

الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل وفقاً للأنظمة السعودية

أشواق بنت عبده بن حسن هزازي*^١

ابتهاال بنت رخاء بن لافي النصير*^٢

المخلص:

تناول هذا البحث الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي، وفقاً للأنظمة السعودية، حيث انتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، والهدف منه توضيح التدابير الوقائية المقررة لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، ووسائل إثبات الجريمة، بالإضافة إلى استعراض العقوبات المقررة لمكافحة جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل، وتكمن أهمية البحث في حداثة نظام مكافحة جريمة التحرش بالمملكة العربية السعودية وارتفاع نسبة النساء السعوديات العاملات في مختلف القطاعات، ولقد توصل البحث لنتائج عدة من أهمها: أن المنظم السعودي لم يحدد وسائلاً لإثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل حيث جعل بالإمكان إثباتها بكافة وسائل الإثبات كالإقرار والشهادة والبيئة، كما أنه شدد العقوبة على المتحرش داخل مكان العمل حيث جعل عقوبته السجن لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وبغرامة مالية لا تزيد على ثلاثمائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وقد توصل البحث كذلك إلى توصيات من أهمها: توصيته للمنظم السعودي بأن يعدل المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش وذلك بأن يضيف للفقرة الثانية والمتضمنة على حالات تشديد العقوبة "حالة المجاهرة بالتحرش" والتي تدل على جرأة المتحرش وخطورته.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة - التحرش في بيئة العمل - وسائل الإثبات - التدابير الوقائية - منظمة العمل الدولية.

*١ - طالبة دراسات عليا لدرجة الماجستير في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

*٢ - طالبة دراسات عليا لدرجة الماجستير في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.



The Legal Framework to Protect Working Women from the Crime of Sexual Harassment in the Work Environment in Accordance with Saudi Regulations

Ashwaq Bint Abdu Bin Hassan Hazazi *¹

Ibtihal Bint Rakhaa Bin Lafy Al-Naseer*²

Abstract:

This research addresses the legal framework for protecting working women from sexual harassment under Saudi Arabian law. The study employs a descriptive-analytical method to clarify preventive measures aimed at safeguarding working women from sexual harassment, methods of proving the crime, and reviews penalties imposed to combat such harassment in the workplace. The research is significant given recent developments in Saudi Arabia's anti-harassment legislation and the growing number of Saudi women across various sectors. Key findings include the Saudi legal system not specifying methods for proving sexual harassment in the workplace, allowing various forms of evidence such as confession, testimony, and circumstantial evidence. Penalties are stringent, with offenders facing up to five years in prison and fines of up to 300,000 Saudi Riyals, or both. Recommendations include amending Saudi anti-harassment laws to include "public harassment" as an aggravating circumstance, reflecting the audacity and seriousness of the offender.

Keywords: Working Women - Workplace Harassment Crime - Methods of Proof - Preventive Measures - International Labour Organization.

*1- A Postgraduate Student for a Master's Degree at King Abdulaziz University in Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia .

* 2- A Postgraduate Student for a Master's Degree at King Abdulaziz University in Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia.

المقدمة

لقد خلق الله الإنسان فأحسن خلقه، و أمدّه بسبل الهداية و الرشاد، و ألهمه الأخلاق، و بعث له الرسل ليعمّر هذا الكون إلى أن يرث الله الأرض و من عليها؛ فكان الرجل و المرأة اللبنة الأساسية لبناء مجتمعاتنا، و كان لكل منهما مهامه، و رسالته، و عمله في الحياة، و مع تطور الزمان، و التقدم الذي تشهده المجتمعات أخذت المرأة دوراً حيويّاً أكثر تنوعاً؛ سواءً فيما يرتبط بدورها كأم داخل الأسرة تربي، وتعلم أبناءها ثقافة المجتمع، أو دورها المرتبط في خروجها للعمل لتشارك في بناء مجتمع متطور؛ حيث باتت تشارك في مختلف مجالات الحياة ولها إسهامات فعالة في بناء المجتمع.

وللمرأة العاملة دور رائد، وبارز في التعليم، والصحة، والتجارة، والإدارة، وغيرها من مجالات عملت ونجحت فيها؛ حيث استطاعت أن تصل إلى مختلف المناصب الإدارية، والقيادية في عدة مجالات وتخصصات؛ فباتت نساء المملكة العربية السعودية - على غرار باقي نساء العالم المتقدم - تشارك في مختلف قضايا الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، وثقافية، وتسجل حضوراً لافتاً في مجالات عديدة، كالتعليم، والصحة، والقانون، والأمن، والسياسة، والزراعة، والحرف اليدوية، والفنون التشكيلية.

رغم هذه النجاحات التي تحقّقها المرأة العاملة؛ إلا إنها قد تتعرض لصعوبات، وسلوكيات تعرقل من نشاطها، وتقلل من جودة أدائها؛ ومن أبرز هذه السلوكيات اللاأخلاقية جريمة التحرش الجنسي التي تهدد أمنها، وسلامتها في بيئة العمل؛ ولا يمكننا اعتبار ظاهرة التحرش الجنسي وليدة التحولات، والتطورات الاجتماعية الحديثة، فهي قديمة قدم الإنسان، كما أن لها أشكالاً عديدة تطورت وتغيّرت مع التغيرات الاجتماعية، والتقنية.

وفي سبيل مكافحة هذه الظاهرة نجد أن المنظم السعودي قد حرص على مكافحتها بجميع صورها؛ عن طريق إصداره لنظام مكافحة جريمة التحرش بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٩٦) بتاريخ ١٦/٩/١٤٣٩هـ؛ والمنشور بالجريدة الرسمية (جريدة أم القرى العدد ٤٧٣٠) بتاريخ ٢٤/٩/١٤٣٩هـ؛ ليشكل بذلك لبنة مهمة من لبنات التصدي للجريمة؛ حيث يحرص المنظم مع باقي أجهزة الدولة إلى توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة، وتعزيز حقوقها، ومركزها القانوني، وقمع هذه الجريمة، والحد من انتشارها.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في حداثة نظام مكافحة جريمة التحرش بالمملكة العربية السعودية، وقلة الدراسات التي تناولت معالجته من الناحية القانونية، وارتفاع نسبة النساء السعوديات العاملات بمختلف القطاعات في الآونة الأخيرة، بالإضافة إلى أهمية الموضوع بالنسبة إلى شرائح المجتمع المختلفة؛ ومنهم العاملين في مختلف القطاعات، والمتخصصين في مجال القانون والموارد البشرية.

لذلك أتى هذا البحث لتسليط الضوء على ماهية جريمة التحرش الجنسي؛ وموقف المنظم السعودي، وقرارات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منها.

أهداف البحث:

تتجلى أهداف هذا البحث فيما يأتي:

أولاً: التعرف على مفهوم جريمة التحرش الجنسي، بالإضافة إلى صورها في بيئة العمل.

ثانياً: بيان أركان جريمة التحرش الجنسي، وعناصر كل ركن من أركانها.

ثالثاً: التعرف على الإجراءات النظامية لحماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

رابعاً: توضيح التدابير الوقائية المقررة في بيئة العمل لحماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي.

خامساً: بيان وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

سادساً: استعراض العقوبات المقررة لمكافحة جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

مشكلة البحث:

تضمّنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ في أحد أبرز أهدافها تمكين المرأة، وزيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل؛ حيث ارتفع معدل المشتغلات من النساء إلى السكان ليصل إلى ٣٠.٤٪ في الربع الرابع من عام ٢٠٢٢^(١)، ومن هنا تأتي أهمية وضع تدابير، وآليات تكفل حماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي.

وتتجسد مشكلة بحثنا في ماهية الآليات التي وضعها المنظم السعودي لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في بيئة العمل؟ وهل تعد هذه الإجراءات والتدابير كافية للحد من جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل؟

وهذا ما يقودنا للتساؤل الرئيسي التالي: ما هو الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية؟ وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما المقصود بجريمة التحرش الجنسي؟ وما هي صورها في بيئة العمل؟
- ما هي أركان جريمة التحرش الجنسي؟
- ما هي الإجراءات النظامية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي؟

^(١) تقرير المرأة السعودية ٢٠٢٢ الصادر من الهيئة العامة للإحصاء.

- ما هي التدابير الوقائية المقررة في بيئة العمل للحماية من جريمة التحرش الجنسي؟

- ما هي وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل؟

- ما هي العقوبات المقررة لمكافحة جريمة التحرش الجنسي؟

منهج البحث:

اتبعنا من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من هذا البحث، وفي سبيل الإجابة على المشكلة التي تم طرحها؛ ونظرًا إلى طبيعة موضوع البحث فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث إننا اعتمدنا عليه في بيان مفهوم جريمة التحرش الجنسي، وأركانها، وصورها في بيئة العمل بالإضافة لعرض التدابير النظامية لحماية المرأة العاملة من جريمة التحرش الجنسي، ووسائل إثباتها والعقوبات المقررة لها وفقًا لنصوص المنظم السعودي.

خطة البحث:

سيتم تناول موضوع البحث من خلال المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: ماهية جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

المطلب الأول: مفهوم جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

المطلب الثاني: أركان جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

المطلب الثالث: صور جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

المبحث الثاني: الآليات النظامية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي.

المطلب الأول: التدابير الوقائية من التحرش الجنسي في المرأة العاملة.

المطلب الثاني: وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

المطلب الثالث: العقوبات المقررة لمكافحة جريمة التحرش الجنسي.

المبحث الأول

ماهية جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

يعد التحرش الجنسي أحد أبرز أشكال العنف ضد المرأة بصفة خاصة؛ والأطفال وباقي فئات المجتمع بصفة عامة. حيث تعاني المرأة في مختلف مجتمعات العالم من التحرش الجنسي؛ والذي يعد من أخطر السلوكيات التي تمس بناء المجتمع الأخلاقي وقيمه؛ وصورة من أبشع صور التعدي على كرامة الإنسان، لما يسببه من أذى نفسي وجسدي للمتحرش به.

فالتحرش الجنسي من أكثر السلوكيات التي جرمتها مختلف دول العالم؛ إذ يعد آفة وأزمة فعلية للمجتمع عمومًا، وللمرأة العاملة خصوصًا، وذلك لآثاره السلبية على أدائها داخل بيئة العمل، مما يسهم في تقليل إنتاجيتها، والحد من قدرتها على تطوير ذاتها ومهاراتها.

كما إن الآثار السلبية للتحرش الجنسي لا تقتصر على المرأة العاملة، وإنما تمتد لتشمل كفاءة وفعالية بيئة العمل.

لذلك رأينا أن نتناول في هذا المبحث مفهوم جريمة التحرش الجنسي؛ وأركانها وصورها في بيئة العمل من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مطالب وفقًا لما يأتي:

المطلب الأول

مفهوم جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

إن العديد من الكتب والأبحاث أشارت أن مصطلح التحرش الجنسي لم يكن له وجود في بادئ الأمر؛ إذ بدأ بالظهور في منتصف عام ١٩٧٠م؛ حيث بدأ آنذاك العلماء

والباحثين بالاهتمام به، باعتباره صورة من صور العنف ضد المرأة^(٢)، ومن ذلك الوقت تدريجيًا ازداد الاهتمام بمفهوم التحرش الجنسي وصوره^(٣).

وقد تنوعت وتعددت تعريفات التحرش ما بين المجتمعات المختلفة؛ إذ لا يوجد إجماع عالمي على تعريف محدد للتحرش الجنسي، لذلك سنعرض تعريف التحرش الجنسي من الناحية اللغوية والاصطلاحية أولاً؛ وبعد ذلك سنتطرق لتعريفه في النظام السعودي ثانيًا كما يأتي:

أولاً- تعريف التحرش الجنسي لغةً واصطلاحًا:

يرجع أصل كلمة التحرش في اللغة إلى فعل (حَرَشَ) الذي يعني الخدش^(٤)، وأما التحرش بالشخص فيعني: التعرض له بهدف إهاجته واستفزازه^(٥).

يطلق عليه في اللغة الإنجليزية "harassment" وفي اللغة الفرنسية "harcèlement"، وعرف البعض التحرش الجنسي بالمرأة: أنه سلوك جنسي متعمد من قبل المتحرش، وغير مرغوب به من قبل الضحية المُتحرش بها، مما يترتب عليه إيذاء جنسي، أو نفسي، أو بدني، أو أخلاقي للضحية، وقد تتعرض له المرأة في أي

(٢) بن حميدة، هند، (٢٠١٤)، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الحوار الثقافي | مجلة فصلية أكاديمية محكمة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم -كلية العلوم الاجتماعية- مخبر حوار الحضارات والتنوع الثقافي وفلسفة السلم، مج ٣، ع ٢٤، الجزائر، ص ١٨٥.

(٣) النادر، منى صالح، (٢٠٢١)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مج ٦٧، ع ١٤، مصر، ص ٣.

(٤) خلفه، سمير، (٢٠٢١)، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف المسيلة -كلية الحقوق والعلوم السياسية- مخبر الدراسات والبحوث في القانون والأسرة والتنمية الإدارية، مج ٦، ع ٢٤، الجزائر، ص ١٢٠.

(٥) عمر، أحمد مختار عبد الحميد، (٢٠٠٨)، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، الجزء الأول، عالم الكتب- القاهرة، ص ٤٧٢.

مكان من الأماكن العامة؛ كمكان العمل والمؤسسة التعليمية والشارع والمواصلات العامة، ومن الممكن أن يكون المُتحرش شخصاً ذو سلطة، أو زميلاً، أو أحد الأقرباء، كما يمكن أن يحدث من مرؤوس في العمل لرئيسه، أو حتى من الغرباء بالأماكن العامة^(٦).

كما عرفه البعض الآخر: أنه شكل خاص من أشكال العنف في مكان العمل، وهذا الشكل من العنف يتمثل عادةً في تكرار أفعال جسيمة شفوية، أو غير شفوية لها هدف جنسي يمس حرية المرأة والرجل في العمل^(٧).

ولقد عرفت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠) التي تم اعتمادها في يونيو ٢٠١٩م التحرش كمفهوم مركب بأنه: "مجموعة من السلوكيات والممارسات غير مقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، أو نفسي، أو جنسي، أو اقتصادي"^(٨).

ويُعرف مصطلح التحرش الجنسي بشكل عام: أنه سلوك جنسي متعمد من قبل المُتحرش، وغير مقبول من قبل المرأة المُتحرش بها ولا يُشترط أن يكون هذا السلوك معلناً أو واضحاً^(٩).

^(٦) النادر، منى صالح، (٢٠٢١)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مرجع سابق، ص ٥.

^(٧) حبتور، فهد هادي يسلم، (٢٠٢١)، جريمة التحرش في النظام السعودي، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة- كلية الحقوق والعلوم السياسية- مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، مج ١٣، ع ٢٤، الجزائر، ص ٢٧.

^(٨) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠) والتي تم اعتمادها في يونيو ٢٠١٩م من قبل المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، وأصبحت حيز النفاذ في ٢٥ يونيو ٢٠٢١م، المنشورة في ٢١ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣م، ص ٢.

^(٩) حبتور، فهد هادي يسلم، (٢٠٢١)، جريمة التحرش في النظام السعودي، مرجع سابق، ص ٢٦.

ثانيًا - تعريف التحرش الجنسي في النظام السعودي:

لقد اختلفت الدول في طريقة تناولها لموضوع التحرش الجنسي؛ وتبعًا لذلك اختلف تعريفها لمصطلح التحرش، حيث إننا وجدنا بعض الدول مثل فرنسا، والسويد، وكندا، والولايات المتحدة، وتركيا، وأستراليا قد أوردت تعريفًا للتحرش الجنسي في قوانينها، بينما دولاً أخرى مثل: الدانمارك، والنرويج، وتونس، والجزائر لم تتضمن قوانينها تعريفًا للتحرش الجنسي؛ وإنما اكتفت بتوصيف الأفعال والتصرفات وكل ما يمكن اعتباره تمييزًا جنسيًا^(١٠).

وقد عرف المنظم السعودي مصطلح جريمة التحرش من خلال نظام مكافحة جريمة التحرش؛ وذلك في المادة الأولى حيث نصت على: "يقصد بجريمة التحرش، لغرض تطبيق أحكام هذا النظام، كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي، تصدر من شخص تجاه أي شخص آخر، تمس جسده أو عرضه، أو تخدش حياته، بأي وسيلة كانت، بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة"^(١١).

ولقد تضمنت ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل - الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - على ذات التعريف للتحرش، بالإضافة إلى أنها احتوت على تعريفًا للتعدي السلوكي (الإيذاء) بأنه: "جميع ممارسات الإساءة من طرف على طرف آخر، ومن ذلك جميع أشكال الاستغلال أو التهديد أو التحرش أو

^(١٠) المطالقة، فيصل إبراهيم، والخطابية، يوسف، (٢٠١٧)، التحرش الجنسي ضد المرأة في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية من وجهة نظر طالبات الجامعة الأردنية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، عمادة البحث العلمي وضمان الجودة/ الجامعة الأردنية، المجلد ٤٤، العدد ٢، ص ٧٠.

^(١١) نظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٩٦) بتاريخ ١٦/٩/١٤٣٩هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (٤٨٨) بتاريخ ١٤/٩/١٤٣٩هـ والمنشور بتاريخ ٢٣/٩/١٤٣٩هـ.

الابتزاز أو الإغراء أو التشاجر أو الشتم أو التحقير أو الإيحاء بما يخدش الحياء أو تعمد الخلوة مع الجنس الآخر أو أي شكل من أشكال التمييز، جسدياً أو لفظياً أو غير ذلك، سواء بسبب الجنس أو نوع الجنس أو بغير ذلك، وتهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي بالطرف الآخر" (١٢).

كما أحتوى ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل على تعريفاً لتحرش؛ وذلك في المادة الأولى التي نصت على أن التحرش في بيئة العمل: كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي، تصدر من شخص تجاه شخص آخر ببيئة العمل، تمس جسده أو عرضه أو تخدش حيائه في بيئة العمل، بأي وسيلة كانت بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة (١٣).

وختاماً يمكننا القول بأن التحرش الجنسي عبارة عن سلوك غير أخلاقي، وغير مرحب به، يظهر بعدة صور ويتدرج من المضايقات البسيطة إلى الانتهاكات الجادة، كما أنه لا يقتصر على فئة عمرية معينة، أو على وظيفة اجتماعية معينة؛ ويرتبط غالباً داخل بيئة العمل بالخوف الذي يستمد أساسه من استغلال النفوذ السلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة المُتحرش.

(١٢) ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم ٢٠٩١٢ بتاريخ ١٤٤١/٢/٢١هـ ويعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ١٤٤١/٢/٢١هـ الموافق ٢٠١٩/١٠/٢٠ المنشور في موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

(١٣) ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي تم اعتماده بقرار وزاري رقم ٦٣٤٥٦ بتاريخ ١٤٤٠/٤/٢هـ.

المطلب الثاني

أركان جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

بالعودة إلى المبادئ العامة في القانون الجنائي، فإن الجريمة بشكل عام تقوم على ركنين أحدهما مادي، والآخر معنوي، وهما لازمان لقيام الجريمة، فإذا تخلف أحدهما لم تقم الجريمة، فالأصل أن الركن المعنوي يتخذ صورة القصد الجنائي، إلا إذا نص المنظم على وقوع الجريمة بالخطأ صراحة^(١٤)؛ لذلك رأينا تخصيص هذا المطلب للحديث عن أركان جريمة التحرش الجنسي متناولين الركن المادي أولاً والركن المعنوي ثانياً وفقاً لما يأتي:

أولاً- الركن المادي:

يتكون الركن المادي لأي جريمة من عناصر ثلاثة؛ وهي السلوك والنتيجة والعلاقة السببية بين السلوك والنتيجة، وبتطبيق ذلك على جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي نجد أن الركن المادي فيها يتكون من السلوك الذي يقوم به المتحرش ضد المرأة العاملة المتحرش بها^(١٥)، مما يترتب عليه نتيجة الإضرار بها، وأن تكون هنالك علاقة بين الضرر الذي أصاب المرأة العاملة، وما قام به المتحرش من سلوك^(١٦).

^(١٤) حزاب، نادية، (٢٠١٦)، خصوصية الركن المعنوي في الجرائم الاقتصادية، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد الثالث، الجزائر، ص ٢٧٠.

^(١٥) خضر، عبد الفتاح، (١٩٨٥)، الجريمة أحكامها العامة في الاتجاهات المعاصرة والفقهاء الإسلامي، الطبعة الأولى، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ص ٤٧.

^(١٦) المحلاوي، أنيس حسيب السيد، (٢٠١٩)، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقهاء الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد الرابع والثلاثون، الجزء الرابع، مصر، ص ٣٥١.

ويقصد بعنصر السلوك في جريمة التحرش الجنسي: كل ما يتخذه المُتحرش من نشاط إنساني إرادي يعاقب عليه القانون لمساسه بمصالح المجتمع المحمية بنصوص التجريم؛ ومن ذلك التعرض للمرأة العاملة بالأقوال، أو بالأفعال في أثناء عملها كلمس يدها وأطراف جسدها والاحتكاك بها وإلقاء كلمات الإعجاب والغزل عليها، وذلك بغض النظر عن الوسيلة التي يستعملها المُتحرش^(١٧)؛ وسوف نفصل أكثر في صور جريمة التحرش الجنسي بوصفها عنصراً من عناصر الركن المادي في المطلب الآتي.

وأما فيما يتعلق بعنصر النتيجة في جريمة التحرش الجنسي فيقصد به: كل ما يترتب على سلوك، ونشاط المُتحرش من آثار سواء كانت في صورة ضرر يصيب المُتحرش بها؛ أو في صورة خطر يتهدد مصالحها المراد حمايتها بنصوص التجريم، ومن ذلك حصول المُتحرش على المنفعة ذات الطبيعة الجنسية.

كما أنه لا يكتمل الركن المادي للتحرش الجنسي إلا بتوفر الرابطة السببية التي تربط بين سلوك المتحرش والنتيجة المترتبة عليه، ويقصد بالعلاقة السببية: كل ما يربط بين السلوك الإجرامي، والنتيجة المترتبة عليه؛ أي "لولا هذا السلوك لما كانت تلك النتيجة" وتتضح أهمية العلاقة السببية بهذا المعنى في قيام الإسناد المادي؛ أي إسناد الجريمة مادياً إلى الجاني (المتحرش)؛ حيث إنها تمثل أحد العناصر الرئيسية للركن المادي في جريمة التحرش الجنسي^(١٨).

^(١٧) حبتور، فهد هادي يسلم، (٢٠٢١)، مرجع سابق، ص ٣٤.

^(١٨) خضر، عبد الفتاح، (١٩٨٥)، الجريمة أحكامها العامة في الاتجاهات المعاصرة والفقهاء الإسلامي، مرجع سابق، ص ٦٧.

ثانيًا - الركن المعنوي:

تعد جريمة التحرش الجنسي من الجرائم التي يتطلب بها توفر القصد الجنائي؛ حيث لا يمكن تصورهما من دون هذا القصد^(١٩)، ويمكن تعريف الركن المعنوي في جريمة التحرش الجنسي بأنه: اتجاه إرادة المتحرش إلى تحقيق النتائج المترتبة على الأفعال التي بدرت منه؛ والمكونة لوقائع جريمة التحرش الجنسي، ولا بد أن تكون إرادته مختاره وحره وقت ارتكاب الجريمة^(٢٠).

وينقسم القصد الجنائي في جريمة التحرش الجنسي إلى: قصد عام، وقصد خاص كما يأتي:

(١) **القصد الجنائي العام:** حيث إن جريمة التحرش الجنسي تعد من الجرائم العمدية التي تشترط لقيامها قصدًا جنائيًا عامًا؛ والمتمثل في النية الإجرامية بممارسة هذه الأفعال دون اتجاه إرادته نحو غاية محددة^(٢١)؛ ويتكون الركن المعنوي (القصد) في جريمة التحرش الجنسي من عنصران هما: العلم والإرادة.

يقصد بعنصر العلم: إحاطة الجاني بعناصر الواقعة الجنائية، وبكافة العناصر القانونية الأخرى، أما المقصود بعنصر الإرادة: النشاط النفسي الذي يصدر عن وعي

(١٩) قوية، سامية بن، (٢٠١٩)، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع مجلة دولية محكمة تصدرها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، مج ٠٨، ع ١٤، الجزائر، ص ١١٢.

(٢٠) عبدالعال، أسامة عطية محمد، (٢٠٢٣)، المسؤولية الجنائية عن جريمة التحرش الجنسي (دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية وأحكام الشريعة الإسلامية)، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية يصدرها المعهد العالي للقضاء، العدد الرابع عشر، سلطنة عمان، ص ٢٣.

(٢١) المحلاوي، أنيس حسيب السيد، (٢٠١٩)، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقه الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، مرجع سابق، ص ٣٥٨.

وإدراك متجه إلى تحقيق غرض ما، وبوسيلة معينة، فإن صدرت هذه الأفعال من المتحرش بصفة غير إرادية؛ فلا يقوم القصد الجنائي (الركن المعنوي) وبالتالي لا تقوم جريمة التحرش الجنسي^(٢٢).

٢) القصد الجنائي الخاص: ويقصد به انصراف نية الفاعل إلى تحقيق غاية معينة؛ ويتمثل القصد الخاص في جريمة التحرش بحصول المتحرش على رغباته الجنسية.

ونستخلص مما سبق بيانه ضرورة توفر الركن المادي، والركن المعنوي لقيام جريمة التحرش الجنسي؛ فإن افتقد - على سبيل المثال - الركن المادي تبعاً لانقضاء العلاقة السببية بين سلوك المتحرش والنتيجة المترتبة عليه؛ فلا يكون هنالك ما يدعو للخوض في البحث عن الركن المعنوي.

المطلب الثالث

صور جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

اتضح من مفهوم جريمة التحرش الجنسي أن لها صور عدة يقوم بها المتحرش بأساليب ووسائل مختلفة؛ وتتنوع تلك الصور من حالة لأخرى، وقد توجد عدة صور في حالة واحدة، ومن تلك الحالات حالة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في بيئة العمل. حيث أعد المنظم السعودي التحرش في مكان العمل من أسباب تشديد العقوبة؛ وذلك في المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش^(٢٣)، ونظرًا لهذا الاختلاف والذي

^(٢٢) المحلاوي، أنيس حسيب السيد، (٢٠١٩)، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقہ الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، مرجع سابق، ص ٣٥٩.

^(٢٣) نظام مكافحة جريمة التحرش، مرجع سابق.

يمتد ليشمل ما يتم ممارسته من سلوكيات موصوفة بالتحرش الجنسي داخل بيئة العمل؛ رأينا عرض صور الجريمة من خلال هذا المطلب عن طريق تقسيمه بحسب المعيار المتبع وفقاً لما يأتي:

أولاً- التحرش اللفظي، وغير اللفظي:

تنقسم صور هذه الجريمة في بيئة العمل وفقاً لمعيار السلوك المادي للمتحرش إلى:

(١) **التحرش اللفظي:** وهو أكثرها شيوعاً وانتشاراً حيث يتمثل في إلقاء التعليقات على المظهر، والدعابات ذات المدلول الجنسي، وإسماع المجني عليها كلمات بذيئة لا توافق عليها^(٢٤)؛ وكذلك الإلحاح في طلب لقاء بالإضافة إلى إصدار أصوات ذات طبيعة جنسية ونحوها^(٢٥)؛ وقد يتم ذلك في مواقع التواصل الاجتماعي أو المحادثات، أو الاتصال الهاتفي، أو أمام المجني عليها^(٢٦)، وقد وردت هذه الصورة في ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل؛ حيث أدرج ضمن أمثلة التعدي اللفظي: "النكات، والتعليقات البذيئة، والألفاظ الجنسية، وإطلاق تعليقات غير لائقة حول جنس أو لون، أو ما شابه ذلك"^(٢٧).

(٢٤) بوزنون، سعيدة، (٢٠٢٢)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من الإباحة إلى التجريم (الجريمة المسكوت عنها)، مجلة العلوم الإنسانية مجلة علمية محكمة، جامعة منتوري قسنطينة، ع ٠٤، مج ٠٤، الجزائر، ص ٢٨٢.

(٢٥) النادر، منى صالح، (٢٠٢١)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مجلة الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٦.

(٢٦) الشهيبي، رضى، (٢٠٢٠)، جريمة التحرش الجنسي وإشكالية الإثبات، المجلة المغربية للرصد القانوني والقضائي، ع ٧٧، المغرب، ص ١٧٧.

(٢٧) ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، مرجع سابق.

٢) **التحرش غير اللفظي:** هذا النوع لا يصدر عن طريق اللفظ؛ إنما يتمثل في الإيماءات، والتلميحات، والإيحاءات الجسدية كالإشارة باليد أو بالنظرات غير اللائقة بهدف لفت الانتباه^(٢٨)، أو إرسال رسائل إلكترونية ذات محتوى جنسي، والتعري، وإظهار أجزاء خادشه للحياء أمام العاملة أو إلقاء ورقة بها رقم الهاتف، أو أحد حسابات التواصل الاجتماعي كالسناب وغيرها من السلوكيات^(٢٩)، ولقد وردت هذه الصورة في ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل؛ حيث جاء فيها " ما يقع بالإيحاء أو الرسم"^(٣٠).

٣) **التحرش الجسدي:** في هذه الصورة يتخذ الجاني عددًا من السلوكيات تكون على جسد الضحية بشكل مباشر؛ كالقبلة والعناق، ولمس أماكن في الجسد والاقتراب، والاحتكاك، والشد، وغيرها مما يؤدي للمس جسدي المجني عليها^(٣١)؛ ولقد وردت هذه الصورة في ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل؛ حيث جاء فيها: كل فعل متعمد من شخص تجاه آخر يؤدي إلى اتصال جسدي بغرض إحداث أي نوع من أنواع الضرر الجسدي".

^(٢٨) بوزنون، سعيدة، (٢٠٢٢)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من الإباحة إلى التجريم (الجريمة المسكوت عنها)، مجلة العلوم الإنسانية مجلة علمية محكمة، مرجع سابق، ص ٢٨٢.

^(٢٩) الدليل النقابي لمناهضة التحرش في مكان العمل، (٢٠١٨)، الاتحاد العربي لنقابات، الطبعة الأولى، ص ٤.

^(٣٠) ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، مرجع سابق.

^(٣١) بوزنون، سعيدة، (٢٠٢٢)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من الإباحة إلى التجريم (الجريمة المسكوت عنها)، مجلة العلوم الإنسانية مجلة علمية محكمة، مرجع سابق، ص ٢٨٢.

ثانياً - التحرش بالمساومة، والتحرش بالتخويف:

تقسم جرائم التحرش الجنسي في بيئة العمل بالنسبة إلى الحالات المرتبطة بمعيار الوسيلة المستخدمة إلى تحرش بالمساومة، وتحرش بالتخويف، وسنستعرضهما فيما يأتي:

(١) **التحرش بالمساومة:** ويقصد به التحرش الذي يكون فيه الجاني هو رئيس المجني عليها؛ ويكون ذلك إما من خلال ترغيب العاملة بامتيازات إضافية في العمل كترقيتها؛ أو منحها علاوات مقابل حصول الجاني على رغبات جنسية^(٣٢)؛ وقد وردت هذه الصورة في المادة السادسة من نظام مكافحة التحرش السعودي؛ حيث اعتبرت تمتع الجاني بسلطة مباشرة أو غير مباشرة على المجني عليه من أسباب تشديد العقوبة^(٣٣).

(٢) **التحرش بالتخويف:** وتكون هذه الصورة بنفس الطلبات الجنسية السابقة مقابل المنفعة الوظيفية؛ ولكنها تختلف عن التحرش بالمساومة في كون التراضي المتبادل منعدم بين الجاني والمجني عليها؛ حيث يلجأ الجاني إلى انتهاج أسلوب تخويف المجني عليها عن طريق تخويفها بزوال مصلحة؛ أو تفويت فرصة إذا لم تتوقف عن التمتع وتمكينه من الحصول على رغباته الجنسية^(٣٤).

(٣٢) خلفه، سمير، (٢٠٢١)، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف المسيلة -كلية الحقوق والعلوم السياسية- مخبر الدراسات والبحوث في القانون والأسرة والتنمية الإدارية، مج ٦، ع ٢٤، الجزائر، ص ١٢٢.

(٣٣) نظام مكافحة جريمة التحرش، مرجع سابق.

(٣٤) ابن مزيان، حنان، (٢٠١٥)، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مج ٢٠١٥، ع ٥٤، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص ٢٤٩.

وختامًا فإننا نذهب إلى أن الحالتين تندرجان تحت مسمى المساومة؛ لكن تختلف طريقة المساومة بين الترغيب والترهيب.

المبحث الثاني

الآليات النظامية لحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي

يترتب على التحرش الجنسي داخل بيئة العمل آثار سلبية على العاملة؛ وعلى حالتها النفسية وكفاءتها في العمل؛ لذلك بذل المنظم السعودي جهودًا بارزة للوقاية من هذه الجريمة ومكافحتها؛ ومن تلك الجهود إصداره لنظام مكافحة جريمة التحرش بالمرسوم الملكي رقم (م/٩٦) بتاريخ ١٦/٩/١٤٣٩هـ؛ وإصدار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل بالقرار الوزاري رقم ٢٠٩١٢ وتاريخ ٢/٢/١٤٤١هـ ويعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ٢١/٢/١٤٤١هـ الموافق ٢٠/١٠/٢٠١٩م بالإضافة إلى ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل وذلك بالقرار الوزاري رقم ٦٣٤٥٦ وتاريخ ٢/٤/١٤٤٠هـ

ولم تقف جهود المنظم عند هذا الحد؛ حيث وافق مجلس الوزراء بقرار رقم ٧٩٣ وتاريخ ١٦/٩/١٤٤٥هـ المنشور في جريدة أم القرى بتاريخ ٢٩/٩/١٤٤٥هـ، على انضمام المملكة العربية السعودية إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٧) بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين لعام ٢٠٠٦؛ والذي تم نشره في صحيفة أم القرى بتاريخ ٩/٩/١٤٤٥هـ، حيث تهدف الاتفاقية إلى تعزيز السلامة والصحة داخل بيئة العمل؛ وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال بجميع أنحاء العالم؛ إذ إنها تنص على عدة مبادئ أساسية، ومتطلبات ملزمة في مجال السلامة، والصحة المهنية، وتقضي بالتزام الدول الأعضاء بتبني تشريعات، وسياسات وبرامج تعزز السلامة،

والصحة في مكان العمل، كما أنها تشجع أصحاب العمل على توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتساعد على تطوير نظم إدارة السلامة والصحة المهنية. فقد أتت متطلبات ومبادئ الاتفاقية ضمن مساعي المنظم في دعم وتعزيز واقع السلامة والصحة المهنية داخل المملكة؛ بهدف حماية العاملين وتحسين جودة بيئات العمل المختلفة؛ لذلك رأينا أن نتناول في هذا المبحث التدابير الوقائية لمكافحة جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل؛ ووسائل إثباتها بالإضافة للعقوبات التي نص عليها المنظم من خلال ثلاثة مطالب وفقاً لما يأتي:

المطلب الأول

التدابير الوقائية من التحرش الجنسي بالمرأة العاملة

أصل كلمة التدابير أو التدبير لغة مأخوذ من: (دبر الأمر، وتدبره) ومعناه: نظر في عاقبته^(٣٥).

أما التدابير الوقائية في بيئة العمل: عبارة عن مجموعة الإجراءات، والمتطلبات الوقائية التي يجب على المنشأة، أو الجهة أن تتبناها، وتلتزم بها، وذلك بهدف تعزيز القيم، والقواعد الأخلاقية في بيئة العمل، وحماية العاملين في المنشأة عموماً، وحماية المرأة خصوصاً، وصيانة كرامتها وحريتها من الإساءة لها بكافة أشكال الإساءة؛ ومن ضمنها التحرش بها بالقول أو الفعل أو الإشارة^(٣٦).

^(٣٥) عمر، أحمد مختار، (٢٠٠٨)، معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٧٢٠.

^(٣٦) ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، مرجع سابق.

حيث إن هذه التدابير أو الوسائل الوقائية باعتبارها قيمًا أساسية؛ فإنها تثبت الاطمئنان والأمان في نفس المرأة العاملة؛ وهذا يؤدي إلى زيادة طاقة إنتاجيتها^(٣٧)؛ وقد ألزم المنظم السعودي جميع الجهات، والمنشآت بوضع هذه التدابير، والحرص عليها بهدف الوقاية من جريمة التحرش الجنسي ومكافحتها؛ وذلك من خلال الفقرة الأولى من المادة الخامسة من نظام مكافحة التحرش حيث جاء فيها: "يجب على الجهات المعنية في القطاع الحكومي، والقطاع الأهلي، وضع التدابير اللازمة للوقاية من التحرش ومكافحته في إطار بيئة العمل"^(٣٨).

ومن تلك التدابير ما تضمنه ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل، وضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل واللائحة التنفيذية لنظام العمل كما يأتي:

(١) منع الخلوة مع الجنس الآخر؛ حيث يتوجب على المنشأة اتخاذ كافة التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين من العاملين؛ كما أكدت على ذلك الفقرة الثالثة من المادة الثامنة والثلاثين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل؛ إذ نصت على: "يمنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة"^(٣٩)، والمادة الرابعة من ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل حيث جاء فيها: "اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب الخلوة بين

(٣٧) بكرى، محمود محي الدين صادق، (٢٠٢١)، الالتزام بإعلام العامل بمخاطر مهنته، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية يصدرها المعهد العالي للقضاء، العدد السابع، سلطنة عمان، ص ٢٧٥.

(٣٨) نظام مكافحة جريمة التحرش، مرجع سابق.

(٣٩) اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ والمنشورة بتاريخ ١٨/٢/١٤٤٤هـ.

الجنسين، وكل ما من شأنه أن يسهل واقعة التحرش أو يؤدي لها؛ وضابط ذلك الاجتماع بمكان مفتوح، أو ترك باب المكان مفتوح بحيث يسمح برؤية ما بداخله^(٤٠).

٢) التزام أصحاب العمل بالحرص على خلق بيئة عمل آمنة، وصحية من جميع أشكال الاعتداء والعنف كالتحرش الجنسي، وأي تصرفات أخرى مسيئة وفق معايير العمل اللائق، ومن ذلك التزام جميع العاملين في المنشأة بغض البصر، واحترام المساحة الشخصية للجنس الآخر؛ وعدم التطرق إلى مسائل شخصية خارج نطاق العمل سواء كان ذلك بشكل جدي، أو على سبيل المزاح، أو الإهانة أو غير ذلك^(٤١)، والالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين، وأن يراعي الرجال في زيهم ملائمته للذوق العام، وبالنسبة إلى النساء أن يكون محتشماً وفضفاضاً وغير شفاف^(٤٢).

٣) لا بد من الالتزام بنشر الوعي داخل بيئة العمل، وعدم التسامح مع هذه السلوكيات، والعمل على نشر أبحاث علمية لمعرفة الآثار السلبية للتحرش الجنسي في بيئة العمل، ووضع لوحات إرشادية عند عقد الاجتماعات؛ ومن ذلك تنبيه جميع العاملين في المنشأة عند تواصلهم فيما بينهم -سواء تواصل مباشر أو بأي وسيلة تواصل أخرى- الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحائية، أو اتخاذ أي موقف يחדش الحياء، أو ينال من الكرامة أو السمعة أو الحرية، أو يقصد منه استدراج أو إجبار شخص لعلاقة غير مشروعة؛ وإن

^(٤٠) المادة الرابعة من ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل، مرجع سابق.

^(٤١) المادة السادسة من ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل، مرجع سابق.

^(٤٢) المادة (٣٨) الفقرة ١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، مرجع سابق.

كان ذلك على سبيل المزاح كما يمكن للمنشأة أن تتخذ كافة الترتيبات والإجراءات اللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك^(٤٣).

٤) لابد على أصحاب العمل تبليغ، وتوعية العاملين لديهم بشكل مستمر بكافة حقوقهم، وواجباتهم وإجراءات الشكاوى المتاحة لهم؛ وتوعيتهم بأهمية مواجهتهم للتعديلات السلوكية؛ والإبلاغ عنها من خلال اتباع الإجراءات اللازمة؛ كما يجب الإبلاغ عن أي واقعة تحرش يتم العلم بها حتى ولو لم يكن العامل المبلغ طرفاً فيها؛ ولا بد على كل من علم بواقعة التحرش أن يحافظ على سرية المعلومات^(٤٤).

وبموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٧٩٣) وتاريخ ١٦/٩/١٤٤٥هـ؛ والمنشور بصحيفة أم القرى بتاريخ ٢٩/٩/١٤٤٥هـ؛ انضمت المملكة إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠).

والتوصية المصاحبة لها رقم (٢٠٦) التي تؤكد على وجوب مراعات أحكام السلامة، والصحة المهنيين بشأن العنف، والتحرش الواردة في القوانين، واللوائح، والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة، والصحة المهنيين الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ من قبيل اتفاقية السلامة والصحة المهنيين ١٩٨١م (رقم ١٥٥)؛ واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين ٢٠٠٦م (رقم ١٨٧)؛ حيث ألزمت الدول الأعضاء بحسب مقتضى الحال أن تحدد في قوانينها، ولوائحها الداخلية على حق العمال وممثليهم بالمشاركة في تصميم وتنفيذ ورصد سياسة مكان العمل المشار إليها في المادة (٩ أ) من الاتفاقية ، وينبغي أن تتضمن تلك السياسة على ما يأتي:

^(٤٣) المادة (٣٨) الفقرة ٤ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، مرجع سابق.

^(٤٤) ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل، مرجع سابق.

- أ- إنه لن يكون هنالك تسامح مع العنف، والتحرش داخل بيئة العمل.
- ب- وضع برامج للوقاية من العنف والتحرش؛ تكون إذا اقتضى الأمر ذات أهداف قابلة للقياس.
- ج- تحديد حقوق، ومسؤوليات العمال، وصاحب العمل.
- د- تتضمن معلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق.
- و- تحديد حق الأفراد بالخصوصية وحماية السرية، كما هو مشار إليه في المادة (١٠ج) من الاتفاقية وتجعله في الوقت ذاته موازياً لحق العمال في الاطلاع على كافة المخاطر.
- ز- إدراج تدابير ترمي إلى حماية مقدمي، الشكاوى، والضحايا، والشهود والمبلغين من التعرض للأذى، أو للأعمال الانتقامية^(٤٥).

كما قد تضمنت التوصية رقم (٢٠٦) المصاحبة للاتفاقية رقم (١٩٠) بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؛ إلزام الدول الأعضاء باعتماد تدابير ملائمة من أجل القطاعات، أو المهن التي يكون فيها التعرض للعنف، والتحرش أكثر احتمالاً؛ ومنها العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة، والخدمات الصحية، والضيافة والخدمات الاجتماعية وخدمات الطوارئ، والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه وغيرها^(٤٦).

وختاماً فإننا نشيد بما ذهب إليه المنظم السعودي من تضمينه لتدابير تهدف إلى الوقاية من جريمة التحرش الجنسي داخل بيئة العمل؛ فهذا أدى إلى التقليل من احتمالات وفرص حدوثها؛ كما أنه أكد على هذه التدابير من خلال الفقرة الأولى من

^(٤٥) التوصية رقم ٢٠٦ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل في مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في جنيف بدورته الثامنة بعد المائة (مئوية المنظمة) وبتاريخ ١٠ حزيران/يونيو ٢٠١٩م.

^(٤٦) التوصية رقم ٢٠٦ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، مرجع سابق.

المادة الخامسة من نظام مكافحة التحرش؛ حيث ألزم فيها الجهات المعنية بالقطاع الحكومي، والقطاع الأهلي بوضع التدابير اللازمة للوقاية من التحرش، ومكافحته في إطار بيئة العمل؛ حيث تهدف هذه التدابير للوصول إلى بيئة عمل تخلو من مختلف أشكال التحرش الجنسي؛ وتضمن احترام جميع العاملين لكرامة زملائهم في المجالين المهني، والشخصي.

المطلب الثاني

وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل

تعد نظرية الإثبات الجنائي ذات أهمية كبيرة في الإجراءات الجزائية؛ حيث تستند عليها المحكمة الجزائية فيما تقضي به من أحكام^(٤٧)؛ لذلك يتعين عليها أن تستعين بوسائل تساعد على إعادة رواية ما قد حدث؛ وتتمثل هذه الوسائل في أدلة الإثبات^(٤٨)؛ وعليه سنتناول في هذا المطلب وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

^(٤٧) بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٣)، وتاريخ ١٤٤٣/٥/٢٦هـ؛ تم تعديل الفقرة (١) من هذه المادة الثامنة عشرة بعد المائتين من نظام الإجراءات الجزائية، لتتص على: "تطبق الأحكام الواردة في نظام المرافعات الشرعية وفي نظام الإثبات فيما لم يرد فيه حكم في هذا النظام بما لا يتعارض مع طبيعة القضايا الجزائية".

^(٤٨) المحلبي، أحمد راشد، (٢٠٢١)، الآثار المترتبة على الإقرار، (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون)، جامعة الأزهر مجلة كلية الشريعة والقانون بتقنها الأسراف -دقهلية، ٢٣ع، جزء الرابع، مصر، ص ٢٧٥٧.

بداية يقصد بالإثبات في اللغة: تأكيد وجود الحق بالدليل، والحجة^(٤٩)، أما الإثبات قانوناً: فهو إقامة الدليل لدى الجهات المختصة وذلك بالطرق المحددة قانوناً^(٥٠).
ويقصد بالدليل أنه: الوسيلة التي يستعين بها القاضي حتى يستطيع الوصول إلى النتيجة التي يريها.

والمقصود بالحقيقة: كل ما يتعلق ويرتبط بالوقائع المعروضة على القاضي لتطبيق القانون عليها^(٥١)، ولوحظ عدم ذكر وسائل محددة لإثبات جريمة التحرش الجنسي - على سبيل الحصر - في نظام مكافحة جريمة التحرش، ونظام الإثبات؛ لأنها تثبت بكافة الوسائل، والأدلة التي تثبت بها جرائم التعزير المتمثلة بالإقرار، واليمين، والنكول، والشهادة^(٥٢).

أولاً- الإقرار ويقصد بالإقرار في اللغة:

-
- (٤٩) هجانة، الطيب الزبير، (٢٠٠٩)، الإثبات بالقرائن الحديثة دراسة فقهية مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة أم درمان الإسلامية كلية الشريعة والقانون، السودان، ص ٥.
- (٥٠) الحازمي، عبد الرازق عبد الله حسين، (٢٠٢٢)، أحكام الإثبات بالوسائل الإلكترونية: دراسة مقارنة بين النظام السعودي والفقه الإسلامي، جامعة الأزهر مجلة كلية الشريعة والقانون بتقنها الأشراف- دقهلية، مصر، ص ٨٦٧.
- (٥١) دبوس، مصطفى السيد محمد، الدليل الإلكتروني أمام القضاء الإداري المصري والسعودي، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية يصدرها المعهد العالي للقضاء، العدد الثاني عشر، سلطنة عمان، ص ٨٩.
- (٥٢) الثبيتي، وضحي عبد المحسن، (٢٠٢٣)، وسائل الإثبات في جريمة التحرش على ضوء النظام السعودي، مجلة جيل الأبحاث القانونية العميقة، ٥٨ع، ص ٤٧.

الاعتراف أي: أعترف بالشيء^(٥٣)، وجاء ذكر الاعتراف في قوله تعالى: ﴿أَقْرَرْتُمْ وَأَخَذْتُمْ عَلَىٰ ذَلِكُمْ إِصْرِي قَالُوا أَقْرَرْنَا ۖ قَالَ فَاشْهَدُوا وَأَنَا مَعَكُمْ مِنَ الشَّاهِدِينَ﴾^(٥٤)؛ وأيضاً في قوله تعالى: ﴿فَاعْتَرَفُوا بِذَنبِهِمْ فَسُحْقًا لِأَصْحَابِ السَّعِيرِ﴾^(٥٥).

والمقصود بالإقرار اصطلاحاً: اعتراف الشخص بحق عليه لآخر، أو أنه: اعتراف الخصم بواقعة، أو عمل قانوني مدعى بأي منهما عليه^(٥٦)، ويعد الإقرار تعبيراً عن إرادة المقر؛ لذلك لم يتطلب المنظم شكلاً خاصاً له، ومن ثم فإنه يصح أن يكون شفاؤه أو كتابة وأن يكون صراحة أو ضمناً وقد نصت المادة السادسة عشرة من نظام الإثبات على هذه الصور^(٥٧)، كما يمكن أن يكون الإقرار بالإشارة المعهودة من الأخرس الذي لا يعرف الكتابة^(٥٨)؛ وقد يكون الإقرار قضائياً، أو غير قضائي؛ فقد بينت المادة الرابعة عشرة من نظام الإثبات بأن الإقرار يكون قضائياً إذا اعترف الخصم

(٥٣) عمر، أحمد مختار عبد الحميد، (٢٠٠٨)، معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، ص ١٧٩٥.

(٥٤) سورة آل عمران آية ٨١.

(٥٥) سورة الملك آية ١١.

(٥٦) أحمد، محمد إبراهيم بشير، (٢٠١٧)، الإقرار: صورة وطبيعته القانونية وحجتيه في القضايا المدنية، مجلة حوليات الشريعة، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ٦٤، السودان، ص ٣١٣.

(٥٧) ١- يكون الإقرار صراحة أو دلالة، باللفظ أو بالكتابة، ٢- لا يقبل الإقرار إذا كذبه ظاهر الحال.

(٥٨) المادة الثانية عشر من نظام الإثبات "يكون إقرار الأخرس ومن في حكمه واستجوابه وأدأؤه للشهادة واليمين وتوجيهها والنكول عنها وردّها بالكتابة، فإن لم يكن يعرف الكتابة فبإشارته المعهودة".

أمام المحكمة بواقعة مدعى بها عليه أثناء السير في دعوى متعلقة بهذه الواقعة؛ ويكون الإقرار غير قضائي إذا لم يقع أمام المحكمة أو كان أثناء السير في دعوى أخرى^(٥٩). ويشترط في المقر وفقاً للمادة الخامسة عشرة من نظام الإثبات؛ أن يكون المقر أهلاً للتصرف فيما أقر به؛ أما الصغير المميز المأذون له بالبيع والشراء؛ فإنه يصح إقراره بقدر ما أدن له فيها؛ كما يصح الإقرار من الوصي أو الولي أو ناظر الوقف أو من في حكمهم فيما باشره في حدود ولايتهم^(٦٠).

ثانياً - شهادة الشهود:

تعد الشهادة من أقدم وسائل الإثبات، وأكثرها استخداماً لإثبات جريمة التحرش الجنسي؛ وذلك لأن جريمة التحرش الجنسي في الغالب لا تحدث أثراً ملموساً على جسد المتحرش به؛ ومن ثم يتم اللجوء لإثباتها من خلال شهادة الشهود^(٦١).

ويقصد بشهادة الشهود: التصريح الذي يدلي به الشخص الشاهد أمام القضاء بواقعة صدرت من غيره، وترتب عليها حق لهذا الغير^(٦٢)؛ ولا بد أن تكون هذه الواقعة التي صرح بها قد وصلت إلى علمه وبصره؛ حيث تكون الشهادة وفقاً للمادة التاسعة

(٥٩) نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٣) بتاريخ ١٤٤٣/٥/٢٦هـ وبقرار مجلس

الوزراء رقم (٢٨٣) بتاريخ ١٤٤٣/٥/٢٤هـ والمنشور بتاريخ ١٤٤٣/٦/٤هـ.

(٦٠) نظام الإثبات، مرجع سابق.

(٦١) الثبتي، وضحي عبد المحسن، (٢٠٢٣)، وسائل الإثبات في جريمة التحرش على ضوء النظام السعودي، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، مرجع سابق، ص ٤٩.

(٦٢) الرشدي، محمد عبد الله ناصر صنها، (٢٠١١)، الشهادة كوسيلة من وسائل الإثبات دراسة مقارنة بين أحكام الشريعة والقانون، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق، الأردن.

والستون من نظام الإثبات؛ "عن مشاهدة أو معاينة أو سماع، ولا تقبل الشهادة بالاستقاضة إلا فيما يتعذر علمه غالباً دونها"^(٦٣).

ويشترط في الشاهد أن يكون قد بلغ سن الخامسة عشر، وأن يكون سليم الإدراك، ويجوز سماع شهادة من لم يبلغ سن الخامسة عشر على سبيل الاستئناس^(٦٤)؛ أما بالنسبة إلى آلية أداء الشهادة، فقد نصت عليها المادة الرابعة والسبعون من نظام الإثبات حيث إن الأصل في أدائها أن تؤدي شفاهاً، ويجوز استثناء أدائها كتابة بإذن المحكمة^(٦٥).

ثالثاً - القرائن:

تعد كلمة القرائن جمع لكلمة القرينة؛ ويقصد بها لغة: ما يصاحب الشيء، أي: ما يرافق الكلام ويدل عليه^(٦٦)، وأصلها قرن وتعني: جمع شيء مع شيء، أما القرائن قانوناً فيقصد بها: ما يستنبطه، ويستخلصه القاضي لواقعة مجهولة من وقائع الدعوى المعلومة^(٦٧).

^(٦٣) نظام الإثبات، مرجع سابق.

يقصد بالاستقاضة: الاشتهار الذي يتحدث به الناس، وهذا النوع من الأخبار يجوز استناد الشهادة إليه، مما يتعذر علمه في الغالب إلا بذلك؛ كالنسب، والموت، والنكاح.

^(٦٤) نص المادة السبعون من نظام الإثبات "لا يكون أهلاً للشهادة من لم يبلغ سن (الخامسة عشرة)، ومن لم يكن سليم الإدراك.. يجوز أن تسمع أقوال من لم يبلغ سن (الخامسة عشرة) على سبيل الاستئناس.

^(٦٥) نظام الإثبات، مرجع سابق.

^(٦٦) عمر، أحمد مختار عبد الحميد، (٢٠٠٨)، معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، ص ٨٠٦.

^(٦٧) مصلح، رامز، (٢٠١٧)، القرائن القضائية والقاضي الجزائي: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا، نابلس - فلسطين، ص ٢.

ومن الأمثلة على استخدام القرائن في مثل هذه الجرائم ما ورد في قصة النبي يوسف -عليه السلام- واعتبار اقتداد قميصه من الخلف دليلاً على صدق ادعاءه، وكذب امرأة العزيز^(٦٨)؛ وذلك في قوله تعالى: ﴿هِيَ رُوَدْنَتِي عَنْ نَفْسِي ۖ وَشَهِدَ شَاهِدٌ مِّنْ أَهْلِهَا ۖ إِن كَانَ قَمِيصُهُ قُدَّ مِنْ قُبُلٍ ۖ فَصَدَقَتْ وَهُوَ مِنَ الْكَاذِبِينَ﴾^(٦٩).

وتنقسم القرائن باعتبار قوة دلالتها إلى قرائن قاطعة وقرائن ضعيفة؛ وتكون القرينة قاطعة حينما يكون الدليل المستنبط قوياً؛ فلا يحتاج إلى أدلة أخرى تدعمه فيعد بذلك بيئة نهائية بذاته لا يجوز إثبات عكسها؛ أما القرينة الضعيفة: فهي التي لا تعد دليلاً بذاتها؛ إنما تكون مؤكدة لما اقترنت به ومرجحة له كما تكون حجيتها نسبية^(٧٠).

وحيث إن جريمة التحرش الجنسي من الجرائم التي يصعب فيها الإثبات بوسائل الإثبات المباشرة كالإقرار والشهادة؛ فتتجلى حينئذ أهمية الرجوع للقرائن من أجل إثبات واقعة التحرش؛ وخاصة إذا حدثت جريمة التحرش بمكان مغلق، أو معزول كأماكن العمل البعيدة عن المناطق السكنية، أو كانت عبر وسائل التقنية والمعلومات الحديثة؛ فحينها بإمكان المرأة العاملة إثبات واقعة التحرش الجنسي بأي قرينة ممكنة؛ كصور المحادثات التقنية، أو تصوير الكاميرات في أماكن العمل؛ فتعد حججاً يؤخذ به، استناداً إلى الباب الرابع من نظام الإثبات.

^(٦٨) المحيلبي، أحمد راشد، (٢٠٢١)، الآثار المترتبة على الإقرار، (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون)، جامعة الأزهر مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشرف - دقهلية، مرجع سابق، ص ٢٧٦٠.

^(٦٩) سورة يوسف أية ٢٦.

^(٧٠) باخيل، محمد صالح عبد الله، (٢٠٢٣)، القرائن: مفهومها وأنواعها والفرق بينها وبين ما يشبهها، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث مجلة علمية محكمة، مج ٣، ع ٥، مركز ابن العربي لثقافة والنشر، فلسطين - غزة، ص ٣٥٢.

المطلب الثالث

العقوبات المقررة لمكافحة جريمة التحرش الجنسي

تبين لنا مما سبق بيانه مدى خطورة جريمة التحرش الجنسي؛ وآثارها السلبية على كافة فئات المجتمع، وليس فقط على المرأة العاملة، أو على العاملين في مختلف القطاعات؛ لذلك نجد أن المنظم السعودي قد أصدر نظامًا خاصًا لمكافحة هذه الجريمة؛ والذي يهدف من خلاله إلى توفير الحماية للمرأة، وللطفل، ولغيرهم من فئات المجتمع المختلفة من أضرار هذه الجريمة.

كما عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على إصدار لوائح وضوابط؛ بهدف توفير بيئة عمل سليمة خالية من التعرض للاعتداءات، واستغلال حاجات العاملين عامة والمرأة على وجه الخصوص.

أما فيما يتعلق بالعقوبات التي أقرها المنظم السعودي على المتحرش؛ فإننا نجد نصها في المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش؛ حيث جاء في الفقرة الأولى منها: "مع مراعاة ما تقضي به الفقرة رقم (٢) 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 مائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين؛ كل من ارتكب جريمة تحرش جنسي". فتتمثل العقوبات البسيطة لجريمة التحرش الجنسي بحسب نص الفقرة الأولى في السجن مدة لا تزيد عن سنتين كحد أقصى، وبغرامة مالية لا تزيد عن مائة ألف ريال؛ فإما أن يعاقب المتحرش بالسجن وبدفع الغرامة معاً أو أن يكتفى في معاقبته بإحدى هاتين العقوبتين^(٧١).

(٧١) نظام مكافحة جريمة التحرش، مرجع سابق.

وأما الفقرة الثانية من ذات المادة؛ قد تضمنت الظروف المشددة لجريمة التحرش؛ ويقصد بالظروف المشددة: مجموعة الحالات، والأفعال الموضوعية والشخصية، المتصلة بالجريمة، أو بالجاني، أو المجني عليه، والتي من شأنها التأثير على تشديد العقوبة المقررة قانوناً للجريمة^(٧٢).

ومن تلك الظروف؛ أن تقع الجريمة في مكان عمل، أو مكان دراسة، أو مكان للإيواء، أو للرعاية، أو أن يكون المجني عليه من ذوي الاحتياجات الخاصة، أو أن يكون الجاني له سلطة مباشرة، أو غير مباشرة على المجني عليه، وكذلك إن كان الجاني، والمجني عليه من جنس واحد؛ حيث شدد المنظم السعودي العقوبة في هذه الأحوال إذ نص على أن تكون العقوبة السجن لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وغرامة مالية لا تزيد على ثلاثمائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين^(٧٣).

ونذهب مع ما قد ذهب إليه المنظم السعودي من تشديد العقوبة على المتحرش في مثل هذه الأحوال؛ ومنها التحرش الجنسي في بيئة العمل، أو تحرش صاحب العمل بالعامل، أو الرئيس بأحد مرؤوسيه، وذلك باعتبار أن المجني عليه سيكون غالباً راضخ لأوامر من له سلطة عليه لأثر ذلك على مصدر دخله؛ بالإضافة إلى أن مكان العمل يعد المكان الذي يقضي فيه العامل ثلث يومه؛ ومن المهم ألا يكون عرضة للمضايقات فيه حتى يؤدي عمله بفعالية وكفاءة.

ولقد أضيفت فقرة ثالثة للمادة السادسة بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٨) وتاريخ ١٤٤٢/٦/١هـ؛ حيث نصت على: "يجوز تضمين الحكم الصادر

(٧٢) ملحم، أحمد طارق أحمد، (٢٠٢٢)، الظروف المشددة في الجريمة: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة كلية الدراسات العليا، الأردن، ص ١٢.

(٧٣) نظام مكافحة جريمة التحرش، مرجع سابق.

بتحديد العقوبات المشار إليها في هذه المادة النص على نشر ملخصه على نفقة المحكوم عليه في صحيفة، أو أكثر من الصحف المحلية؛ على أن يكون النشر بعد اكتساب الحكم الصفة القطعية؛^(٧٤) و بهذا التعديل يضيف المنظم عقوبة التشهير بالمتحرش إلى عقوبتي السجن، والغرامة، و هذا إن دل على شيء، فهو يدل على حرص المنظم على مكافحة الجريمة، و ردع كل من تسول له نفسه الإقدام على التحرش الجنسي؛ كما أن المنظم أورد هذه العقوبة بشكل جوازي، و لم يوردها بشكل وجوبي ليكون بحسب جسامة الجريمة، و تأثيرها المجتمعي، كما أن نشر الحكم يكون بعد اكتسابه الصفة القطعية.

وسعى المنظم كذلك لمعالجة كافة الجوانب المتعلقة بجريمة التحرش؛ عن طريق شمله لكل من قد أسهم، أو ساعد، أو حرض على هذه الجريمة بالعقاب، ويتضح ذلك في المادة السابعة من نظام مكافحة التحرش؛ حيث نصت الفقرة الأولى على: "يعاقب كل من حرض غيره، أو اتفق معه، أو ساعده بأي صورة كانت، على ارتكاب جريمة تحرش؛ بالعقوبة المقررة للجريمة".

كما نص المنظم على عقوبة الشروع في التحرش، وذلك في الفقرة الثانية من المادة ذاتها التي جاء فيها: "يعاقب كل من شرع في جريمة تحرش بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبة المقررة لها".

وكذلك عالجت الفقرة الثالثة من المادة السابعة حالة البلاغ الكيدي عن جريمة تحرش حيث نصت على: "يعاقب كل من قدم بلاغاً كيدياً عن جريمة تحرش، أو ادعى كيداً بتعرضه لها، بالعقوبة المقررة للجريمة"^(٧٤).

(٧٤) نظام مكافحة جريمة التحرش، مرجع سابق.

ختامًا نشيد بما نص عليه المنظم من عقوبات في المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش؛ ابتداءً بعقوبة الحبس والغرامة، وانتهاءً بعقوبة نشر ملخص الحكم على نفقة المتحرش؛ حيث نرى تلك العقوبات رادعة لكل من تسول له نفسه الإقدام على جريمة التحرش الجنسي بالآخرين؛ كما إنها خطوة تساهم في الحفاظ على الأمن الاجتماعي.

ونرى أن عقوبة التشهير بالمتحرش هي الأكبر وقعًا على النفس، والأكثر تأثيرًا بضبط السلوك؛ وذلك لأن عقوبتي السجن والغرامة ينفذهان في وقت ما؛ بينما الإعلان عن اسم المتحرش لا يتوقف تأثيره عند المتحرش فحسب؛ بل يصل كذلك إلى أسرته وعمله والمجتمع الذي يعيش فيه.

والمنظم لم يقف عند سن هذه العقوبات فحسب؛ إنما رفع الحد الأدنى للسجن والغرامة في بعض الأحوال والظروف؛ ومنها العود لارتكاب ذات الجريمة؛ ورغم ما ذكر من ظروف، وأحوال إلا أننا نرى إضافة حالة " المجاهرة بالتحرش "؛ حيث تدل على جراءة المتحرش وخطورته.

كما نشيد بما تضمنته المادة السابعة من نظام مكافحة جريمة التحرش؛ حيث شملت بالعقوبة كل من حرض، أو ساعد، أو اتفق على ارتكاب الجريمة بذات العقوبة، ولم تقتصر على ذلك؛ بل امتدت لتشمل بالعقوبة كل من شرع في ارتكاب جريمة التحرش وإن لم يتمها؛ وبذلك يكون المنظم قد شمل الأحوال السابقة والمعاصرة لارتكاب الجريمة.

ونشيد بعدم إغفال المنظم عن حالة البلاغ الكيدي، أو الادعاء الكيدي بالتعرض للتحرش؛ حيث نص على أنهما يعاقبان بذات العقوبة المقررة للجريمة؛ لذلك لا بد على

كل من يبلغ عن حالة تحرش جنسي، أو يدعيها أن يتوخى الحذر في البلاغ، وأن يتأكد من كفاية الأدلة.

الخاتمة

نحمد الله تمام كل خير، وفاتحة كل نعمة، ومنتهى كل رغبة الذي من علينا، وأعاننا على إنهاء هذا البحث، وإنجازه بفضل، وتوفيقه إنه هو العليم القدير، لقد ناقش هذا البحث جريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة داخل بيئة العمل، والإطار القانوني لحمايتها من هذه الجريمة، وفقاً للأنظمة السعودية؛ فمن المتعارف عليه تمتع المرأة بمكانة مهمة في مختلف المجتمعات؛ وبأنها تشكل نسبة لا يستهان بها من القوة العاملة في العديد من المجالات؛ لذلك سعت التشريعات الوطنية، والاتفاقيات الدولية لحمايتها من مختلف صور الاعتداء؛ ومنها التحرش الجنسي بها داخل بيئة العمل، وقد عرضنا من خلال هذا البحث التدابير الوقائية التي أصدرها المنظم السعودي لمكافحة هذه الجريمة، والعقوبات التي نص عليها، بالإضافة إلى صورها، ووسائل إثباتها؛ وقد خالصنا إلى عدد من النتائج والتوصيات نبينها تباعاً فيما يأتي:

أولاً- النتائج:

- أتى نظام مكافحة جريمة التحرش وقرارات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتحقيق الحماية اللازمة لحق المرأة في العمل ببيئة سليمة، خالية من التعرض لكافة صور الاعتداءات؛ التي من شأنها استغلال حاجتها إلى العمل.
- إن الركن المادي في جريمة التحرش الجنسي يتكون من سلوك المتحرش ضد المرأة العاملة المتحرش بها؛ مما يترتب عليه نتيجة الإضرار بها؛ وأن تكون هنالك

رابطة بين الضرر الذي أصاب المرأة العاملة، وما قام به المتحرش من سلوك؛ بينما يتكون الركن المعنوي فيها من علم وإرادة المتحرش.

- أتى نظام مكافحة جريمة التحرش شاملاً لجميع صور التحرش وأشكاله، ورادعاً لأي اعتداء أخلاقي بالتحرش ضد جميع فئات المجتمع؛ حيث لم يقتصر على فئة دون الأخرى.

- ألزم المنظم السعودي الجهات المختصة في القطاعين الحكومي، والأهلي؛ بوضع التدابير اللازمة للوقاية من جريمة التحرش الجنسي ومكافحتها داخل بيئة العمل؛ وهذا يدل على ان مكافحة هذه الجريمة يستوجب جهوداً جماعية لا بد منها.

- لم يحدد المنظم السعودي وسائلاً لإثبات جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل؛ حيث جعل إثباتها بكافة وسائل الإثبات كالإقرار، والشهادة، والبيئة، والنكول، واليمين.

- لم يكتف المنظم السعودي بالعقاب الأصلي لجريمة التحرش الجنسي؛ وإنما نص كذلك على عقاب مشدداً في بعض الأحوال والظروف، وألزم القاضي بتطبيقها؛ ضماناً لحسن مكافحة جريمة التحرش الجنسي.

- أضاف المنظم السعودي عقوبة تكميلية إلى العقوبة الأصلية؛ والمتمثلة في نشر الحكم على نفقة المحكوم عليه بعد اكتسابه الصفة القطعية.

ثانياً- التوصيات:

- نوصي المنظم السعودي بالنص في المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش على عقوبات تكميلية أخرى؛ من باب ردع وزجر المتحرش، ومن ذلك: حرمانه من بعض المزايا التي كان يتمتع فيها، أو مصادرة الأشياء والوسائل التي استخدمت في ارتكاب جريمة التحرش الجنسي.

- نوصي المنظم السعودي أن يضيف لحالات تشديد العقوبة في الفقرة الثانية؛ من المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش "حالة المجاهرة بالتحرش"؛ فهي تدل على جرأة المتحرش وخطورته؛ وهكذا إجراء من شأنه كبج هذه الجرأة.

- نوصي المنظم السعودي أن يضيف إلى جانب توصيف " ذات مدلول جنسي " في تعريفه لجريمة التحرش؛ بالمادة الأولى من نظام مكافحة جريمة التحرش، كلمة " ذات مدلول جنسي أو غزلي "، وإلا فإن التودد، وإبداء الإعجاب قد لا يرتقيان لدرجة التحرش.

- نوصي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتكوين قاعدة بيانات حول ظاهرة التحرش الجنسي داخل بيئات العمل؛ من حيث أسباب حدوثها، وآثارها السلبية على الضحية، وأساليب المتحرش ووسائله؛ فمن شأن هذه البيانات حين توفرها قدرة المرأة العاملة من التنبؤ بالمتحرش، وتجنبها التفاعل معه، أما بالنسبة إلى المتحرش فعند تزويده بتلك المعلومات؛ التي تتيح له معرفة دوافعه للإقدام على التحرش وبالتالي تحكمه بها، أو استشارته لطبيب نفسي.

المراجع

أولاً:

- القرآن الكريم.

ثانياً- المعجم اللغوي:

- عمر، أحمد مختار عبد الحميد، (٢٠٠٨)، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، الجزء الأول، عالم الكتب- القاهرة.

ثالثاً-الكتاب العام:

- خضر، عبد الفتاح، (١٩٨٥)، الجريمة أحكامها العامة في الاتجاهات المعاصرة والفقہ الإسلامي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.

رابعاً- الرسائل العلمية:

- الرشدي، محمد عبد الله ناصر صنها، (٢٠١١)، الشهادة كوسيلة من وسائل الإثبات دراسة مقارنة بين أحكام الشريعة والقانون، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق، الأردن.
- مصلح، رامز، (٢٠١٧)، القرائن القضائية والقاضي الجزائي: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا، نابلس- فلسطين.
- ملحم، أحمد طارق أحمد، (٢٠٢٢)، الظروف المشددة في الجريمة: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة كلية الدراسات العليا، الأردن.
- هجانة، الطيب الزبير، (٢٠٠٩)، الإثبات بالقرائن الحديثة دراسة فقهية مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة أم درمان الإسلامية كلية الشريعة والقانون، السودان.

خامساً- المقالات والمجلات:

- ابن مزيان، حنان، (٢٠١٥)، أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مج ٢٠١٥، ع٥٤، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠) والتي تم اعتمادها في يونيو ٢٠١٩م من قبل المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، وأصبحت حيز النفاذ في ٢٥ يونيو ٢٠٢١م، المنشورة في ٢١ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣م، والتوصية رقم ٢٠٦ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل في مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في جنيف بدورته الثامنة بعد المائة (مئوية المنظمة) وبتاريخ ١٠ حزيران/ يونيو ٢٠١٩م.

- أحمد، محمد إبراهيم بشير، (٢٠١٧)، الإقرار : صورة وطبيعته القانونية وحجبه في القضايا المدنية، مجلة حوليات الشريعة، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ٦٤، السودان.
- الشبتي، وضحي عبد المحسن، (٢٠٢٣)، وسائل الإثبات في جريمة التحرش على ضوء النظام السعودي، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، مركز جيل البحث العلمي، ٥٨٤، لبنان.
- الحازمي، عبد الرزاق عبد الله حسين، (٢٠٢٢)، أحكام الإثبات بالوسائل الإلكترونية: دراسة مقارنة بين النظام السعودي والفقه الإسلامي، جامعة الأزهر مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف- دقهلية، مصر.
- الدليل النقابي لمناهضة التحرش في مكان العمل، (٢٠١٨)، الاتحاد العربي لنقابات، الطبعة الأولى.
- الشهبي، رضى، (٢٠٢٠)، جريمة التحرش الجنسي وإشكالية الإثبات، المجلة المغاربية للرصد القانوني والقضائي، ٧٤، المغرب.
- المطالقة، فيصل إبراهيم، والخطابية، يوسف، (٢٠١٧)، التحرش الجنسي ضد المرأة في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية من وجهة نظر طالبات الجامعة الأردنية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، عمادة البحث العلمي وضمان الجودة/ الجامعة الأردنية. مج ٤٤، ٢٤.
- النادر، منى صالح، (٢٠٢١)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مج ٦٧، ١٤، مصر.
- المحلاوي، أنيس حسيب السيد، (٢٠١٩)، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقه الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد الرابع والثلاثون، الجزء الرابع، مصر.

- المحيلبي، أحمد راشد، (٢٠٢١)، الآثار المترتبة على الإقرار، (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون)، جامعة الأزهر مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهمنا الأشراف - دقهلية، ع ٢٣، جزاء الرابع، مصر.
- باخيل، محمد صالح عبد الله، (٢٠٢٣)، القرائن: مفهوما وأنواعها والفرق بينها وبين ما يشبهها، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث مجلة علمية محكمة، مج ٣، ع ٥، مركز ابن العربي لثقافة والنشر، فلسطين - غزة.
- بن حميدة، هند، (٢٠١٤)، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الحوار الثقافي | مجلة فصلية أكاديمية محكمة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية العلوم الاجتماعية - مخبر حوار الحضارات والتنوع الثقافي وفلسفة السلم، مج ٣، ع ٢، الجزائر.
- بكرى، محمود محي الدين صادق، (٢٠٢١)، الالتزام بإعلام العامل بمخاطر مهنته، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية يصدرها المعهد العالي للقضاء، العدد السابع، سلطنة عمان.
- بوزنون، سعيدة، (٢٠٢٢)، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من الإباحة إلى التجريم (الجريمة المسكوت عنها)، مجلة العلوم الإنسانية مجلة علمية محكمة، جامعة منتوري قسنطينة، ع ٥٤، مج ٥٤، الجزائر.
- حبتور، فهد هادي يسلم، (٢٠٢١)، جريمة التحرش في النظام السعودي، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية الحقوق والعلوم السياسية - مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع الجزائري، مج ١٣، ع ٢، الجزائر.
- حزاب، نادية، (٢٠١٦)، خصوصية الركن المعنوي في الجرائم الاقتصادية، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد الثالث، الجزائر.

- خلفه، سمير، (٢٠٢١)، المواجهة الجنائية لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة محمد بوضياف المسيلة -كلية الحقوق والعلوم السياسية- مخبر الدراسات والبحوث في القانون والأسرة والتنمية الإدارية، مج٦، ع٢، الجزائر.
- دبوس، مصطفى السيد محمد، الدليل الالكتروني أمام القضاء الإداري المصري والسعودي، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية يصدرها المعهد العالي للقضاء، العدد الثاني عشر، سلطنة عمان.
- عبدالعال، أسامة عطية محمد، (٢٠٢٣)، المسؤولية الجنائية عن جريمة التحرش الجنسي (دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية وأحكام الشريعة الإسلامية)، مجلة الدراسات الفقهية والقانونية يصدرها المعهد العالي للقضاء، العدد الرابع عشر، سلطنة عمان.
- قوية، سامية بن، (٢٠١٩)، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع مجلة دولية محكمة تصدرها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، مج ٠٨، ع ١، الجزائر، ص ١١٢.

سادساً- الأنظمة واللوائح:

- نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٣) بتاريخ ١٤٤٣/٥/٢٦هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (٢٨٣) بتاريخ ١٤٤٣/٥/٢٤هـ والمنشور بتاريخ ١٤٤٣/٦/٤هـ.
- نظام الإجراءات الجزائية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢) بتاريخ ١/٢٢/١٤٣٥هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (١٣) بتاريخ ١٤٣٥/١/٨هـ والمنشور بتاريخ ١٤٣٥/٢/٣هـ.

- نظام مكافحة التحرش الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٩٦) بتاريخ ١٤٣٩/٩/١٦هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (٤٨٨) بتاريخ ١٤٣٩/٩/١٤هـ والمنشور بتاريخ ١٤٣٩/٩/٢٣هـ.
 - اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١٤٤٠/٤/١١هـ والمنشورة بتاريخ ١٤٤٤/٢/١٨هـ.
 - ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم ٢٠٩١٢ بتاريخ ١٤٤١/٢/٢هـ ويعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ١٤٤١/٢/٢١هـ الموافق ٢٠١٩/١٠/٢٠م المنشور في موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 - ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي تم اعتماده بقرار وزاري رقم ٦٣٤٥٦ وتاريخ ١٤٤٠/٤/٢هـ.
- سابعاً - المواقع الالكترونية:**
- تقرير المرأة السعودية ٢٠٢٢ الصادر من الهيئة العامة للإحصاء.
 - الموافقة على انضمام المملكة العربية السعودية إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٧) جريدة أم القرى، بتاريخ ١٤٤٥/٩/٢٩هـ.