلبيان بنفس القدر بالنسبة للضحية، وإن كان سينظر للتحرش الجنسي من زملاء العمل بشكل سلبي أكثر مما لو كان من جانب العملاء سواء في تكيف الفعل بأنه تحرش أو إسناد المسؤولية للمؤسسة⁽⁴⁾.

هناك العديد من الأسباب التي تجعل أصحاب الأعمال يصفون الحادث بأنه تحرش جنسي، عندما يكون

(¹) راجع:

Madera, Juan M., Priyanko Guchait, and Mary Dawson. "Managers' reactions to customer vs coworker sexual harassment." International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol.30.No.2 (2018): pp.1211-1227., p.1212.

(²) راجع:

Eaton, Daniel E. "Beyond room service: Legal consequences of sexual harassment of staff by hotel guests." Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly Vol.45.No.4 (2004): PP.347-361, p350.

وانظر كذلك:

Rodriguez, Mike, et al. : "The glass floor: Sexual harassment in the restaurant industry." Restaurant opportunities centers United, New York, NY (2014).

(³) راجع:

Juan et al, op. cit, P. 1213.

(⁴) راجع:

Juan et al, op. cit, P. 1214.

المتحرش زميلاً في العمل وذلك على عكس ما لو كان المتحرش عميلاً منها:

أولاً: مبدأ سيادة العميل يهيمن على خدمات الضيافة والذي قد يبرر السلوكيات المنحرفة من قبل العملاء ولكن ليس زملاء العمل⁽¹⁾.

فخدمات الضيافة تعتمد على رضا العملاء، ولذلك من المتصور ألا يرضى العميل عن الخدمة إلا بممارسة بعض أفعال التحرش الجنسي، والحقيقة أن مبدأ سيادة العميل يلقي بالعبء على عاتق العمال لإرضاء العملاء بأي تكلفة⁽²⁾.

ثانياً: قد يرى أصحاب الأعمال أن سلوك زملاء العمل يمكن التحكم فيه أكثر من سلوك العملاء، زد على ذلك أن العملاء يأتون ويذهبون، لكن زملاء العمل دائماً متواجدين في أماكن العمل، وبالتالي فأصحاب الأعمال قد ينظرون للتحرش الجنسي لزملاء العمل على أنه قضية أكثر إلحاحاً يجب معالجتها حتى لا تحدث مرة أخرى⁽³⁾.
بعبارة أخرى قد يعد أصحاب الأعمال أن التحرش الجنسي من العملاء مشكلة مؤقتة وعابرة تنتهي بمغادرة العميل.

ثالثاً: يتم إبلاغ العمال وليس العملاء بالتحرش الجنسي في مكان العمل من خلال التدريب وبرامج التوجيه أو من خلال كتيبات توزع عليهم، وقد يكون لدى المنشأة مجموعة من السياسات والإجراءات المطبقة لمعالجة التحرش الجنسي لزملاء العمل⁽⁴⁾. أما العملاء فمن الصعب إخضاعهم للتدريب قبل النزول في الفنادق أو ما شابه ذلك.

زد على ذلك أنه يمكن للمتحرش الزميل في العمل أن يتم معاقبته بشكل مختلف عن المتحرش العميل، حيث تختلف السياسات والإجراءات الداخلية في المؤسسات من حيث التعامل مع حالات التحرش الجنسي بين زملاء العمل وبين العملاء.

رابعاً: في العادة، يتم التعامل مع حالات التحرش الجنسي بين زملاء العمل بشكل أكثر صرامة، حيث يمكن

⁽¹⁾ راجع:

Mkono, Muchazondida. "Zimbabwean hospitality students' experiences of sexual harassment in the hotel industry." International Journal of Hospitality Management Vol.29.No.4 (2010):pp. 729-735, p.730.

⁽²⁾ في هذا المعنى راجع:

Juan et al, op. cit, P.1214.

⁽³⁾ راجع:

Juan et al, op. cit, P.1214.

⁽⁴⁾ راجع:

Juan et al, op. cit, P.1214.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

أن تتضمن العقوبات إجراءات تأديبية مثل الفصل من العمل أو تحويل المتحرش إلى مكان عمل آخر، بالإضافة إلى إجراءات قانونية في بعض الحالات.

أما في حالة التحرش الجنسي من قبل العميل، فقد تختلف السياسات والإجراءات باختلاف المؤسسات، ولكن عادة ما يتم التعامل مع حالات التحرش الجنسي من قبل العميل، من خلال مراجعة سياسات الحجز والإلغاء، وفرض عقوبات مثل منع العميل من العودة إلى المنشأة، وفي بعض الحالات يمكن أن تتضمن العقوبات إجراءات قانونية.

خامساً: ثمة صعوبة أخرى تتمثل في كون التحرش الجنسي من العميل أقل وضوحاً في مكان العمل؛ لأنه يحدث عادة في أثناء أداء الخدمة بين العامل/ة والعميل⁽¹⁾.

وبالتالي فإن أصحاب الأعمال يسهل عليهم معالجة التحرش الجنسي من زملاء العمل، ولكن يصعب عليهم ذلك بالنسبة للعملاء⁽²⁾.

وعلى الرغم من أن المؤسسات في خدمات الضيافة تعتمد على رضا العملاء، وغالباً ما تروج لمناخ خدمة يكون فيه العميل دائماً على حق، فإن لكل مؤسسة ممارستها الخاصة للتعامل مع كل من التحرش الجنسي الصادر من العملاء وزملاء العمل.

فالمنشآت التي تتجاهل شكاوى التحرش الجنسي تشير إلى مناخ يتسامح مع التحرش الجنسي، وفي المقابل فإن المنشآت، التي تأخذ التحرش الجنسي على محمل الجد من خلال التحقيق في الشكاوى، وتطبيق سياسات مكافحة التحرش تشير إلى مناخ لا يتسامح مع التحرش الجنسي⁽³⁾.

(¹) راجع:

Poulston, J. Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment at work - a decade (plus) of progress", Journal of Management, vol. 35, No.3, pp. 503-530. p. 512. Kensbock, Sandra, et al. "Sexual harassment of women working as room attendants within 5- star hotels." Gender, Work & Organization Vol.22.No1 (2015): pp.36-50, p.39.

(²) راجع:

Juan et al, op. cit, P.1214.

(³) راجع:

فإذا كان لدى المؤسسة مناخ لا يتسامح مع التحرش الجنسي مثل إتباع سياسة مناهضة للتحرش الجنسي فتكون مسؤولية المؤسسة أقل مما لو كانت المنظمة تتسامح مع التحرش الجنسي⁽¹⁾. ففي دراسة لعمال السياحة وجد البعض⁽²⁾ أن العاملات غالباً ما يتعرضن للمضايقة من قبل العملاء الذكور وأن العاملات غالباً ما يتم توجيههن من قبل مديرن الذكور للتعامل معها لأنها جزء من الوظيفة.

المبحث الثالث

سياسات الرومانسية في مكان العمل

تقسيم:

نوزع الدراسة في هذا المبحث على مطلبين:

المطلب الأول: المقصود بسياسات الرومانسية في مكان العمل وأنواعها.

المطلب الثاني: آثار الرومانسية في مكان العمل.

المطلب الأول

المقصود بسياسات الرومانسية في مكان العمل وأنواعها

أولاً: تعريفها

تعني سياسات الرومانسية في مكان العمل مجموعة من القواعد والسياسات، التي يتم وضعها في المؤسسات والشركات لتنظيم العلاقات الرومانسية بين العمال في مكان العمل، وتحديد السلوكيات المقبولة وغير المقبولة في هذا الصدد.

ويهدف تطبيق سياسات الرومانسية في مكان العمل إلى حماية العمال والمؤسسات من المشاكل، التي يمكن أن

Fitzgerald, L.F, Drasgow, F, Hulin, c.l, Gelfand, M.J. and magley. V.J. Antecedents and Consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model "Journal of Applied Psychology, Vol. 82 No:4, 1997,PP. 578-589.P. 581.

(¹) راجع:

Abbott, JeAnna L., et al. "Attributing corporate responsibility for sexual harassment: The supervisory connection." Cornell Hospitality Quarterly Vol.55.No.4 (2014): pp.376-387, p.381.

(²) راجع:

Adkins,L: Gendered Work. Sexuality, Family and the Labour Market, open university Press, Buckingham and Philadelphia, 1995.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

تنشأ نتيجة العلاقات الرومانسية في مكان العمل، مثل التحرش الجنسي أو المضايقات أو الانتقام أو تقليل الإنتاجية، كما تعمل على توفير بيئة عمل صحية وآمنة لجميع العمال.

وتختلف سياسات الرومانسية في مكان العمل من مؤسسة إلى أخرى، وتعتمد على خصائص المؤسسة ونوع العمل المنجز فيها، ويتم تصميم هذه السياسات بحيث تتماشى مع القوانين واللوائح المحلية والدولية.

من الناحية القانونية فإن القاعدة العامة هي أن الرومانسية في مكان العمل لا تنشئ مطالبة بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية 1964 للعمال المتأثرين سلباً بالعلاقة⁽¹⁾.

على أن يلاحظ أن الرومانسية في مكان العمل وإن تطرقت إلى مسائل تتعلق بالجنس فهذا لا يعني أن السلوك يشكل شكلاً من أشكال التمييز على أساس الجنس أو خلق بيئة عمل معادية⁽²⁾. وبالمثل فإن الشائعات أو القيل والقال عن الرومانسية في مكان العمل وكذلك الفشل في قمع أو إخماد الشائعات ليست كافية لرفع دعوى قضائية معادية لبيئة العمل⁽³⁾، ومع ذلك ينصح بشدة سنّ سياسات تتعلق بالرومانسية في مكان العمل والمواعدة في مكان العمل⁽⁴⁾.

ولذلك يجب على جميع أصحاب العمل أن يكونوا استباقيين ولديهم سياسات بشأن العلاقات والتعارف بين

(¹) راجع:

DeLong v. Oklahoma, Case No. CIV-14-1439-C (W.D. Okla. Apr. 28, 2016)) available at:

<https://casetext.com/case/delong-v-oklahoma-ex-rel-okla-dept-of-mental-health-2/case-details>.

Last

visited on: 8 Apr, 2023.

(²) راجع:

Romero v. McCormick & Schmick Rest. Corp., 448 F. Supp. 3d 1 (D. Mass. 2020)p.15. available at:

<https://casetext.com/case/delong-v-oklahoma-ex-rel-okla-dept-of-mental-health-2/case-details>.

Last

visited on: 4 Apr, 2023.

(³) راجع:

Schneider v. GP Strategies Corp., CIVIL ACTION NO. 5:15-331-KKC (E.D. Ky. Feb. 7, 2017)

available at:

<https://casetext.com/case/schneider-v-gp-strategies-corp/case-details>. Last visited on: 6 Apr, 2023.

(⁴) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.679.

زملاء العمل ويجب عليهم أن يتأكدوا أن جميع عمالهم على دراية بهذه السياسات.

كما يجب إخطار العمال بأنه قد تكون هناك تداعيات مهنية عند بدء العلاقة على سبيل المثال، يمكن لصاحب العمل أن يكون لديه سياسة مفادها أنه عندما يبدأ عاملان في نفس القسم في المواعدة فإن أحدهما سينقل إلى قسم آخر⁽¹⁾.

وهذا الحل يفترض توفر قسم آخر يناسب العامل المنقول وإلا فلن تجد هذه السياسة حظاً من التطبيق على أرض الواقع.

ثانياً: أنواعها:

وتختلف السياسات الرومانسية في مكان العمل من منشأة لأخرى فبعض الشركات لديها سياسات رسمية تسمح بالعلاقات بين العمال الذين ليسوا في نفس التسلسل الهرمي للإدارة⁽²⁾، ومع ذلك وبسبب القوانين المناهضة للتحرش الجنسي والتمييز فضلاً عن المشاكل المصاحبة للرومانسية في مكان العمل لا سيما المحسوبة الجنسية في مكان العمل يحظر بعض أصحاب العمل حظرًا باتًا أي نوع من المواعدة في حين يسمح آخرون بذلك بشرط أن يكون المتواعدان في أقسام مختلفة مع ضرورة إعلان علاقتهم⁽³⁾.

ولتجنب المشاكل القانونية وكذلك تجنب اتهامات المحاباة الجنسية يجب أن تحظر سياسة الرومانسية في مكان العمل على المدير أو المشرف مواعدة أحد المرؤوسين بسبب عدم المساواة في العلاقة وإمكانية المسؤولية القانونية عن التحرش الجنسي من قبل صاحب العمل⁽⁴⁾.

ومع ذلك، فإن معظم المنشآت تتبع سياسات وإجراءات للتعامل مع العلاقات الرومانسية في مكان العمل، وتحديد السلوكيات المقبولة وغير المقبولة في هذا الصدد، وتحديد العواقب المحتملة للعمال الذين ينتهكون هذه السياسات.

⁽¹⁾ راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.680.

⁽²⁾ راجع:

Cavico, Frank J., Stephen C. Muffler, and Bahaudin G. Mujtaba. "Sexual orientation...", op.cit, p.18.

⁽³⁾ راجع:

Cavico, Frank J., Stephen C. Muffler, and Bahaudin G. Mujtaba. "Sexual orientation...", op.cit, p.17.

⁽⁴⁾ راجع:

Byun, Kibum. op.cit, p.272.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وتهدف هذه السياسات إلى حماية العمال والمؤسسات من المشاكل التي يمكن أن تنشأ نتيجة العلاقات الرومانسية في مكان العمل، مثل التحرش الجنسي أو المضايقات أو الانتقام أو تقليل الإنتاجية، كما تعمل على توفير بيئة عمل صحية وآمنة لجميع العمال.

ومن المهم أيضاً أن تتم مراجعة وتحديث هذه السياسات بشكل منتظم، وتوفير التدريب اللازم للعمال لفهمها وتطبيقها بشكل صحيح، كما يجب على المنشآت أيضاً مراعاة الخصوصية الشخصية للعمال، وعدم التدخل في حياتهم الشخصية خارج مكان العمل.

بعض المؤسسات الأخرى مثل جوجل وفيسبوك لديهم سياسات تعطي للعمال الحق في عرض رومانسي واحد لزميل في العمل وإذا رفض زميل العمل العرض رفضاً صريحاً أو ضمناً (كما لو قال أنا في علاقة أخرى) فلا يمكن تقديم أي عرض ثاني⁽¹⁾.

ولا يجب أن يغيب عن البال أن العديد من الشركات بدأت في تطوير سياسات أكثر حزمًا عقب انتشار حملة أنا أيضاً⁽²⁾.

وإذا استمر العامل في طلب المواعدة وانخرط في مغازلة غير مرغوب فيها وأصبح مزعجاً أو حتى مهددًا فيجب على المتضرر أن يطلب منه وقف السلوك وإن لم يستجب فيجب على المتضرر إبلاغ مديره وقسم الموارد البشرية بالمنشأة⁽³⁾.

ومن الأمثلة على سياسة الرومانسية في مكان العمل الأكثر تحريماً هي شركة Black Rock⁽⁴⁾، ففي

(¹) راجع:

Green, Michael Z. "A new# MeToo result: rejecting notions of romantic consent with executives." Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.Vol. 23,2019, pp.115-164, p.130. Leong, N. them too: "Washington University, law Review, vol. 96, 2019, pp. 941-1006, p. 997.

(²) راجع:

Green, op.cit, p.999.

(³) راجع:

workable.com, op.cit.

(4) شركة بلاك روك BlackRock هي شركة أمريكية متعددة الجنسيات لإدارة الاستثمار، يقع مقرها في مدينة نيويورك، تأسست شركة بلاك روك في عام 1988،

الماضي أصدرت الشركة تعليمات لعامليها بأنه يتعين عليهم إخطار قسم الموارد البشرية في أي وقت لديهم فيه علاقة رومانسية مع عامل آخر، ومؤخرا قامت الشركة بتحديث سياساتها الرومانسية في مكان العمل حيث يجب على عاملي الشركة أيضا الكشف عن العلاقات مع المتعاملين مع الشركة كالموردين والعملاء، وحتى ولو كان الشخص لا يعمل في شركة بلاك روك، ولكنه ضمن مجموعة أو فريق يتعامل مع شركة بلاك روك⁽¹⁾.

والحقيقة أن هذه السياسة الحديثة مبالغ فيها فهي تتطلب من قسم الموارد البشرية بالشركة متابعة كل عامل؛ لمعرفة ما إذا كان على مواعدة مع عاملة أخرى أم لا كما أنه يتطلب من كل عامل يريد أن يواعد إحدى العاملات فيجب عليه التأكد مما إذا كانت لديها أية صلة بشركة بلاك روك أم لا⁽²⁾.

ولم يثن الانتقاد السابق الشركة عن الدفاع عن سياستها، فهذه السياسة من وجهة نظر الشركة تمنع تضارب المصالح والمحسوبية وتجعل الحياة أسهل بالنسبة للعمال حيث إن تقييم ما إذا كانت المواعدة مسموحا بها أم لا هو بيد قسم الموارد البشرية بالشركة وليس العمال⁽³⁾.

وإذا كانت سياسة شركة بلاك روك تضع سياسات رومانسية أكثر تقييدا في مكان العمل ربما استجابة لحركة أنا أيضا إلا أن ذلك لن يمنع الرومانسية في مكان العمل فعلى حد تعبير البعض⁽⁴⁾ أن الرومانسية في مكان العمل لن تموت أبدا⁽⁵⁾.

في البداية كإدارة لإدارة المخاطر والأصول المؤسسية ذات الدخل الثابت، وهي أكبر شركة لإدارة الأصول في العالم، حيث تبلغ الأصول الخاضعة للإدارة تريليون US\$10 أمريكي اعتبارًا من يناير 2022. تعمل بلاك روك عالميًا مع 70 مكتبًا في 30 دولة وعملاء في 100 دولة. راجع موقع ويكيبيديا:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9_%D8%A8%D9%84%D8%A7%D9%83_%D8%B1%D9%88%D9%83

آخر زيارة للموقع 11 مارس 2023

(¹) راجع:

Gasparino, Charles. "Fink Looks Deep: BlackRock intrudes on office romances. New York Post, Post Business." 2020, p.49.

(²) راجع:

Gasparino, Charles, op.cit, p.49.

(³) راجع:

Gasparino, Charles, op.cit, p.49.

(⁴) راجع:

CLAIRE ZILLMAN: Employers Are Clamping Down on the Office Romance in the #MeToo Era, But It Will Never Truly Die. Available at: <https://fortune.com/2018/07/18/metoo-office-romance-workplace-policy/>. Last visited on: 12 Mar, 2023.

(⁵) workplace romance will never die.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وبعض أصحاب الأعمال قد اتخذوا موقفا أكثر حيادية بشأن الرومانسية في مكان العمل، ومن الأمثلة على ذلك شركة Cisco Systems⁽¹⁾ والتي تنص سياسة المواعدة الخاصة بها على أن الشركة لا تشجع أو تثبط العلاقات العاطفية في مكان العمل على أنه إذا كانت العلاقة بين المشرفين وأحد العمال المرؤوسين علاقة مستهجنة Frowned upon فقد يؤدي ذلك إلى نقل أحد طرفي العلاقة لمكان آخر⁽²⁾.

مثال آخر هو شركة⁽³⁾ Southwest Airlines والتي وظفت في وقت ما أكثر من 1000 من الأزواج (1000 عامل وعاملة متزوجون) المتزوجين وتسمح سياسة الشركة صراحة بعلاقات رومانسية توافقية في مكان العمل وفي نفس الوقت تتيح سياسة الشركة للعامل الذي يعترض على علاقة عاطفية معينة في مكان العمل تقديم شكوى إلى قسم الموارد البشرية أو إلى المدير والذي بدوره يكون مسؤولاً عن إيجاد علاج إذا أثرت الرومانسية في مكان العمل بالسلب على ثقافة الشركة⁽⁴⁾.

والهدف الأساسي من هذه السياسات والتدابير التقييدية هو حماية أصحاب الأعمال من المسؤولية وفقاً لقوانين

⁽¹⁾ هي شركة تكنولوجية أمريكية متعددة الجنسيات يقع مقرها الرئيسي في سان خوسيه، كاليفورنيا، في وسط وادي السيليكون. تقوم سيسكو بتطوير وتصنيع وبيع أجهزة الشبكات والبرامج ومعدات الاتصالات السلكية واللاسلكية... راجع: موقع ويكيبيديا

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B3%D9%8A%D8%B3%D9%83%D9%88>

آخر زيارة للموقع 20 مارس 2023.

⁽²⁾ راجع:

Shellenbarger, op.cit, p.D1.

⁽³⁾ هي من أكبر شركات الطيران في الولايات المتحدة و أكبر شركة طيران منخفضة التكلفة في العالم و يقع مقرها في دالاس، تكساس، الولايات المتحدة، الشركة أسست الخدمة في 1969، واتحدت إسمها الحالي في عام 1971، في أغسطس 2012 كان قد بلغ عدد موظفي الشركة 64,000 موظف و كانت عدد رحلاتها قد وصل إلى 3,400 رحلة يوميا، في 5 يونيو 2011 أصبحت خطوط ساوث ويست الجوية أكبر خطوط محلية في الولايات المتحدة. راجع: موقع ويكيبيديا

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AE%D8%B7%D9%88%D8%B7_%D8%B3%D8%A7%D9%88%D8%AB_%D9%88%D9%8A%D8%B3%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%88%D9%8A%D8%A9

آخر زيارة للموقع 20 مارس 2023

⁽⁴⁾ راجع:

Cavico, Frank J., Stephen C. Muffler, and Bahaudin G. Mujtaba. "Sexual orientation...", op.cit, p.18.

التحرش الجنسي والتمييز إذا تحولت الرومانسية في مكان العمل لاحقاً إلى نزاع في مكان العمل⁽¹⁾.
ومن المفترض أن الرومانسية بدأت من قبل العمال بناء على إرادتهم الحرة دون أي ادعاء بالإكراه أو التخويف لممارسة الجنس وهو بالطبع الأساس الذي تقوم عليه العديد من دعاوى التحرش الجنسي.
فأصحاب العمل يريدون تقليل المشكلات المعنوية في العمل لا سيما اتهامات المحاباة الجنسية وما يصاحب ذلك من اضطراب فضلاً عن الدعاية السلبية خارجياً وداخلياً والتي يمكن أن تؤثر جميعها على المحصلة النهائية للمنشأة⁽²⁾.

المطلب الثاني

آثار الرومانسية في مكان العمل

يعد العمل مكاناً مهماً في حياة الأفراد، حيث يقضون فيه معظم ساعات يومهم، ويتعرفون فيه على العديد من الأشخاص الذين يشاركونهم نفس الهدف والغاية، ومن بين هؤلاء الأشخاص قد تتكون علاقات رومانسية، وهذا يترك أثراً نفسياً على الأفراد وعلى بيئة العمل بشكل عام.
وتؤثر العلاقات الرومانسية في مكان العمل بشكل كبير على الأداء الوظيفي والإنتاجية، ويمكن أن يكون هذا التأثير إيجابياً أو سلبياً اعتماداً على طبيعة العلاقة وطبيعة العمل.
أولاً- التأثير الإيجابي:

1- تعزيز الروابط الاجتماعية: يمكن أن تعزز العلاقات الرومانسية الروابط الاجتماعية بين العمال، وتتيح فرصاً للتواصل والتفاعل الإيجابي بينهم خارج إطار العمل، وهذا يمكن أن يؤدي إلى بناء فريق عمل أكثر تعاوناً وتفاعلاً.

2- زيادة الرضا الوظيفي: يمكن للعلاقات الرومانسية الناجحة أن تزيد من الرضا الوظيفي للعمال، وتحسن العلاقات بين الزملاء والمديرين، وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

3- تحسين الاتصال: يمكن للعلاقات الرومانسية المنجزة بشكل صحيح تحسين الاتصال بين العمال، وتعزيز التواصل والتفاعل في العمل، وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية.

(¹) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.683.

(²) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.683.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ثانياً- التأثير السلبي:

- 1- التشتت: يمكن أن تؤدي العلاقات الرومانسية المنجزة بشكل غير لائق إلى تشتت العمال وتشتيت انتباههم عن العمل، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تراجع الإنتاجية وجودة العمل.
- 2- الصراعات: يمكن أن تتسبب العلاقات الرومانسية في صراعات بين العمال، لا سيما إذا كانت هذه العلاقات بين مدير وعامل، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تراجع الأداء الوظيفي والإنتاجية.
- 3- الإضرار بالسمعة: يمكن للعلاقات الرومانسية المنجزة بشكل غير لائق أن تضر بسمعة المؤسسة وتؤثر على العلاقات العامة، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تراجع الثقة والاحترام بين الزملاء والمديرين.
- 4- ويمكن للرومانسية في مكان العمل أن يكون لها تأثير سلبي غير مباشر على زملاء العمل، ويسوق البعض⁽¹⁾ تجربة اثنين من زملاء العمل الذين بدأوا المواعدة، ففي البداية كانوا يعتبرون متساويين في العمل مع بعضهم البعض وزملائهم في العمل وحينما بدأ الاثنان في الخروج معا لتناول طعام الغداء بانتظام شعر زملائهما في العمل بالاستبعاد Excluded مما خلق الكثير من السلبية⁽²⁾.
- 5- ويمكن أن تؤدي الرومانسية في مكان العمل أيضا إلى تضارب المصالح، حيث قد يدعي العمال الآخرون المحاباة الجنسية إذا شعروا أنهم لم يعاملوا معاملة عادلة بسبب تفضيل المدير لشريكه الرومانسي.
- 6- وثمة مشكلة أخرى تتعلق بالرومانسية في مكان العمل وهي احتمال حدوث انفصال فوضوي والذي قد ينتهي بمزاعم التحرش الجنسي والتمييز وبالتالي دعاوى قضائية⁽³⁾.
- 7- زد على ذلك أن ثمة مشكلة كبيرة قد تنتج عن الرومانسية في مكان العمل وهي إمكانية الانتقام من قبل

(1) راجع:

Shellenbarger, op.cit, p.D1.

(2) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.675.

(3) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G.: Workplace Romance...op.cit, p.675.

العشاق المحبطين أو المرفوضين⁽¹⁾.

8- والسماح بالرومانسية في مكان العمل يعني المزيد من العلاقات الشخصية بين زملاء العمل في مكان العمل، وبالتالي من المحتمل المزيد من العلاقات الرومانسية، والتي قد تؤدي إلى المزيد من المحسوبية الجنسية، والتي يمكن أن تسبب مشاكل قانونية وعملية لصاحب العمل⁽²⁾.

9- ومن مساوئ الرومانسية بين أحد المرؤوسين ومسؤول أنه قد يعتقد المرؤوس أن المسؤول يمتلك المزيد من السلطة والنفوذ خارج وضعه الوظيفي الرسمي وسلطته، وبالتالي يرغب أصحاب العمل في اتخاذ خطوات ليس فقط لتجنب المسؤولية القانونية ولكن أيضا لضمان أن العلاقات الرومانسية في مكان العمل لا تعيق الأداء الوظيفي، وقد تتأثر الإنتاجية والعمل الجماعي سلبا ليس فقط على العمال المنخرطين في علاقة عاطفية، ولكن يمتد ذلك إلى زملائهم في العمل أيضا فالإتهامات بتضارب المصالح سواء كانت حقيقية أو متصورة لديها القدرة على تعطيل مكان العمل والتأثير عليه سلبا⁽³⁾.

ولكل ذلك نرى أنه يجب حظر الرومانسية في مكان العمل، فإثمها أكبر من نفعها.

(¹) راجع:

Shellenbarger, op.cit, p.D2.

(²) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.676.

(³) راجع:

CaviCo, F.j, and Mujtaba, B.G,: Workplace Romance...op.cit, p.683.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

الخاتمة

وختاماً، انتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، وهي:

أولاً: النتائج:

- 1- التحرش الجنسي في مكان العمل يعد شكلاً من أشكال العنف الجنسي الذي يعتمد على نوع الجنس، وينتهك حقوق الإنسان الأساسية للمرأة.
- 2- يتسبب التحرش الجنسي في إحداث ضرر جسدي ونفسي للمرأة المتعرضة له، ويؤثر بشكل سلبي على أدائها في العمل ويمنعها من تحقيق إمكاناتها الكاملة.
- 3- تضطر النساء العاملات، في بعض الأحيان، إلى تحمل التعليقات والمطالب الجنسية من قبل رؤسائهن وزملائهن في العمل، وذلك كآلية للحفاظ على فرصة العمل أو لتجنب التمييز في المعاملة.
- 4- التحرش الجنسي في مكان العمل يمكن أن يتعرض له جميع النساء العاملات، بغض النظر عن وضعهن المهني أو الاجتماعي أو التعليمي أو الاقتصادي، فالتحرش الجنسي يمكن أن يحدث لأي امرأة في مكان العمل، سواء كانت تعمل في وظيفة عالية المستوى أو وظيفة منخفضة، وسواء كانت متزوجة أو لا، وسواء كانت تمتلك مؤهلات عالية أو لا.
- 5- التحرش الجنسي في مكان العمل يعتبر مشكلة خفية؛ إذ يحدث في كثير من الأحيان دون أن يتم الإبلاغ عنه، حيث يكون رد فعل النساء العاملات في الغالب صبراً وتحملاً للتحرش، وليس بالضرورة مقاومة فعالة، وذلك خوفاً من تعرضهن للإيذاء أو الانتقام.
- 6- إذا كان المتحرش هو صاحب العمل نفسه فالغالب أن الضحية لن تتجاسر على الإبلاغ عن الواقعة.
- 7- من الممكن أن يحدث التحرش الجنسي في مكان العمل من أحد زملاء العمل أو من الرؤساء بل قد يقع من العملاء أيضاً.
- 8- لا يجوز تبرير التحرش الجنسي بأي سبب، وفي مكان العمل لا يعتبر أسلوب ارتداء العاملة لبعض الملابس سبباً

لإباحة أفعال التحرش بها، كما أن قبول العاملة للعمل في بيئة عمل يسود فيها التحرش الجنسي لا يعتبر موافقة منها على أفعال التحرش الجنسي، فهذا الأخير محرم لذاته.

ثانياً: التوصيات

- 1- بما أن مصر صادقت على العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية فينبغي لها أن تسن تشريعا خاصا لمعالجة هذه الحالات على النحو المناسب وينبغي أن ينص على إنشاء لجنة تحقيق داخلية مستقلة وآلية داخلية لمعالجة هذه الحالات سواء في القطاع العام أو الخاص.
- 2- تفعيل دور الرقابة على الأعمال الفنية – بكل أشكالها وصورها – وعدم عرض أفعال التحرش الجنسي سواء كانت صريحة أو ضمنية.
- 3- التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.
- 4- أن يكون للمنظمة النقابية الحق في رفع دعوى التحرش الجنسي ابتداء ودون وكالة من الضحية باعتبارها من المصالح الجماعية.
- 5- حظر العلاقات الرومانسية في مكان العمل.

تم بحول الله وقوته

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- حماده صابر شعبان: التنظيم القانوني لتفتيش العمل في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 - دراسة مقارنة مع بيان لمعايير العمل الدولية والعربية، مجلة القانون والاقتصاد، العدد السادس والتسعون، 2023، الصفحات 223-334.
- حنان بن مزيان: أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 30، 2015، الصفحات 246 – 254،
- رشاد على عبد العزيز موسى: تساؤلات حول التحرش الجنسي والاعتصاب الجنسي والعطر الجاذبية الجنسية، مطبعة أبناء وهبة حسان – الطبعة الأولى، القاهرة، 2009.
- سعيد الغلاي: التحرش الجنسي في أماكن العمل، مجلة منازعات الأعمال، العدد 67، 2022، الصفحات 25-56.
- عبد الرحمن محمد العيسوي: سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، 2008.
- لقاط مصطفى: جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، 2013.
- محمد عبيد ذوقان الشريدة: تجريم التحرش الجنسي ضد العمال في قانون العمل البحريني، مجلة الحقوقية، العدد 2، 2021، الصفحات 205-220.
- محمد على قطب: التحرش الجنسي أبعاد الظاهرة آليات المواجهة دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة، 2008.
- منى صالح النادر، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة: مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 67، 2021، الصفحات 1-18.
- نادية مومو، حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، مركز حيل البحث العلمي سلسلة كتاب

أعمال المؤتمرات العام التاسع، العدد 36 يوليو 2022، الصفحات 175 - 187.

- نوال علي الشهري ووحيد بن أحمد الهندي: المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، المجلد 22، العدد 3، 2015، الصفحات 389-424.

- يوسف بن علي الزكواني، دراسة عن التحرش في مكان العمل على العاملات العمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 634، 2021، الصفحات من 225 – 247.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Abbott, JeAnna L., et al. "Attributing corporate responsibility for sexual harassment: The supervisory connection." *Cornell Hospitality Quarterly* Vol.55.No.4 (2014): pp.376-387.
- Adikaram, A.S: Towards a Sexual Harassment Free Organization: Need for a Cultural Change. *HRM Perspectives*, 2(1), (2012). 47-62.
- Adkins,L: Gendered Work. Sexuality, Family and the Labour Market, open university Press, Bukingham and Philadelphia, 1995.
- Akhtar, Chesfeeda. "Sexual harassment at workplace and in educational institutions: A case study of District Srinagar, Kashmir." *International NGO Journal* Vol.8.No.3 (2013): 54-60.
- Ather, R: Sexual harassment at workplace and protective measures for women: national and international perspectives, *IUP Law Review*, Vol. 3 No. 4. 2013.
- Berdahl, Jennifer L. "Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy." *Academy of management review* Vol.32.No.2, 2007,pp. 641-658.
- Bergman, Mindy E., et al. "Racial/ethnic harassment and discrimination, its antecedents, and its effect on job-related outcomes." *Journal of Occupational Health Psychology* Vol.17.No.1, 2012, pp.65-78.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

- Betz, Nancy E., and Louise F. Fitzgerald. *The career psychology of women*. Academic Press, 1987.
- Brake, Deborah L. "Coworker retaliation in the# MeToo era." *Era*, University of Baltimore law Review, Vol.49, Fall 2019, PP. 1-58.
- Cavico, Frank J., and Bahaudin Mujtaba. "Diversity, disparate impact, and discrimination pursuant to Title VII of US civil rights laws: A primer for management." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* Vol. 36 No. 7, 2017, PP. 670-691.
- Cavico, Frank J., Stephen C. Muffler, and Bahaudin G. Mujtaba. "Appearance discrimination in employment: Legal and ethical implications of “lookism” and “lookphobia”." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* vol. 32 No.1, (2013), pp. 89-119.
- Chan, Vincent, and Brian H. Kleiner. "New developments concerning defending sexual harassment claims." *Equal Opportunities International* Vol.20, No.5/6/7 (2001):pp. 19-23.
- CLAIRE ZILLMAN: Employers Are Clamping Down on the Office Romance in the #MeToo Era, But It Will Never Truly Die. Available at: <https://fortune.com/2018/07/18/metoo-office-romance-workplace-policy/>. Last visited on: 12 Mar, 2023.
- Cochran, Caroline C., Patricia A. Frazier, and Andrea M. Olson. "Predictors of responses to unwanted sexual attention." *Psychology of Women Quarterly* 21.2 (1997): 207-226, p.210.

- Conaghan, Joanne. "Law, harm and redress: A feminist perspective." *Legal Studies* 22.3 (2002): 319-339.
- Conte, Alba. *Sexual Harassment in the Workplace: Sexuality, social relations, and the workplace: Law and Practice*. Vol. 1. Wolters Kluwer, 2010.
- Danzig, Martin E. "CATHERINE A. MACKINNON. Sexual Harassment of Working Women. New Haven, CT: Yale University Press, 1979. Pp. xiv, 312.
- Earnshaw, Jill, and Marilyn J. Davidson. "Remedying sexual harassment via industrial tribunal claims: an investigation of the legal and psychosocial process." *Personnel Review*, Vol.23, No.8 (1994),pp 3-16.
- Eaton, Daniel E. "Beyond room service: Legal consequences of sexual harassment of staff by hotel guests." *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* Vol.45.No.4 (2004): PP.347-361.
- European Commission: Harassment Related to sex and sexual harassment of Staff by hotel guests , cornell Hotel and Restaurant, Administration Quarterly, Vol.45. No. 4, 2012, pp. 347-361.
- Farkas, Rachel, et al. "State regulation of sexual harassment." *GEO. J. GENDER & L.* Vol.20. 2019, pp.421-424.
- Fitzgerald, Louise F., et al. "The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace." *Journal of vocational behavior* Vol.32.No.2, 1988, pp.152-175.
- Fitzgerald, Louise F., Suzanne Swan, and Karla Fischer. "Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment." *Journal of Social issues* 51.1 (1995): 117-138.
- Fitzgerald, Louise F., Michele J. Gelfand, and Fritz Drasgow. "Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances." *Basic and applied social*

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

- psychology Vol.17.No.4, 1995, pp. 425-445.
- Fitzgerald, L.F, Drasgow, F, Hulin, c.l, Gelfand, M.J. and magley. V.J. Antecedents and Consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model "Journal of Applied Psychology, Vol. 82 No:4, 1997,PP. 578-589.
 - Flores, Claudia. "Beyond the Bad Apple-Transforming the American Workplace for Women After# MeToo." *U. Chi. Legal F Law Review*, vol.19, No. 4, 2019, pp. 85-121.
 - Gasparino, Charles. "Fink Looks Deep: BlackRock intrudes on office romances. New York Post, Post Business." 2020.
 - Gettman, Hilary J., and Michele J. Gelfand. "When the customer shouldn't be king: antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers." *Journal of Applied Psychology* Vol.92.No.3 (2007): p.757.
 - Green, Michael Z. "A new# MeToo result: rejecting notions of romantic consent with executives." *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.*Vol. 23,2019, pp.115-164.
 - Haarr, Robin N., and Merry Morash. "Police workplace problems, coping strategies and stress: Changes from 1990 to 2003 for women and racial minorities." *Law Enforcement Executive Forum*. Vol. 4. No. 3. 2004.pp 165-185.
 - Harrick, Edward J., and George M. Sullivan. "Racial harassment: Case characteristics and employer responsibilities." *Employee Responsibilities and Rights Journal* Vol.8, No.2, 1995, pp. 81-95.
 - Hashmi, Syed Danial, Khurram Shahzad, and Fakhar Abbas. "The interactive effects of sexual harassment and psychological capital on victims' burnout: Evidence from the post-# MeToo movement era." *Gender in Management: An International Journal*,

Vol.37, No.4, 2022, pp.509-523.

- Heidensohn, Frances, and Jennifer Brown. *Gender and policing: Comparative perspectives*. Palgrave Macmillan, 2000.
- Holland, Kathryn J., and Lilia M. Cortina. "When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women." *Psychology of Women Quarterly* Vol.37. No.2, 2013, pp.192-208.
- Honeyball, Simon. *Honeyball and Bowers' Textbook on Employment Law*. Oxford University Press, 13th edition, USA, 2014.
- Hughes, Melissa K. "Through the looking glass: Racial jokes, social context, and the reasonable person in hostile work environment analysis." *S. Cal. L. Rev.* Vol.76, 2002, pp. 1437- 1460.
- Kensbock, Sandra, et al. "Sexual harassment of women working as room attendants within 5-star hotels." *Gender, Work & Organization* Vol.22.No1 (2015): pp.36-50.
- Kemper, Kathi J., Alan Schwartz, and Pediatric Resident Burnout-Resilience Study Consortium. "Bullying, discrimination, sexual harassment, and physical violence: common and associated with burnout in pediatric residents." *Academic pediatrics* Vol.20.No.7, 2020, pp. 991-997.
- Langhout, Regina Day, et al. "Sexual Harassment Severity: Assessing Situational and Personal Determinants and Outcomes 1." *Journal of Applied Social Psychology* Vol.35.No.5, 2005, pp.975-1007.
- Leong, N. them too: "Washington University, law Review, vol. 96, 2019, pp. 941-1006.
- Leskinen, Emily A., Lilia M. Cortina, and Dana B. Kabat. "Gender harassment: broadening our understanding of sex-based harassment at work." *Law and human behavior* Vol.35. No.1 , 2011,pp. 25-39.
- Lim, Sandy, and Lilia M. Cortina. "Interpersonal mistreatment in the workplace: the

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حماده صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

- interface and impact of general incivility and sexual harassment." *Journal of applied psychology* Vol.90, No..3 2005, pp. 483-496.
- Linenberger, Patricia, and Timothy J. Keaveny. "Sexual harassment in employment." *Human Resource Management (pre-1986)* Vol. 20.No.1 (1981):pp, 11-17.
 - Livingston, Joy A. "Responses to sexual harassment on the job: Legal, organizational, and individual actions." *Journal of Social issues* 38.4 (1982):pp 5-22.
 - Lockwood, Graeme. "A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-2005." *International Journal of Law and Management* Vol.50.No.6 (2008):pp 316-332.
 - Loy, Pamela Hewitt, and Lea P. Stewart. "The extent and effects of the sexual harassment of working women." *Sociological focus* 17.1 (1984): pp.31-43.
 - Luthans, F., and Carolyn M. Youssef-Morgan. "Psychological Capital: An Evidence-Based." (2017), pp.339-366.
 - MacKinnon, Catharine A., and Catharine A. MacKinnon. *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Vol. 19. Yale University Press, 1979.
 - Madera, Juan M., Priyanko Guchait, and Mary Dawson. "Managers' reactions to customer vs coworker sexual harassment." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol.30.No.2 (2018): pp.1211-1227.
 - Mainiero, Lisa. "Workplace romance versus sexual harassment: a call to action regarding sexual hubris and sexploitation in the# MeToo era." *Gender in Management: An International Journal* Vol.35.No.4 2020, pp.329-347.

- Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. "Early predictors of job burnout and engagement." *Journal of applied psychology* Vol.93.No.3, 2008.
- McCann, Deirdre. *Sexual harassment at work: national and international responses*. No. 2. International Labour Organization, 2005.
- McCord, Mallory A., et al. "A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment." *Journal of applied psychology* Vol.103.No.2, 2018, pp. 137-163.
- Mkono, Muchazondida. "Zimbabwean hospitality students' experiences of sexual harassment in the hotel industry." *International Journal of Hospitality Management* Vol.29.No.4 (2010):pp. 729-735.
- Monti, Giorgio. "A reasonable woman standard in sexual harassment litigation." *Legal Studies* Vol.19.No.4 (1999):pp. 552-579.
- Mujtaba, B. G., and F. J. Cavico. "Ethical Analysis of office romance and sexual favoritism policies in the# MeToo Workplace and “Cancel Culture” era. era, SocioEconomic challenges, Vol.4,No.4, 2020, pp.132-150.
- Niriella, Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie. "Sexual harassment against women in the workplace: a critical study on the regulatory framework in Sri Lanka." *Enabling gender equality: future generations of the global world*. Emerald Group Publishing Limited, 2015. Pp.41-55.
- O'Donohue, William Ed. *Sexual harassment: Theory, research, and treatment*. Allyn & Bacon, 1997, pp.152-174.
- Pearce, John A. "Mitigating the Employer's Exposure to Third Party Claims of a Hostile Work Environment." *Hastings Women's LJ* Vol.26, 2015,pp. 319-353.
- Poulston, J. "Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment at work - a decade (plus) of progress", *Journal of Management*, vol. 35,No.3, pp. 503-530.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

- Prasad, Vasundhara. "If anyone is listening, # MeToo: Breaking the culture of silence around sexual abuse through regulating non-disclosure agreements and secret settlements." *BCL Rev.* Vol.59 2018.
- Pryor, John B. "Sexual harassment proclivities in men." *Sex Roles* Vol.17, 1987, pp. 269-290.
- Reed, Elizabeth, et al. "Experiencing sexual harassment by males and associated substance use & poor mental health outcomes among adolescent girls in the US." *SSM-population health* Vol.9, 2019.
- Robotham, Kathrina, and Lilia Cortina. "Promoting respect as a solution to workplace harassment." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* Vol.40.No.4, 2021, pp.410-429.
- Rodriguez, Mike, et al. : "The glass floor: Sexual harassment in the restaurant industry." *Restaurant opportunities centers United, New York, NY* (2014).
- Rospenda, Kathleen M., Judith A. Richman, and Candice A. Shannon. "Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study." *Journal of interpersonal violence* Vol.24.No.5 2009, pp. 819-843.
- Rutherford, S., R. Schneider, and A. Walmsley. "Agreement on preventing and dealing effectively with sexual harassment: Quantitative & qualitative research into sexual harassment in the armed forces." *Retrieved from Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission website: <http://www.mod.uk/defenceinternet/home> (2006),p.77.*

- Samuels, Harriet. "A defining moment: A feminist perspective on the law of sexual harassment in the workplace in the light of the equal treatment amendment directive." *Feminist legal studies* Vol.12 (2004): pp.181-211,p.182.
- Schneider, Kimberly T., Robert T. Hitlan, and Phanikiran Radhakrishnan. "An examination of the nature and correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts." *Journal of applied psychology* Vol.85.No.1, 2000, pp.3-12.
- Shakthi, S. "The law, the market, the gendered subject: workplace sexual harassment in Chennai's information technology industry." *Gender, Place & Culture* Vol.27, No.1, 2020, pp. 34-51.
- Singh, Pankaj, Damodar Suar, and Michael P. Leiter. "Antecedents, work-related consequences, and buffers of job burnout among Indian software developers." *Journal of Leadership & Organizational Studies* Vol.19.No.1, 2012, pp.83-104.
- Slonaker, William M., Ann C. Wendt, and Bud Baker. "Employment discrimination in the restaurant industry." *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* Vol.48.No.1 (2007):pp. 46-58.
- Somvadee, Chaiyavej, and Merry Morash. "Dynamics of sexual harassment for policewomen working alongside men." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* Vol.31.No.3 (2008):pp. 485-498.
- Stockdale, Margaret S., et al. "From me too to what now: advancing scholarship on sex harassment issue 1: a persistent problem." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* Vol.39.No.1 2020, pp.1-4.
- Witkowska, Eva, and Anders Kjellberg. "Dimensions of peer sexual harassment in swedish high schools: What factor structures show the best fit to girls' and boys' self-reports?." *Sex roles* 53 (2005): pp.677-687.
- Yagil, Dana. "When the customer is wrong: A review of research on aggression and

الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

- sexual harassment in service encounters." *Aggression and violent behavior* Vol.13.No.2 (2008): pp.141-152.
- Zucchella v olympusat, (2020), US Dist. LEXIS 21059 (District court for the central District of California 2020). Cofer V. Parker-Hannifin Corp, 194 F. Supp. 3d 1014 (District Court for the southern District of California 2015).

الفهرس

<u>رقم الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
5	مقدمة
8	الفصل الأول ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل
8	المبحث الأول: المقصود بالتحرش الجنسي في مكان العمل.
9	المطلب الأول: مفهوم التحرش الجنسي في مكان العمل.
9	الفرع الأول: تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل وما يرتبط به من مصطلحات
20	الفرع الثاني: أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل
23	الفرع الثالث: عقوبة التحرش الجنسي في أماكن العمل
28	المطلب الثاني: أسباب التحرش الجنسي في مكان العمل.
40	المطلب الثالث: أثر التحرش الجنسي في مكان العمل.
44	المبحث الثاني: تحديات مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل.
44	المطلب الأول: عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي.
47	المطلب الثاني: عقبات رفع دعوى التحرش الجنسي.
48	الفرع الأول: تحديات إثبات التحرش الجنسي.
49	الفرع الثاني: عوامل إخفاق دعاوى التحرش الجنسي.
51	المطلب الثالث: المحسوبية الجنسية في مكان العمل.

الحماية القانونية للمرأة العاملة

من التحرش الجنسي

د. حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

51	الفرع الأول: المقصود بالمحسوبية الجنسية.
57	الفرع الثاني: دور المحسوبية الجنسية في خلق بيئة عمل معادية
62	الفصل الثاني مواجهة التحرش الجنسي في مكان العمل
63	المبحث الأول: مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل.
63	المطلب الأول: الجهود الدولية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.
67	المطلب الثاني: وضع سياسات لمناهضة التحرش الجنسي في مكان العمل.
70	المطلب الثالث: دور التدريب في مكافحة التحرش الجنسي.
71	المطلب الرابع: دور مفتش العمل في مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل.
73	المطلب الخامس: دور النقابات العمالية في مواجهة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.
74	المطلب السادس: دور حركة أنا أيضا في الإبلاغ عن التحرش الجنسي.
76	المبحث الثاني: مسؤولية صاحب العمل عن التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.
76	المطلب الأول: التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي.
79	المطلب الثاني: تعديل عبء الإثبات في مسائل التمييز على أساس الجنس.

81	المطلب الثالث: رد فعل صاحب العمل بعد تقديم الشكوى.
82	المطلب الرابع: التحرش الجنسي الصادر من العملاء.
87	المبحث الثالث: سياسات الرومانسية في مكان العمل.
87	المطلب الأول: المقصود بسياسات الرومانسية في مكان العمل وأنواعها.
94	المطلب الثاني: آثار الرومانسية في مكان العمل.
97	الخاتمة
99	قائمة المراجع
111	الفهرس