

الحماية الجنائية لصحة المرأة العاملة



أمينة سمير: أستاذة باحثة بكلية العلوم القانونية والاقتصادية

والاجتماعية جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء

ملخص المقال باللغة العربية:

نظرا لطبيعة وخصوصية المرأة من الناحية الجسدية و النفسية ، فإن المشرع حاول ملائمة الأحكام القانونية المؤطرة لعقد شغل المرأة مع هذه الطبيعة و هذه الخصوصية ، و ذلك من خلال حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة والخطيرة و الأعمال التي تفوق الجهد ، و كذا تقييد تشغيل النساء ليلا . كما أن المشرع أولى عناية خاصة للصحة النفسية للمرأة العاملة من خلال ضمان عدم المساس بهذه الصحة عن طريق إقرار مقتضيات جنائية .

و نظرا للوظيفة الاجتماعية للمرأة ، فقد أقر لها المشرع حماية من الجرائم الماسة بهذه الوظيفة من خلال حماية الأمومة .

هذا المقال يحاول الكشف عن مدى كفاية هذه الأحكام في حماية الصحة الجسدية و النفسية للمرأة العاملة .

الكلمات الافتتاحية:

المرأة العاملة — الحماية الجنائية — الصحة الجسدية — الصحة النفسية — الأمومة .

Résumé de l'article en langue française :

Compte tenu de la nature et de l'intimité des femmes d'un point de vue physique et psychologique, le législateur a tenté de faire concorder les dispositions légales encadrant le contrat de travail de la femme avec cette nature et cette intimité, en interdisant l'emploi des femmes dans des travaux nocifs et dangereux et les travaux qui dépassent l'effort, ainsi qu'en restreignant l'emploi des femmes la nuit .

Le législateur accorde également une attention particulière à la santé psychique des femmes au travail en veillant à ce que cette santé ne soit pas compromise par l'adoption de dispositions pénales.

Compte tenu de la position sociale de la femme, le législateur l'a reconnue comme l'un des délits affectant cette position à travers la protection de la maternité. Cet article tente de révéler l'adéquation de ces dispositions à la protection de la santé physique et psychique des travailleuses.

les mots clés :

Femme travailleuse - La protection pénale - Santé physique - Santé psychologique - Maternité

مقدمة:

إن حق المرأة في العمل وفي الصحة مكرسان في أغلب القوانين العالمية باعتبارهما من حقوق الإنسان، إذ تقرر الفقرة الأولى من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹ أن: " لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة ". كما تلزم الفقرة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة جميع الدول الأطراف باتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل ، لكي تكفل لها على أساس المساواة بينها وبين الرجل نفس الحقوق ، ولاسيما الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر².

وتماشياً مع فلسفة هذه القوانين أكد المشرع المغربي في الفصل 31 من الدستور³ بأن الشغل حق للمواطنين على السواء.

أما بالنسبة للحق في الصحة، فإن الفقرة الأولى من الفصل (25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تؤكد أن: " لكل شخص الحق في مستوى معيشي كافٍ للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ". كما أكدت ديباجة منظمة الصحة العالمية على أن: "التوفر على أفضل وضع صحي هو إحدى الحقوق الأساسية لكل كائن إنساني كيفما كان أصله ، أو دينه ، أو آرائه السياسية ، أو ظروفه الاقتصادية والاجتماعية"⁴. و نفس الأمر أكدته المشرع المغربي من خلال الفصل 31 من الدستور الذي نص على حق المواطنين في العلاج و الصحة . لكن ماذا نعني بالصحة ؟

حسب ديباجة منظمة الصحة العالمية؛ فإن الصحة لا تتحدد فقط في غياب المرض، بل هي حالة عيش جسدية وذهنية واجتماعية. فإذا كان عمل المرأة وسيلة تضمن لها مستوى معيشي يكفل صحتها وكرامتها، فهل يمكن أن يتحول هذا العمل إلى وسيلة تقدم صحتها وتدمر نفسياتها وتحط من كرامتها وآدميتها ، إذا مورس دون ضوابط كفيلة لحماية هذه الصحة من الأمراض المرتبطة ارتباطاً وثيقاً به؟

إن الأمراض التي تعاني منها النساء بسبب العمل تتمثل فيما يلي:

1 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو وثيقة تاريخية في تاريخ حقوق الإنسان صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10 ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. وقد حدد هذا الإعلان ولأول مرة حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً. وترجمت تلك الحقوق إلى 500 لغة من لغات العالم.

2 - فقرة ب. و. ج من المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1979 .

3 - الصادر بتاريخ 29 يوليوز 2011 و المنفذ بالظهير الشريف رقم : 91-11-1 صادر في 27 شعبان 1432 (29 يوليوز 2011) ج. ر. ع. : 569 مكرر بتاريخ 30 يوليوز 2011 .

4 - كما أكدت المادة 12 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية علم ضرورة تأمين الدول حق الأفراد في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية. وقد اعتمد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 2200 ألف (دورته 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966. واستغرق الأمر 10 سنوات قبل أن تصبح الدول الـ 35 الضرورية أطرافاً فيه، فدخل العهد الدولي رسمياً حيز التنفيذ في تلك الدول في 23 مارس 1976، وفقاً لأحكام المادة 49.

فإضافة إلى الأمراض المهنية المحددة في اللوائح التنظيمية، فإن النساء يعانين من الأمراض الجسدية والنفسية التالية :

- بالنسبة للعاملات في الصناعات الإلكترونية، يتعرضن للتشنج العضلي في اليدين بسبب الحركات المتماثلة¹.

- بالنسبة للعاملات في النسيج يتعرضن لدوالي الساقين وأمراض الحساسية الجلدية وتغير الرئة .

- بالنسبة للعاملات في صناعة الأدوية يتأثرن على مستوى الكبد والأعصاب والدم والعين والجلد

بسبب الأشعة فوق البنفسجية .

- بالنسبة للعاملات بالصناعات الغذائية يتعرضن لمخاطر الحروق والجروح والحرارة العالية ومخاطر

الصدمات الكهربائية .

- بالنسبة للعاملات في الزراعة يتعرضن لمخاطر المبيدات الحشرية والأعشاب والأسمدة والعمود

والاحتكاك بالحيوانات ، مما يؤدي إلى إصابتهن بالحمى المالطية وداء البغاء وضربات الشمس والبرد.

- بالنسبة للنساء العاملات في الأعمال الطبية يتعرضن لخطر العدوى بالأمراض المنقولة ومخاطر الإشعاعات

بما في ذلك الليزر².

وأكثر ما تتعرض له المرأة العاملة من الناحية النفسية هو الإرهاق المهني الذي يؤثر تأثيرا سلبيا على

الصحة النفسية والعقلية للمرأة . وهذه الأمراض كما تتعرض لها المرأة يتعرض لها الرجل، لكن تأثر المرأة

بهذه الأمراض يكون أسرع من الناحية الفيزيولوجية، وذلك لأنها تنتمي إلى فئة عطوبة بطبيعتها، إذ أنها

أقل تحملا لبعض الأعمال المرهقة والشاقة³. ومن منطلق هذه الخصوصية للمرأة، فإنها تكون مؤهلة للقيام

ببعض الأعمال دون أخرى وخلال أوقات دون غيرها. لذا جاء تنظيم المشرع لعمل المرأة بمراعاة

خصوصيتها الجسدية، وذلك بمقتضيات جنائية خاصة لحمايتها. مما يطرح الموضوع عدة تساؤلات منها:

كيف كانت الحماية الجنائية لصحة المرأة العاملة؟ وهل القواعد الجنائية الاستثنائية والخاصة المضمنة

بمادونة الشغل⁴، كافية لضمان حق المرأة العاملة في الصحة الجسدية والنفسية؟ وهل القواعد الجنائية

المضمنة بالقانون الجنائي كافية لضمان حق المرأة العاملة في الصحة الجسدية والنفسية ؟ وما مدى تقييد

أرباب العمل بالضمانات المقررة قانونا لحماية حق المرأة العاملة في الصحة؟

فانطلاقا من هذه التساؤلات يمكن صياغة الإشكالية التالية للموضوع: إلى أي حد تتمتع المرأة

العاملة بالحق في الصحة قانونا و واقعا؟

1- La santé des femmes au travail en 5 infos_ clés : [hups//le.comtoir.Malakoffhumanis.com](https://le.comtoir.Malakoffhumanis.com)

2 - أحمد رشاد الهواري : التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية و العربية مجلة القانونية العدد 6 ص : 44 .

3 - و ذلك مقارنة مع الرجل و ما يزيد من عدم قدرتها على تحمل بعض الأعمال الشاقة التزاماتها العائلية

Les femmes et la sécurité et la santé au travail : osha.europa.eu/fr/the

4 - القانون رقم 99-65 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 194 -03- 1 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق (11 سبتمبر 2003)

ج. ر. ع 5167 بتاريخ 3 شوال 1424 الموافق (8 ديسمبر 2003) ص : 3969.

إن المشرع حينما يقرر حماية جنائية لشخص ما؛ فإنه يتوخى تمتيعه بأقصى أنواع الحماية، إذ القواعد الجنائية هدفها الردع والزجر. وهذان الهدفان كفيلا بإقرار وضمان الحقوق كيفما كانت، وذلك من منطلق تجريم بعض الأفعال والعقاب عليها. والأفعال في هذا الموضوع، هي أفعال مجرمة بنصوص خاصة، فماذا يقصد بجريمة العمل؟

« جريمة العمل هي كل نشاط خارجي لصاحب العمل يفرض له قانون العمل عقابا »¹.

وعليه، فالفرضية التي تجب مناقشتها في هذا الموضوع هي : إن قيام المشرع بتجريم بعض الأفعال الماسة بحق المرأة العاملة في الصحة وتقرير عقوبات ليس كافيا لضمان هذا الحق، وهو ما سيتم الكشف عنه في ثنايا الموضوع من خلال التعرض له في الشقين التاليين:

أولا : تعداد الجرائم الماسة بصحة المرأة العاملة

ثانيا : العقوبات المقررة للجرائم الماسة بصحة المرأة العاملة

أولا : تعداد الجرائم الماسة بصحة المرأة العاملة

بحكم تعدد الجرائم الماسة بصحة المرأة العاملة والتي قد تلحق بها أضراراً مختلفة، فقد حدى المشرع المغربي التدخل والتنصيص عليها سواء في إطار مدونة الشغل، أو في إطار بعض النصوص الجنائية الخاصة، محاولة تقرير نوع من الحماية لها. وهذا التعداد للجرائم إما أنها تتعلق بالصحة الجسدية للمرأة، أو أنها تتعلق بصحتها النفسية، وأخيرا هناك جرائم تؤثر على وظيفتها الاجتماعية كأم. وهذا ما يفرض التعرض لمختلف هذه الجرائم الماسة بها، ثم الكشف عن مدى نجاعة الحماية المقررة قانونا لها، في مواجهة كل جريمة من هذه الجرائم.

أ: الجرائم الماسة بالصحة الجسدية للمرأة العاملة

إن الجرائم الماسة بالصحة الجسدية للمرأة تبقى متعددة فهي تتمثل في: تشغيل النساء في الأعمال الضارة والخطيرة؛ كما تتمثل في تشغيلهن في الأعمال الشاقة؛ فضلا عن إمكانية تشغيلهن ليلا. وتوضيحا لصورة هذه الأشغال سيتم التعرض لأحكام هذه الجرائم تباعا.

1: تشغيل النساء في الأعمال الضارة² والخطيرة

لقد ذهب المشرع المغربي بمقتضى المادة 181 من مدونة الشغل إلى منع تشغيل النساء في الأعمال التي تشكل مخاطر بالغة عليهن أو تفوق طاقتهن، وذلك دون تعداد لهذه الأعمال في لائحة تنظيمية.

1- ناجي علي محمد الدولي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، المركز العربي للنشر والتوزيع ص83.
2 - العمل الضار هو كل عمل قد يتسبب أداؤه في إحداث ضرر بصحة العامل أو أخلاقه. ينظر دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل، عربي — الإنجليزي — فرنسي. مدير عام منظمة العمل العربية طبعة 1992 ص 160.

ومع ذلك، فإنه يمكن تعداد بعض الأعمال التي قد تشكل خطرا على صحة المرأة العاملة، والتي يمنع اشتغالها فيها، ومن قبيل ذلك :

1. تصليح الآليات في حالة تشغيل.

2. التعامل ببعض المواد الكيميائية كالهواء المضغوط، الفوسفور، الزئبق والتي تؤثر على الوظيفة الإنجابية للمرأة.

3. صناعة المواد المتفجرة، إذابة الزجاج، صناعة الأسمدة المستخرجة من العظام.

4. الإشعاعات الأيونية والمواد السامة والتي تحدث تشوهات في الجنين¹.

وحظر تشغيل النساء في هذه الأعمال - أي المواد الكيميائية - يجد سنده في الاختلافات الفيزيولوجية لجسم المرأة² الذي يحتوي كمية أكبر من الشحوم وكمية أقل من العضلات ، مما يؤهله لأن يمتص كميات أكبر من المواد السامة والتي تختزن بكيفية أكبر في النسيج الدهني لهذا الجسد. و يلاحظ أن عدم تعداد المشرع للأعمال التي تشكل مخاطر بالغة على النساء أو تفوق طاقتهم في لائحة تنظيمية ، قد يدفع ببعض المشغلين إلى تشغيل النساء في بعض هذه الأعمال لعدم منعها صراحة من طرف المشرع ، مما يفرغ الحماية المقررة بموجب هذا المنع من محتواها.

2: تشغيل النساء في الأعمال الشاقة³

إن الأعمال الشاقة هي الأعمال المضنية التي تفوق الجهد والتي غالبا ما لا يستطيع العامل الاستمرار فيها لمدة معينة.

و على ذلك؛ فإن الأساس القانوني الذي ارتكز عليه المشرع المغربي في منع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة — بمقتضى المادة 181 من مدونة الشغل — هو أن هذه الأعمال تتطلب بطبيعتها من الجهد ما يفوق قوة النساء⁴.

و تتمثل الأعمال الشاقة الممنوع على النساء القيام بها فيما يلي :

1. العمل تحت سطح الأرض : وهو عمل شاق وخطير تكثر فيه الحوادث التي تعصف بحياة العشرات من العمال من جراء الاكتميات التي تعرفها المناجم ، من هنا جاء حظر المشرع لتشغيل النساء في المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم (المادة 179 من مدونة الشغل).

1 - محمد خالد : المرأة العاملة ، تحديات الواقع و المستقبل طبعة 1999 ص : 130

2 - أحمد رشاد الهواري : م. س ص 43

3 - العمل الشاق هو كل عمل يتطلب أدائه مجهودا بدنيا كبيرا ، ينشأ عنه إرهاق العامل القائم به . ينظر دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل ، م ، س ص : 162

4 - هاجر يحيى : الحماية القانونية لتشغيل المرأة الأجير، مقال منشور بتاريخ 21 مارس 2022 في الموقع التالي:

إلا أن هذا المنع ليس مطلقا ، بل إنه لا يسري على النساء اللواتي :

(1) يشغلن منصب الإدارة والتسيير.

(2) يشتغلن في المصالح الصحية والاجتماعية .

(3) يوجدن في وضعية متدربات .

(4) يدعون بصفة عرضية للتزول إلى أغوار المناجم لمزاولة أشغال غير يدوية

2. رفع الأوزان والحمولات: هناك معيار علمي في منع الأشغال التي تتضمن رفع الأثقال على

النساء، إذ أن ذلك يؤثر سلبا على الأجهزة التكاثرية لديهن¹، أما الرجال فتأثير هذه الأشغال يكون على العمود الفقري والقفص الصدري².

و حسنا فعل المشرع بمنعه تشغيل النساء في هذا النوع من الأعمال، لما في ذلك من حماية لصحتهن

الجسدية .

ج : تشغيل النساء ليلا³

لقد عمد هنا المشرع المغربي إلى المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 4 لسنة 1919، والمتعلقة بعمل

النساء ليلا، وذلك بعد أن ثبت في كثير من الدول الصناعية أن العمل الليلي يضر بصحة المرأة، حيث إنها تضطر بعد الانتهاء من عملها إلى الاستمرار في العمل للقيام بواجباتها المنزلية، مما ينتقص من ساعات نومها ويزيدها إرهاقا وما يجز ذلك من ضرر على صحتها.

كما أن العمل الليلي يؤدي إلى تعريض المرأة أثناء دورتها الشهرية إلى إجهاد زائد، مما يجعل وظيفتها كأم مهددة ، وترداد هذه المخاطر إذا تبين لنا أن الأبحاث الحديثة تؤكد أن تأثر الجسم يكون ليلا أكثر بالمواد الكيماوية والغبار والضوضاء. أضف إلى ذلك ما يسببه العمل الليلي للمرأة من معاناة اجتماعية بسبب المشاكل الأسرية التي قد تصل حد التفكك الأسري لغيابها عن البيت ليلا⁴. ثم إن منع اشتغال المرأة ليلا إنما تفرضه حمايتها المعنوية⁵ لتنافي خروجها الليلي مع الأخلاق في بعض المجتمعات.

1 - يمنع على النساء حمل الأثقال التي تتجاوز كتلتها 25 كيلو غرام ، و بالنسبة للأثقال التي يتم سحبها بعربات مدفوعة باليد ، فيمنع على النساء حملها كلما تجاوزت كتلتها مع العربة 40 كيلو غرام

<https://www.editions-tissot.fr>

2 - من الأعمال الشاقة كذلك ، العمل أمام أفران صهر المعادن و اللحام بالأكسجين . يراجع خالد أنور لبن وسحر محمد شلي نويصر، الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري. محافظة الشرقية ، مجلة العلوم الزراعية المستدامة 2019 العدد الأول، ص58.

3 - حسب المادة 172 من مدونة الشغل ، فإنه يعتبر عملا ليليا في الأنشطة غير الفلاحية كل شغل يؤدي فيما بين التاسعة ليلا و السادسة صباحا ، أما في الأنشطة الفلاحية فهو كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا و الخامسة صباحا .

4 - فاطمة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر — بسكرة — 2019 ص25.

5 - عبد الله العلوي، المرأة في قانون الشغل المغربي، مجلة المحامي 1999 ع 34، ص92.

إلا أنه رغم هذه المضار للعمل الليلي، فإن المؤسف وما يؤخذ على المشرع المغربي هو تراجع الخطير بالنسبة لمعايير العمل الدولية المصادق عليها والذي مر حتما من خلال المساس بالحق المدني في وقاية صحة المرأة العاملة من مخاطر العمل الليلي، إذ أن المشرع المغربي ذهب عكس حظر عمل المرأة ليلا، بل أجاز تشغيل النساء البالغات ليلا مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي (المادة 173 من مدونة الشغل)، وحصر هذا المنع فقط في النساء الأحداث والحال أن معظم الأجيرات هن بالغات. فالمشرع لم يعمل على وقاية المرأة من أضرار العمل الليلي إلا إذا كانت حدثا أقل من 16 سنة، مع إقرار استثناءات عديدة تفرغ هذه الحماية من محتواها، ومن أهم هذه الاستثناءات:

1. إمكانية تشغيل المرأة الحدث عندما يقتضي الأمر اتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات لخبرة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة، وذلك في حدود ليلة واحدة دون أن يطال هذا الاستثناء الأجيعة المعاقة، وشرط إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الاستثناء (م 176 مدونة الشغل).

2. إمكانية تشغيل النساء دون استثناء سواء كن بالغات أو أحداث في المؤسسات التي تحتم أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا أو يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية أو مواد في طور الإعداد أو استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إلا أن المشرع، ومحاولة منه في حماية صحة المرأة العاملة ليلا ألزم المشغل بأن يتيح للنساء فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي لا تقل عن 11 ساعة متوالية تشمل لزوما فترة الشغل الليلية¹.

و حسنا فعل المشرع بتضييقه من نطاق الاستثناء المسموح فيه بإمكانية تشغيل النساء ليلا²، و لو أن الواقع يبرز لجوء المقاولات إلى التشغيل الليلي للنساء عن طريق التناوب.

ب: الجرائم الماسة بالصحة النفسية للمرأة العاملة

تتمثل الجرائم الماسة بالصحة النفسية للمرأة العاملة في التحرش الجنسي في أماكن العمل، وكذا إمكانية تعرضها للعنف.

1 - غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى 10 ساعات في المؤسسات المشار إليها في م 173 أعلاه.

2 - إلا أنه بالرجوع إلى التشريع الفرنسي نجد أنه مكن المرأة الحامل من تعويض الشغل الليلي الذي كانت تؤديه بالشغل نهارا (المادة 9- L1225) وفي ذلك حماية أكثر للمرأة العاملة.

V : **Article L1225-9 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)** « La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. ...

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération ». Voir aussi Droits des femmes dans l'entreprise RF social_Groupe Revue Fudiciaire Cahiers Juridiques N° 67 <https://rfsocial.groupe.fr.com>

1 : التحرش الجنسي داخل أماكن العمل

يشكل التحرش الجنسي نوعا من العنف البدني أو المادي أو المعنوي والسيكولوجي الذي يمس بالكرامة والشرف وبحرية المرأة ، وهو صورة من صور الأذى الذي حظر الله من وقعه على المرأة، قال تعالى "فلا يؤذين"¹. وهو عبارة عن سلوك عدواني يتخذ مضمونا جنسيا ويصدر عن شخص في موقع سلطة، يستغل نفوذه ليلتزم من هو في موقع تراتبي أقل منه قصد الحصول على منفعة جنسية ضدا عن رغبته وموافقته، أما وسائله فهي الأفعال والأقوال والإشارات ذات طبيعة جنسية ، النظرات الإيجائية المعبرة والملحة ، الأسئلة الشخصية ، الاتصالات الهاتفية و الرسائل المكتوبة و الإلكترونية ، الصور ذات طبيعة جنسية والملاحظات والتعليقات ذات المضمون الجنسي ، التهديد، الإكراه ومحاولات الاغتصاب. والنساء العاملات ضحايا التحرش الجنسي تتأثر صحتهم ، إذ يصبحن مهددات باضطرابات نفسية نتيجة خوف العاملة من فضح هذه الممارسات مخافة فقدان عملها، كما قد يصبن بأمراض عضوية مثل الصداع والقيء وعدم النوم وفقدان الشهية ، نتيجة لهذا الوضع السيئ الذي تضطر فيه المرأة العاملة إلى سماع هذه الاعتداءات الجنسية الكلامية ، وقد تطرد من عملها إذا رفضت الاستجابة لرغبات رئيسها ، وبالتالي التعرض لأمراض سوء التغذية والأمراض المهنية.

ومما يزيد من أثر الأضرار النفسية للتحرش الجنسي على المرأة هو عدم قدرتها على إثارة موضوع التحرش خوفا على سمعتها ويقينا منها بأن الجاني لن يجد العقاب الرادع له ، لصعوبة إثبات واقعة التحرش.

ب: العنف داخل أماكن العمل

يرتبط مفهوم العنف بمفهوم التعذيب كما يحدده تصريح الأمم المتحدة حول القضاء على العنف ضد النساء إذ هو: "كل فعل يتسم بالعنف ينبني على الانتماء إلى جنس الإناث ويسبب أو من شأنه أن يسبب للنساء أضرارا أو آلاما جسدية أو جنسية أو نفسية ويشمل التهديد بارتكاب هذه الأفعال أو الإكراه والحرمان التعسفي من الحرية سواء تم ذلك في إطار الحياة العامة أو الخاصة .

و هو حسب المادة الأولى من القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء²: " كل فعل مادي أو معنوي أو امتناع أساسه التمييز بسبب الجنس يترتب عليه ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي للمرأة " .

و قد عدد المشرع المغربي في ذات المادة أشكال العنف الذي يمكن أن تتعرض له المرأة ، إذ يتوزع هذا الأخير إلى:

1 - سورة الأحزاب الآية 59.

2 - ينظر الظهير الشريف رقم 1.18.19 صادر في 5 جمادى الآخرة 1439 هـ (22 فبراير 2018) بتنفيذ القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 23 جمادى الآخرة 1439 هـ الموافق 12 مارس 2018، ص 1449.

— عنف جسدي: وهو كل فعل أو امتناع يمس أو من شأنه المساس بالسلامة الجسدية للمرأة، أيا كان مرتكبه أو وسيلته أو مكان ارتكابه.

— عنف جنسي: ويتمثل في كل قول، أو فعل، أو استغلال من شأنه المساس بجرمة جسد المرأة لأغراض جنسية أو تجارية، أيا كانت الوسيلة المستعملة في ذلك.

— عنف نفسي: وهو كل اعتداء لفظي أو إكراه أو تهديد أو إهمال أو حرمان، سواء كان بغرض المس بكرامة المرأة وحرمتها، وطمأنينتها أو بغرض تخويفها أو ترهيبها.

— عنف اقتصادي: وهو كل فعل أو امتناع عن فعل ذي طبيعة اقتصادية، أو مالية يضر بالحقوق الاجتماعية أو الاقتصادية للمرأة¹.

و العنف الذي يستهدف المرأة العاملة قد يكون أثناء العمل أو بمناسبة القيام به².

وتمثل العنف في أماكن العمل في كل وضع واقعي تتعرض فيه المرأة العاملة للاضطهاد والتعذيب أو التهديد أو الإكراه الجسدي والنفسي خلال تنفيذها لعملها. فالعنف في العمل يستهدف كل السلوكات العنيفة سواء كانت مادية أو معنوية كالسب والقذف.

و لعل العنف الأكثر انتشارا في مجال العمل — والمسكوت عنه — هو العنف الاقتصادي، إذ تتعرض المرأة العاملة إلى إهدار حقوقها الاقتصادية عن طريق المساس بقيمة الأجر الذي تتقاضاه، والذي لا يلائم — أحيانا — حجم العمل الذي تقوم بإنجازه، وذلك رغم أن النص القانوني يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين متى تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه (المادة 346 من مدونة الشغل).

ورغم أن العنف الممارس ضد المرأة تنتج عنه مجموعة من الاختلالات تفوق في مجموعها تلك الناتجة عن حوادث السير والاعتصاب، فإنه لازال غير مجرم صراحة في مدونة الشغل، إذ اكتفى المشرع في المادة 40 من هذه المدونة باعتباره خطأ جسيما في حق الأجيال، وإذا ما غادرت هذه الأخيرة عملها بسببه، فإنه يكون بمثابة طرد تعسفي.

ت: الجرائم الماسة بالوظيفة الاجتماعية للمرأة (الأمومة)

من أهم الأمور التي كرم الله سبحانه وتعالى المرأة بها في هذه الحياة : الأمومة، تلك الوظيفة السامية التي بفضلها يتكاثر النسل البشري، وهي خاصية تنفرد بها وحدها. ولا ريب أن هذه العملية بما تتمتاز به

1 - انظر في الموضوع : أمنة سميع : العنف الاقتصادي ضد المرأة و سؤال التنمية في إطار مؤلف جماعي بعنوان: المرأة و الاستثمار، أي دور في تنمية الاقتصاد؟ منشورات المركز المغربي للأستاذة الجامعية للبحث في قضايا النوع و التنمية رقم 1، الطبعة الأولى، الناشر المنشورات الحديثة 2021 من ص 45 إلى 70 .

2 - هيثم حامد جليل المصاورة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف — دراسة مقارنة — مجلة الشريعة والاقتصاد يونيو 2014، ع 5 ص من 89 إلى 114

من إجلال وتكريم لا تخلو في المقابل من مخاطر ومشاق وصعاب، وغالبا ما تكابدها المرأة أثناء الحمل والولادة وحتى بعدهما.

وبالنسبة للأم العاملة فالأمر مماثل، بل يزيد لأنها هنا في وضعية يتحتم عليها فيها التوفيق بين تبعات الأمومة عموما ومسؤوليات العمل، لذا كان من الضروري أن يوفر لها المشرع حدا أدنى من الحماية والرعاية.

وتكمن مخاطر بعض الأعمال، كالاشتغال في المواد الكيماوية، في أنها يمكن أن تهدد وظيفة الإنجاب لدى المرأة العاملة إما بإصابتها بالعقم الكامل أو النقص في القدرة على الإنجاب أو تشوه الجنين أو إصابته بالأورام السرطانية أو الإسقاط المبكر (**Fausse couche**).

ونأتي لوظيفة الأمومة التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالصحة نظرا لأثرها السلبي على هذه الأخيرة، لنتساءل: كيف حمى المشرع صحة المرأة جنائيا في هذه الحالة؟ و هل هذه الحماية كافية؟ نشير بداية إلى أن حماية الأمومة هي حماية مطلقة، فهي كما تخص الأمومة الشرعية تسري على الأمومة الطبيعية، و هي كذلك حماية فيزيولوجية¹ أكثر منها معنوية.

ولقد أقر المشرع — حماية لصحة المرأة العاملة بسبب الأمومة والولادة — على عاتق المؤجر مجموعة من الالتزامات، و التي متى تم الإخلال بها قامت جريمة العمل و التي تتمثل فيما يلي .

◀ عدم التخفيف على المرأة الأخيرة بالنسبة للأشغال المكلفة بها

لقد ألزم المشرع المؤجر بضرورة التخفيف على المرأة بالنسبة للأشغال التي تكلف بها أثناء الفترة الأخيرة للحمل وفي الفترة الأولى عقب الولادة ، إذ يمنع عليه مثلا تشغيل النساء في الأعمال التي تستلزم سحب أو رفع أو دفع أوزان ثقيلة، لما لهذه الأعمال من آثار سلبية ينتج عنها إسقاط الجنين مبكرا (**Fausse Couche**) أو الوضع المبكر (**Accouchement prématuré**)، أو تشغيلها في وضعية وقوف مستمر ضمن سلسلة (**Travail à la chaîne**) أو العمل على آليات تسبب اهتزازات.

◀ تشغيل المرأة خلال فترة التوقف الإجبارية المقررة قبل وبعد الولادة

لقد أقر المشرع للمرأة فترة توقف إجبارية قبل وبعد الولادة، حيث ألزمت المادة 152 من مدونة الشغل المشغل بتمتع الأخيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية بإجازة ولادة مدتها 14 أسبوعا كحد أدنى ، ولا يجوز الانتقاص من هذه المدة أو الاتفاق على ما يخالفها ، وإنما تجوز الزيادة فيها بمقتضى عقد الشغل أو اتفاقية جماعية أو نظام داخلي.

1 - عبد القادر الإدريسي العراقي: حماية الأم الأخيرة من خلال مدونة الشغل المغربية ، مجلة قانونك ع : 5 الموسم الثاني يناير — فبراير 2021 على الموقع التالي :

تشغيل النساء الأجيرات النوافس

أكدت المادة 153 م.ش على مبدأ منع تشغيل النساء الأجيرات النوافس خلال الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع.

إنهاء عقد الأجرة بسبب الحمل أو الأمومة

يرتبط بضمان صحة المرأة بسبب الأمومة تأمين منصب عملها من الضياع خلال عطلة الأمومة، إذ منعت المادة 159 من مدونة الشغل المشغل من إنهاء عقد شغل الأجرة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعاً، ولا أثناء توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس (L'état pathologique) مثبتة بشهادة طبية.

و عليه ، وبعد استعراض صور مختلف الجرائم التي من شأنها المساس بصحة المرأة الأجرة، يمكن التعرض للعقوبات المقررة تشريعاً لهذه الجرائم .

ثانياً: العقوبات المقررة للجرائم الماسة بصحة المرأة العاملة

نص المشرع المغربي على عدة عقوبات جنائية حماية للمرأة العامل في الصحة، سواء تعلق الأمر بصحتها الجسدية، أو النفسية أو الوظيفية، علماً منه بالأضرار التي قد لا يمكن جبرها في المستقبل، أو بالأحرى لا يمكن إعادة الوضع إلى ما كانت عليه صحة المرأة. وحتى يمكن الإمام بذلك سيخصص الحديد في البداية (أ) للعقوبات المترتبة عن الأفعال الإجرامية الماسة بالصحة الجسدية، ثم يخصص التوضيح في (ب) بالجرائم الماسة بالصحة النفسية، و أخيراً يتم التعرض في عنصر موالي(ت) للجرائم الماسة بوظيفة الأمومة.

أ: عقوبات الجرائم الماسة بالصحة الجسدية للمرأة العاملة

إن المشرع في سبيل ضمان تطبيق مقتضيات الحماية الخاصة بحق المرأة في الصحة الجسدية ، ربط ذلك بترتيب عقوبات جنائية تتمثل فيما يلي :

1. غرامة من 300 إلى 500 درهم في حق المشغل الذي يقوم بتشغيل النساء في الأشغال التي تبشر في المقالع وفي أغوار المناجم ، وتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجيرات اللاتي ارتكبت المخالفة في حقهن على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم (المادة 183 من مدونة الشغل).

2. غرامة من 300 إلى 500 درهم في حق المشغل الذي يقوم بتشغيل النساء الأحداث ليلاً ، وذلك في حالة تعرض المؤسسة لظروف استثنائية دون الحصول على الإذن الاستثنائي بذلك التشغيل من العون المكلف بتفتيش الشغل ونفس الغرامة – أي من 300 إلى 500 درهم - في حق المشغل الذي لا

ردمدم ISSN:7476-2605

يتقيد في النشاطات غير الفلاحية بالمدة الدنيا من الراحة المنصوص عليها في المادة 174 من مدونة الشغل، والمتعين إتاحتها للنساء فيما بين كل يومين متتاليين من أيام الشغل.

3. غرامة من 2000 إلى 5000 درهم في حق المشغل الذي لا يقوم بتوفير مقاعد كافية بالمؤسسات التي تتولى فيها النساء نقل البضائع والأشياء وعرضها على الجمهور (المادة 183 من مدونة الشغل).

ب: عقوبات الجرائم الماسة بالصحة النفسية للمرأة العاملة

إذا كان المشرع المغربي قد اكتفى في مدونة الشغل بإدراج التحرش الجنسي بمقتضى المادة 40 من هذه المدونة ضمن الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجيعة من طرف المشغل، وأن مغادرة الأجيعة لعملها لهذا السبب يكون بمثابة فصل تعسفي. فإن هذا المشرع عاقب على فعل التحرش الجنسي في القانون الجنائي بمقتضى الفصل 1-1-503¹ بعقوبة الحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر وبغرامة من 2.000 إلى 10 آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين، متى تم ارتكاب هذا الفعل في الفضاءات العمومية أو غيرها. إلا أنه متى ارتكب فعل التحرش من طرف زميل في العمل؛ فإن العقوبة أعلاه تضاعف (الفصل 1-1-503 من القانون الجنائي). وتصل العقوبة إلى الحبس من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات و غرامة من 5.000 إلى 50.000 درهم متى ارتكب التحرش من طرف من له ولاية على الضحية و هذه حال المشغل.

ورغم المقتضيات الزجرية أعلاه، فإن ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل لازالت قضية مسكوتا عنها من لدن المرأة نظرا لحساسيتها، إذ قلما تتم إثارتها على أرض الواقع.

أما ما يتعلق بجريمة العنف، فلا شك أن هذا الأخير سواء كان ماديا أو معنويا، فإنه يؤثر على الصحة النفسية للمرأة العاملة، لذلك فقد خص المشرع الجنائي لكل نوع عقوبة جنائية تتمثل فيما يلي:

— عقوبة الحبس من شهرين إلى سنتين و غرامة من أربعة مائة درهم إلى عشرة آلاف درهم أو إحدى هاتين العقوبتين في حق كل من ارتكب عمدا ضربا أو جرحا أو أي نوع آخر من العنف أو الإيذاء ضد امرأة بسبب جنسها، وذلك سواء نتج عنه مرض أو عجز عن الأشغال الشخصية أو نتج عنه مرض أو عجز لا تتجاوز مدته عشرين يوما.

أما إذا تجاوزت مدة العجز عشرين يوما، فالعقوبة هي الحبس من سنتين إلى ست سنوات و غرامة من 400 درهم إلى 2000 درهم (الفصل 404 من القانون الجنائي)².

1 - أضيف هذا الفصل بمقتضى المادة 5 من القانون رقم 13 — 103 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء.

2 - المغير و المتمم بالمادة 2 من القانون رقم 103.13

— غرامة مالية من 12.000 درهم إلى 60.000 درهم في حق مرتكب السب ضد المرأة بسبب جنسها (الفصل 1 — 444 من القانون الجنائي)¹.

ت: عقوبات الجرائم الماسة بالأمومة

رتب المشرع المغربي بمقتضى المادة 165 من مدونة الشغل عن الإخلال بالالتزامات المفروضة على عاتق المؤاجر بسبب الحمل والأمومة غرامات مالية يتراوح مبلغها بين 10.000 درهم و 20.000 درهم يتحملها هذا الأخير إذا ما قام بـ:

- 1/- إنهاء عقد شغل أجنبية حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع (خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159 م.ش)².
- 2) تشغيل الأجنبية وهي نفساء في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع.
- 3) رفض توقيف عقد شغل الأجنبية التي ترتني ممارسة حقها في هذا الوقف فترة تبتدئ قبل تاريخ توقيع الوضع بسبع أسابيع وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع .
- 4) رفض إطالة فترة توقف العقد إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل والنفاس تجعل من الضروري هذه الإطالة، لكن في حدود ثمانية أسابيع قبل تاريخ الوضع، و14 أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

خاتمة:

بعد ما سبق تناوله بخصوص موضوع الحماية الجنائية لصحة المرأة العاملة نسجل على المشرع ما يلي:

- اكتفاء المشرع في حمايته لصحة المرأة العاملة جنائيا بعقوبة الغرامة المالية للمخالفات المتعلقة بالتشغيل تحت سطح الأرض وفي الأعمال الضارة والخطيرة، والإخلال بقواعد التشغيل ليلا، وكذا مقتضيات الحماية للأمومة. وما يلاحظ هو أن هذا الإجراء يبقى ناقصا في غياب عقوبة أكثر جدية وصرامة، يمكن أن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة .
- اكتفاء المشرع بجعل التحرش الجنسي ضد الأجنبية من طرف المشغل بمثابة خطأ جسيم، دون افتتان هذا الفعل بعقوبة جنائية في مدونة الشغل، ودون حماية للأجنبية في حالة إثارة موضوع التحرش.
- اكتفاء المشرع في حمايته للأجنبية من مظاهر العنف داخل أماكن العمل بجعل هذا العنف خطأ جسيما دون تجريم في مدونة الشغل، مما يجعل أثر العنف مضاعفا على نفسية الأجنبية.
- ومن هنا، فإن المشرع مدعو لتجاوز مظاهر هذا النقص في حمايته الجنائية للصحة الجسدية والنفسية للمرأة العاملة.

1 - المضاف بالمادة 5 من القانون رقم 103.13

2 - تلزم الفقرة الثانية من المادة 10 من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة بوجوب اتخاذ التدابير اللازمة لمنع فصل المرأة بسبب الأمومة وضمان عودتها للعمل

لائحة منابع المقال

لائحة منابع المقال بالعربية

1. مصادر المقال:

✓ القوانين

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في باريس في 10 ديسمبر 1948. بموجب اقرار 217 ألف.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة والتي تعرف باتفاقية سيداو التي صدرت بتاريخ 18 ديسمبر 1979 . وانضم المغرب لاتفاقية سيداو في 21 يونيو 1993.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وعُرض للتوقيع والتصديق والانضمام. بموجب قرار الجمعية العامة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.
- الدستور المغربي الصادر بتاريخ 29 يوليوز 2011 و المنفذ بالظهير الشريف رقم : 91-11-1 صادر في 27 شعبان 1432 (29 يوليوز 2011) الجريدة الرسمية عدد 569 مكرر بتاريخ 30 يوليوز 2011.
- ظهير الشريف صادر بتاريخ 14 رجب 1424 الموافق (11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمملونة الشغل، منشور في الجريدة 5167 بتاريخ 3 شوال 1424 موافق (8 ديسمبر 2003) ص 3969.
- الظهير الشريف رقم 1.18.19 صادر في 5 جمادى الآخرة 1439 (22 فبراير 2018) بتنفيذ القانون رقم 103.13 المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 23 جمادى الآخرة 1439 الموافق 12 مارس 2018، ص 1449.

✓ معجم

- دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل، عربي — انجليزي — فرنسي .مدير عام منظمة العمل العربية 1992

2. مراجع المقال:

+ الكتب

- ✓ آمنة سميع: العنف الاقتصادي ضد المرأة و سؤال التنمية في إطار مؤلف جماعي بعنوان : المرأة و الاستثمار ،أي دور في تنمية الاقتصاد ؟ منشورات المركز المغربي للأستاذة الجامعية للبحث في قضايا النوع و التنمية رقم 1، الطبعة الأولى، الناشر المنشورات الحديثة 2021.
- ✓ ناجي علي محمد الدلوي، الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي دراسة مقارنة، المركز العربي 2020،
- ✓ محمد خالد، المرأة العاملة ، تحديات الواقع و المستقبل، دون ذكر اسم المطبعة، سنة 1999.

+ بحث جامعي:

- ✓ فاطمة طاوسي، الحماية القانونية للمرأة العاملة — دراسة مقارنة — في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر — بسكرة — 2019 _ 2020.

3. المقالات (ورقية وإلكترونية)

✓ أحمد رشاد الهواري، التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية والعربية مجلة القانونية 2016، العدد.

✓ خالد أنور لبن وسحر محمد شلبي نوبصر، الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري. بحافظة الشرقية، مجلة العلوم الزراعية المستدامة 2019، العدد 1.

✓ عبد الله العلوي، المرأة في قانون الشغل المغرب ، مجلة المحامي 1999 العدد 34.

✓ هشام حامد جليل المصاورة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية و العنف — دراسة مقارنة — مجلة الشريعة والاقتصاد يونيو 2014، العدد 5.

✓ عبد القادر الإدريسي العرابي، حماية الأم الأجيعة من خلال مدونة الشغل المغربية ، مجلة قانونك الموسم الثاني يناير فبراير 2021، العدد 5 على الموقع التالي : <https://www.9anonak.com>

✓ هاجر يحيى، الحماية القانونية لتشغيل المرأة الأجيعة، مقال منشور في الموقع بتاريخ 21 مارس، 2022 ينظر الموقع: <https://www.aljamaa.net/ar/189697>

• لائحة منابع المقال بالفرنسية

- La santé des femmes au travail en 5 infos_ clés : [hups//le.comtoir.malakoffhumanis.com](https://le.comtoir.malakoffhumanis.com)
- Les femmes et la sécurité et la santé au travail : [osha.europa.eu /fr/the](https://osha.europa.eu/fr/the)
- <https://www.editions-tissot.fr>

- Droits des femmes dans l'entreprise RF social_ Groupe Revue Fudiciaire Cahiers Juridiques

N° 67 [hups://rfsocial.groupe.fr.com](https://rfsocial.groupe.fr.com)