

مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل وفقا لأحكام قانون العمل الاردني:  
دراسة مقارنة

*THE LEGAL PROTECTION FOR WOMEN OF SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN ACCORDANCE WITH THE PROVISIONS OF THE JORDANIAN LABOR LAW: A COMPARATIVE STUDY*

\*أسيل محمود علي الرشدان  
جامعة جرش، الأردن

\*(Corresponding author) e-mail: [Aseelrashdan2@gmail.com](mailto:Aseelrashdan2@gmail.com)

**ABSTRACT**

Jordan is witnessing nowadays a comprehensive modernization paths that include special plans and strategies aiming at empowering women politically and supporting them economically in the implementation of the economic modernization vision that was launched under royal patronage. The Jordanian legislator guaranteed women their rights and worked to provide them with legal protection in the workplace within national and international decent work standards. However, there is a hidden obstacle that prevents women from continuing their work, which is highlighted in this study, namely the phenomenon of sexual harassment in the workplace, which constitutes a blatant violation of women's human rights in the absence of protection guarantees, effective complaints mechanisms, and law enforcement. Although the efforts of the legislator in making recent amendments to the Jordanian Labor Law is here appreciated, these amendments, however, are fraught with shortcomings in providing adequate and effective legal protection for working women from sexual harassment despite the spread of this phenomenon in light of societal denial of it and the absence of a culture of reporting cases of harassment for fear of social restrictions represented by stigma and blaming the victim instead of the perpetrator. This is, in addition to, the absence of any measures to protect those who report harassment, which requires expanding legal protection for working women and enhancing their protection and support by creating mechanisms that guarantee women a healthy work environment that suits them and creates an atmosphere of reassurance and psychological comfort at work.

**Article history:**

Submission date: 29 July 2024

Received in revised form: 30 July 2024

Acceptance date: 30 September 2024

Available online: 21 January 2025

**Keywords:**

working women, sexual harassment, protection, workplace, reporting, women support.

**Funding:**

**Competing interest:**

The author(s) have declared that no competing interests exist.

**Cite as**

الرشدان أ. (2025). مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل. مجلة جرش للبحوث والدراسات، 25(01).

<https://doi.org/10.9622/jrs.v25i01.133>



© The authors (2025). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. For commercial re-use, please contact [admin@jpu.edu.jo](mailto:admin@jpu.edu.jo).

## ملخص البحث

يشهد الأردن اليوم مسارات تحديث شاملة تتضمن خطط واستراتيجيات خاصة هدفها تمكين المرأة سياسياً ودعمها اقتصادياً تنفيذاً لرؤية التحديث الاقتصادي التي أطلقت برعاية ملكية سامية، وكفل المشرع الأردني للمرأة الأردنية حقوقها وعمل على توفير الحماية القانونية لها في مكان العمل ضمن معايير العمل اللائق الوطنية والدولية إلا أن هناك عائق خفي يمنع المرأة من الاستمرار في العمل وهو ما سلطنا الضوء عليه في هذه الدراسة، ألا وهو ظاهرة التحرش الجنسي في مكان العمل والذي يشكل انتهاكاً صارخاً لحقوق المرأة الإنسانية في ظل غياب ضمانات الحماية وآليات الشكاوى الفاعلة وإنفاذ القانون، وإن كنا نثمن جهود المشرع في إجراء التعديلات الأخيرة على نصوص قانون العمل الأردني، إلا أن هذه التعديلات يكتنفها جانب من القصور في توفير الحماية القانونية الكافية والفعالة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي بالرغم من انتشار هذه الظاهرة في ظل الإنكار المجتمعي لها وغياب ثقافة التبليغ عن حالات التحرش خوفاً من القيود الاجتماعية التي تتمثل بالوصمة ولوم الضحية بدل الجاني، إضافة إلى غياب أي تدابير لحماية المبلغين عن التحرش، مما يستدعي توسيع الحماية القانونية للمرأة العاملة وتعزيزها ودعمها عبر إيجاد آليات تضمن للمرأة بيئة عمل صحية تليق بها وتضفي أجواء الطمأنينة والراحة النفسية لها في مكان العمل.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة، التحرش الجنسي، الحماية، مكان العمل، التبليغ، الدعم.

### مقدمة:

لقد شهدت العقود الأخيرة دخولاً واسعاً للمرأة لسوق العمل في مختلف القطاعات والميادين مما أتاح لها فرصاً عديدة لإثبات ذاتها وكفاءتها المهنية وجديتها في العمل، فتقلدت المناصب العليا في أغلب المجالات. وكان من الطبيعي أن يرافق ذلك كله ظهور العديد من الحاجات الخاصة بها أو المشكلات الطبيعية التي تفرضها طبيعة المرأة وظروف عملها وشروط تعيينها، والتي قد لا يواجهها الرجل في نفس مكان العمل .

ومنذ عام 2015 بدأت جهود منظمة العمل الدولية بالتوجه لوضع معايير وتوصيات متعلقة بشكل رئيسي بالعنف الواقع على الرجل والمرأة في مكان العمل وكللت جهود المنظمة بالاتفاقيات والتوصيات المقترحة بالتقرير الذي أصدرته في شهر حزيران / 2019 بعنوان "القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل" خلال مؤتمر جنيف ويهدف التقرير في مجمله إلى توفير الحماية للعاملين والعاملات في أماكن العمل من كافة مظاهر العنف والتحرش، وكان الأردن من أولى الدول التي أرسلت مندوباً عنها للمشاركة في المؤتمر الذي انبثقت عنه الاتفاقية، ولقد أولى المشرع الأردني اهتماماً خاصاً بتنظيم عمل المرأة ووضع الضوابط والضمانات التي تكفل لها كافة حقوقها العمالية ضمن معايير العمل اللائق الوطنية والدولية بهدف ترسيخ أسس ومبادئ العدالة والمساواة، حيث أقر في

قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى عام 2023 مبدءاً المساواة في العمل ومنع أي تمييز يكون أساسه الجنس أو النوع الاجتماعي أو أي معيار آخر .

### اهمية الدراسة:

يظهر واقع الحال بعض التحديات التي لا تزال قائمة وتعكس معاناة المرأة العاملة من التهميش والانتقاص الوظيفي في مكان العمل بالإضافة إلى التحرش الجنسي الذي يعد التحدي الأكثر تطرفاً وانتشاراً ويعد شكلاً من أشكال عدم المساواة التي تتعرض لها النساء والفتيات ويمثل ظاهرة لا تحدها الحدود الاجتماعية أو الجغرافية مما يخلق جواً من عدم الأمان ويشكل عائقاً أمام مسيرتها المهنية، ويعتبر التحرش الجنسي أو حلقات العنف الجنسي ضد النساء خاصة وأن أغلب العاملات يفضلن عدم تقديم شكوى والتبليغ عن المتحرش خوفاً من الفضيحة أو فقدان العمل حيث أن الحماية القانونية غير كافية ومحدودة في ظل النقائص التي تشوبها، وهذا ما أكدته دراسة أجرتها منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية عام 2018 تبين أن 75% من الأردنيات اللواتي تعرضن للتحرش في مكان العمل لم يفكرن في اتخاذ أي إجراءات قانونية، وترتبط الدراسات ما بين التحرش الجنسي والسلطة بشكل عام<sup>1</sup>، ومنها العلاقات في مجال العمل حيث يكون مرتكب التحرش في موقع يؤهله استغلال سلطته القانونية لممارسة التحرش، ويرتبط العنف ضد النساء العاملات بافتقارهن للسلطة إضافة إلى المعايير الاجتماعية التي تحدد أدوار الرجال والنساء في المجتمع والتغاضي عن إساءة معاملتهن أو تعنيفهن وتفاوت أوجه عدم المساواة في مختلف المجالات مما يؤدي إلى زيادة المخاطر التي تواجههن من إساءة وعنف واستغلال<sup>2</sup>.

### مشكلة الدراسة :

أن التعديلات الأخيرة رقم (10) لسنة 2023 لقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 خطت خطوة مهمة في مكافحة ظاهرة التحرش الجنسي في مكان العمل حيث نصت المادة (29/أ/6) نصت صراحة على حق العامل في ترك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية إذا تعرض للضرب أو التحقير أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه في التشريعات النافذة المفعول، وتم إضافة تعريف لمفهوم التحرش الجنسي في الفقرة (ج) من نفس المادة، وبالرغم من أهمية هذا الاعتراف ما زال قانون العمل يعاني القصور في توفير الحماية القانونية والفعالة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل حيث تناول التحرش الجنسي من طرف صاحب العمل أو من يمثله فقط ولم يكفل هذا الحق للعاملة إذا كان المتحرش زميل لها أو زبون أو مراجع متواجد في مكان العمل، كما أن المشرع لم يراعي صعوبة إثبات واقعة التحرش في مكان العمل خاصة وأنها تقع عادة في أماكن مغلقة خالية من الشهود، بالإضافة إلى أنه لم يوفر أي آلية حمائية لضحايا التحرش الجنسي مما يضعف ويقلل من قيمة هذه التعديلات، ومن الجدير بالذكر أن التعديلات الأخيرة على قانون العقوبات الأردني لعام شددت العقوبات على الجرائم التي تدخل ضمن إطار التحرش الجنسي "جريمة

المداعبة" و "جريمة الفعل المخل بالحياء العام" ووسعت من نطاق تطبيق العقوبة عليها إلا أن هذه التعديلات لم تذكر مصطلح التحرش الجنسي صراحة مما ينعكس سلباً على توفير الحماية القانونية لضحايا التحرش الجنسي.

### أسئلة الدراسة:

ويثير هذا الموضوع العديد من التساؤلات تشكل مجملها مشكلة الدراسة ومنها على سبيل المثال :

1- ما المقصود بالتحرش الجنسي في مكان العمل؟

2- ما هي أشكال التحرش الجنسي؟

3- ما هي مسبباته؟

4- كيف عالج المشرع الأردني هذه الظاهرة؟ ومدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل؟

هذه التساؤلات وغيرها مما قد يثار في هذه الدراسة ستكون محوراً لدراستنا مستقبلاً علنا نجد إجابات شافية لها تفيد المهتمين في هذا الجانب.

سنركز في دراستنا على مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل وفقاً لأحكام قانون العمل دون التطرق إلى أحكام التشريعات الأخرى إلا بالقدر الضروري واللازم الذي تقتضيه هذه الدراسة.

### اهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية :

1- بيان ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل وتحديد انواعه واشكاله

2- توضيح التعديلات التي أقرها المشرع على قانون العمل بخصوص التحرش الجنسي

3- بيان مدى كفاية الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل

4- توضيح موقف منظمة العمل الدولية والقانون الفرنسي من هذه الظاهرة, باعتبارها جزءاً من هذه الدراسة

## منهجية الدراسة:

ستتبع في دراستنا المنهج التحليلي المقارن حيث نتناول النصوص القانونية ذات العلاقة للوقوف على مضامينها ومراميها لإظهار قصور أحكام قانون العمل في توفير الحماية القانونية الكافية والفعالة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل في سبيل اقتراح آليات و ضمانات حماية المرأة وكل ذلك في إطار مقارنة القانون الأردني مع القانون الفرنسي والاتفاقيات الدولية. تأسيساً على ما تقدم سنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين نخصص المبحث الأول لبيان ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل ، أما المبحث الثاني نتناول فيه مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في قانون العمل الأردني .

## المبحث الأول: ماهية التحرش الجنسي في مكان العمل:

تعرض المرأة العاملة للعديد من أشكال العنف في أماكن العمل تتمثل في العنف الجسدي والعنف الجنسي بالإضافة إلى العنف اللفظي والعنف الاقتصادي<sup>3</sup>، ويعد التحرش الجنسي من أخطر الظواهر التي انتشرت بصورة ملحوظة في مجتمعنا مؤخراً، حيث ظن كثير من أهل الشهوات أنهم أحرار في عقولهم وأجسادهم يتصرفون فيها بما تمليه عليهم شهواتهم فانطلقت أعينهم الجائرة تبحث عن فريستها كما لو كنا في غابة.

ويعتبر التحرش الجنسي وجه من أوجه العنف ضد المرأة في مكان العمل الذي يولد لديها شعوراً من عدم الراحة والأمان، وقد يكون في صورة إيحاءات جنسية غير مرغوب فيها سواء كانت لفظية أو جسدية، أو القيام بسلوك ذات طابع جنسي سواء كان صريحاً أم ضمنياً، وتتعدد أشكاله ووسائله حيث تعتمد على المكان الذي يمارس فيه ومدى سلطة ونفوذ المتحرش ويعتبر التحرش عنفاً طالما أنه يلحق بالمرأة الألم والضيق ويحد من حريتها. وعلى نطاق العالم تتعرض امرأة من بين كل ثلاث نساء للعنف الجنسي في وقت ما من حياتها بدءاً بالاغتصاب والعنف داخل الأسرة وانتهاءً بالمضايقات في مكان العمل والتسلط على شبكة الانترنت<sup>4</sup>.

ويعد التحرش الجنسي تعبيراً جديداً على الثقافة العربية، فهو ترجمة للتعبير الإنجليزي "Sexual Assault" أو "Sexual Harassment"، ولكن هناك اتفاق على أنه يعني التصرفات التي تنتهك الحقوق الجنسية للمرأة والرجل<sup>5</sup>.

وقد عرف لغوياً في المعجم الوجيز حرشه حرشاً أي خدشه وحرش الدابة أي حك ظهرها وحرش الصيد أي هيجه ليصيده، والشيء الحرش هو الخشن وحرش بينهم أي أفسد بينهم وتحرش به أي تعرض له ليهيجه كما ورد في المعجم الغني معنى التحرش الجنسي "إثارة المرأة وإغراؤها للإيقاع بها جنسياً و"اراد التحرش به" تعني استفزازه وإثارة حفيظته، وفي المعجم العربي يعني "التحرش الجنسي" تقديم مفاتحات جنسية مهينة وغير مرغوبة ومنحطة وملاحظات تمييزية<sup>6</sup>.

يتبين لنا مما سبق أن جميع المعاني اللغوية أجمعت على أن التحرش عبارة عن أقوال وأفعال ولا يقتصر الأمر على الأقوال فقط وهو يحمل معاني عدم الرغبة والتهيج وقد يقع من ذكر لأنثى أو من أنثى لذكر أو من طرفين من ذات الجنس إلا أن الإناث أكثر عرضة له من الذكور.

أما من الناحية القانونية فقد اختلفت التشريعات بشأن العنف والتحرش نظراً لاختلاف البيئة التنظيمية والتشريعية، فاختلقت المصطلحات والتسميات من قانون لآخر حيث تضمنت بعض المصطلحات مثل "العنف"، "التحرش"، "التخويف"، "المضايقة"، "الاعتداء"، "السلوك المسيء"، وعلى الصعيد الوطني حرص المشرع الأردني على ضمان الحماية القانونية للعمال من التحرش الجنسي في مكان العمل حيث قام بتعديل أحكام قانون العمل<sup>7</sup> وتم إضافة مادة متعلقة بالتحرش الجنسي من خلال المادة (29) والتي تحدد الأسباب التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار، حيث تمت إضافة الفقرة (ج) وورد فيها تعريف للتحرش الجنسي على أنه "أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به وبمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به".

ومن الجدير بالذكر أن وزارة العمل الأردنية قامت بإعداد دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل<sup>8</sup> حيث ورد فيه تعريف التحرش الجنسي تحت بند ثالثاً بأنه "أقوال وأفعال وإيماءات تخرج عن نطاق اللياقة العامة وتصدر من أشخاص يقصدون من وراءها استمالة الآخرين ليمارسو معهم سلوكاً جنسياً وقد يتم ذلك بالتهديد أو الابتزاز أو التخويف مما يعد تعدياً فاضحاً على حرية الآخرين وكرامتهم".

في حين خلت نصوص قانون العقوبات الأردني من تعريف صريح لمصطلح التحرش الجنسي، إلا أن هناك عدداً من الجرائم منصوص عليها في هذا القانون تدخل ضمن إطار جريمة التحرش الجنسي وهي: جريمة المداعبة المنافية للحياء وجريمة الفعل المناف للحياء وجريمة الفعل المناف للحياء في الأماكن العامة، وتم بموجب التعديلات الأخيرة على قانون العقوبات تشديد العقوبة على هذه الجرائم وتوسيع نطاق تطبيقها.

ولقد نصت المادة 69/ هـ من نظام الخدمة المدنية "يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على  
2.....- ممارسة أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به بما يمس كرامة الآخرين ويكون مهيناً لهم ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو الجنسي لهم.

أما بالنسبة للتشريعات العربية باستثناء القانون المغربي فإن أغلبها لم تعالج موضوع التحرش الجنسي في مكان العمل بالنص عليه في قانون العمل، وإنما أحالت نصوص قانون العمل على القوانين الجزائية ومن الجدير بالذكر أن بعض القوانين العربية لم تتطرق لهذه الظاهرة لا بالتجريم ولا بالمعالجة في قانون العمل وسكتت عنها باعتبار أنها تخضع لمظلة قوانين أخرى.

وعلى الصعيد الدولي فقد قام المشرع الفرنسي بتفصيل جريمة التحرش الجنسي في الفصل الثالث من الكتاب الأول المتعلق بالأحكام العامة لقانون العمل الفرنسي حيث ركز من خلال تعريفه للتحرش الجنسي على ماهية الأفعال المشككة له ونص على أن العامل لا يجب أن يتحمل الأفعال التالية: حالة التحرش الجنسي الذي يتم عن طريق أقوال أو سلوكيات ذات دلالة جنسية متكررة تسيء إلى كرامة العامل بسبب طابعها المهين أو المذل وما تخلق ضده وضعية تخويفية أو عدائية أو مسيئة، ويعتبر في حكم التحرش الجنسي كل شكل من أشكال الضغط الخطير حتى لو تم بصفه غير متكررة يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر، وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية سواء كان هذا الأخير مطلوباً لفائدة مرتكبها ولفائدة شخص آخر من الغير<sup>9</sup>.

وقد عرف قانون العمل الكندي بصيغته المعدلة عام 2019 العنف والتحرش بـ "أي تصرف، سلوك، تعليق بما في ذلك ذو الطبيعة الجنسية من المتوقع بصورة معقولة أن يتسبب في الإساءة، الإذلال أو أي إصابة جسدية أو نفسية أو مرض لموظف/ موظفة بما في ذلك أي تصرفات أو سلوكيات، تعليقات منصوص عليها في القانون".

كما عرفت الوكالة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل (COEE) التحرش الجنسي على أنه نوع من أنواع التمييز بسبب الجنس ويعتبر مخالفاً لقانون الحقوق المدنية لعام 1964 ويتضمن نوعين من المضايقات الجنسية وهي "الشيء مقابل الشيء" ويقصد بها "تمثيل أي عروض جنسية مرفوضة وطلب خدمات جنسية وأي سلوك بدني أو لغوي آخر ذو طبيعة جنسية عندما يصبح الخضوع لهذا السلوك شرطاً سواء صراحة أو ضمناً لتوظيف الشخص أو يستخدم خضوع أو رفض الفرد لهذا السلوك كأساس لاتخاذ قرارات وظيفية تؤثر على هذا الشخص أو قد تكون "البيئة العدائية" وهي "عروض جنسية مرفوضة وطلب خدمات جنسية أو أي سلوك بدني أو لغوي آخر ذو طبيعة جنسية عندما يكون الهدف من أو أثر هذا السلوك هو التعارض اللامعقول مع أداء الشخص لعمله أو خلق بيئة عمل بالتهديد أو عدوانية أو مهينة<sup>10</sup>.

أما مشروع قانون الحماية من التحرش الجنسي الذي نفذته جامعة جون هوبكنز<sup>11</sup> فقد عرف التحرش الجنسي في مكان العمل أنه "القيام بإجاءات جنسية غير مرحب بها تؤدي إلى بيئة عمل عدائية أو عندما يعتبر الطرف الذي يتلقى هذه الإجاءات الجنسية أنها منافية للأخلاق أو أن رفضها سينعكس سلباً أو قد يعتبر يعتبر أنه سينعكس سلباً على ظروف العمل الحالية أو المحتملة".

ولقد ورد في اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء (1979) والتي تخول النساء الحق في سلامة ظروف العمل<sup>12</sup> توصية عامة رقم (19) بمناسبة دورتها الحادية عشرة سنة 1992 وتطرت فيها للعنف القائم على الجنس ومن ضمنه التحرش الجنسي<sup>13</sup> وأوصت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات قانونية فعلية بما في ذلك عقوبات جنائية وتعويضات مدنية لحماية النساء ضد التحرش الجنسي في مكان العمل<sup>14</sup>، ولعل من المهم الإشارة إلى الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة عام 1993 والذي يحدد ألفاظ من قبيل التعدي الجنسي والاعتصاب والمضايقة الجنسية في أماكن العمل واعتبار هذه الأعمال خرقاً لمبدأ المساواة والحرية حيث جاء في المادة الثانية فقرة (ب) يفهم بالعنف ضد المرأة أنه يشمل على سبيل المثال لا على سبيل الحصر ما يلي "العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاعتصاب والتعدي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء"<sup>15</sup>.

ونظراً لعدم وجود إجماع عالمي على تعريف موحد وجامع لمفهوم "التحرش الجنسي" فما يعد تحرشاً في مجتمع قد لا يكون كذلك في مجتمع آخر لذا تم معالجة ذلك على المستوى الأوروبي ضمن إطار القانون المتعلق بمكافحة التحرش الجنسي حيث تم وضع معايير تساعد الدول على صياغة تعريف التحرش الجنسي في الملحق بالتوصية رقم 131/92 الصادرة عن اللجنة الأوروبية بتاريخ 1991<sup>16</sup>/11/27. ووفقاً لهذا القانون "يعد تحرشاً جنسياً كل تصرف مادي مزعج سواء كان شفويّاً أو غير شفوي .....". وعليه فإن الخاصية الأساسية للتحرش الجنسي وفقاً لما سبق أن الذي يتعرض للتحرش يشعر بأن هذا السلوك غير مرغوب به ، ولكل فرد حرية تحديد ما هو التصرف الذي لا يقبله أو الذي يعتبره مهين له<sup>17</sup>.

وعليه نجد أن القانون الأوروبي أحسن فعلاً عندما أخذ بالمعيار الشخصي لتحديد ماهية السلوك الذي يعد تحرشاً جنسياً، كما أن هذا القانون لم يقتصر هذه الحماية للمرأة وحسب إنما بسط حمايته للذكر أيضاً ضمن عمومية هذا النص مما يقترب لحد كبير من أحكام الشريعة الإسلامية دون أن يصل إلى إعجازها، حيث حارب القرآن الكريم الدوافع النفسية الموصلة لهذه الفاحشة محاطباً المرأة والرجل في آنٍ واحد بقوله تعالى: "قل للمؤمنين يغضوا من أبصارهم"<sup>18</sup>، "وقل للمؤمنات يغضضن من أبصارهن"<sup>19</sup>، كما نهي الله سبحانه وتعالى عن الاقتراب من الفواحش ما ظهر منها وما بطن بقوله تعالى "ولا تقربوا الفواحش ما ظهر منها وما بطن"<sup>20</sup>.

وتعتبر جرائم التعدي على العرض مصدر من مصادر التهديد لمقصد من المقاصد الضرورية في الشريعة الإسلامية، فإذا نظرنا إلى كل ما اعتبرته القوانين الوضعية والاتفاقيات الدولية تحرشاً جنسياً ووضعناه في ميزان الشريعة الإسلامية لوجدناه من أشد الجرائم باعتبارها تهدد مقصداً من المقاصد الضرورية والمصالح المعتبرة التي تحرص الشريعة الإسلامية على حمايتها من أي اعتداء حيث أن أي اعتداء عليها يشكل خلافاً في نظام المجتمع وهي مصلحة حفظ العرض أو النسل، حيث حصر الفقهاء المصالح الضرورية في خمس وهي "حفظ الدين، حفظ النفس، حفظ العقل، حفظ النسل، حفظ المال"، فكان التحرش الجنسي تبعاً لذلك مجزماً في الشريعة الإسلامية من يوم نزولها<sup>21</sup>، ويرى الفقهاء المسلمون أن التحرش الجنسي يعد من أكبر مصادر الخطر التي تهدد الأعراض ويتساوى في خطورته مع القتل حيث يجب تطبيق الأحكام التي تمنعه وتحافظ على الأعراض كتطبيق الأحكام التي تحافظ على الحياة لأن جميع الأحكام التي شرعها الله تعالى شرعها لرعاية مصالح العباد ودرء المفاسد عنهم<sup>22</sup>، فصيانة الأعراض تقتضي صيانة الجسد من أي ممارسة جنسية غير مشروعة، لذا تضمنت القواعد الشرعية العديد من المبادئ الأخلاقية والسلوكية على نحو يضمن منع كل أشكال الفاحشة ودواعي الزنا لحماية الأعراض من أي فعل أو قول يدنسها كعبارات الغزل الفاحش والنظر بالعين والإشارات بالحاجب والتلميحات القبيحة والملازمة والاحتكاك والملاحقة فكل هذه الصور تشكل مساساً بسلامة العرض وهو ما يوضح مدى خطورة التحرش الجنسي باعتباره جريمة تمس الأعراض من منظور إسلامي<sup>23</sup>.

وتعد الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل لسنة 2019 (رقم 190) والتوصية المصاحبة لها (رقم 206) من أهم وأحدث المعايير الدولية بشأن العنف والتحرش في مكان العمل حيث غطت بصورة شاملة جميع حالات العنف والتحرش الجنسي الأكثر انتشاراً والمتثلة بالتحرش اللفظي المتمثل في استخدام عبارات وكلمات ذات دلالات وإيحاءات جنسية وقد تتم بطريقة مباشرة كالتغزل في المرأة بعبارات تحمل في ظاهرها معنى الإعجاب والتودد، إلا أنها في حقيقة الأمر تكون عبارات تخدش الحياء وتسبب الأذى النفسي أو عن طريق إطلاق النكات الجنسية أو التعليقات الجنسية حول جسد أو ملابس المرأة وسرد القصص ذات الطابع الجنسي بالإضافة لطلب إسداء معروف جنسي أو فرض إسداء مثل هذا المعروف أو تحويل النقاش أو الحوار إلى نقاش أو حوار جنسي، كما قد يكون التحرش إلكترونياً بارسال فيديوهات ومقاطع أو رسائل نصية غير لائقة أو نكات وصور جنسية فاضحة أو كتابة فاضحة أو ذات طابع جنسي على حسابات المرأة الإلكترونية وتكون مهينه لها بالإضافة إلى الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي وتطبيقات الهواتف الذكية .

بالإضافة إلى التحرش الفعلي والذي يتم بالقيام بإحدى صور المضايقة الفعلية بطرق كثيرة منها على سبيل المثال النداءات ذات الإيحاءات الجنسية التي تمس كرامتها، أو عن طريق النظرة الفاحصة وليست النظرة العادية حيث تتم استتالة النظر لجسد المرأة

وبخاصة في الأماكن الحساسة من الجسد<sup>24</sup>. أو عن طريق الملامسة الجسدية الفعلية حيث يتم استغلال ازدحام المكان ليحتك بجسد المرأة ويقترّب منها أكثر من اللازم، وقد يسلك المتحرش سلوكاً آخر يكون بالإشارة وبالتعبيرات الوجهية ذات الإيحاءات الجنسية التي تمس كرامة المرأة كما قد يقوم بملاحقتها وتتبعها أينما ذهبت، بالإضافة إلى عرض تقديم خدمة مقابل القيام بفعل فاضح أو جنسي مستغلاً في ذلك سلطته الوظيفية<sup>25</sup>.

وتأسيساً على ما تقدم يمكننا تعريف التحرش الجنسي في مكان العمل بأنه "أي إيحاءات جنسية غير مرغوب بها تمارس في مكان العمل سواء كانت لفظية أو جسدية أو عن طريق القيام بسلوك ذات طابع جنسي سواء كان هذا السلوك بشكل صريح أو ضمني يحدث بين الزملاء أو الرؤساء أو من قبل أطراف خارجية مثل الزبائن والعملاء وله أشكال متعددة ووسائل متنوعة تعتمد على المكان الذي يمارس فيه والسلطة والنفوذ اللذان يتمتع بهما المتحرش وقد يتم التحرش بفعل واحد أو بعدة أفعال منفردة أو مستمرة، كما تعد الملاحقات والإيحاءات والتعليقات الجنسية الإلكترونية نوعاً من التحرش الجنسي.

ومن شأن كل ما ذكر أن يخلق بيئة عمل مهينة ومهددة وتؤدي إلى تدخل غير منطقي في الأداء العملي للمرأة ضحية التحرش الجنسي مما يعرضها لأي شكل من أشكال الضرر المقترن باستمرار العمل أو الترقية أو تجديد العقد، خاصة إذا كان رفضها لهذه الإيحاءات الجنسية له وقعاً سلبياً على ظروف العمل خاصة عندما يصبح عرض العمل أو استمرارها فيه مرهوناً بقبولها لهذه الإيحاءات أو مدى احتمالها لها.

وبناءً على ما سبق، فإنه يخرج من دائرة التحرش الجنسي قرارات الإدارة اليومية والملاحظات المشروعة والمشورة التي تتضمن مهام العمل بما في ذلك الملاحظات والآراء السلبية من المديرين والمشرفين على أداء العمل، بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية حتى لو انطوت على تبعات غير سارة حتى الخلافات والاختلافات الثقافية في العمل التي لا تستند إلى العرق أو النوع الاجتماعي والدين، فلا يمكن اعتبارها تحرشاً.

### المبحث الثاني: مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في قانون العمل الأردني:

تشكل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 تطوراً هاماً في حماية حقوق العاملات والعاملين وضمان بيئة عمل آمنة وألزمت الدول الأطراف باتخاذ تدابير تشريعية وإجرائية للوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل حيث أدخل المشرع الأردني عام 2023 تعديلات على قانون العمل الأردني من خلال المادة (29) والتي تحدد الأسباب التي يجوز فيها للعامل ترك العمل بدون إشعار صاحب العمل على أن يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال أسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وذلك في أي من الحالات التالية.....(6) على: "إذا

اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول".

يتبين لنا أن هذا النص يعطي العامل الحق في ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية عند انتهاء خدماته حال قيام صاحب العمل أو من يمثله بالتعدي عليه أثناء العمل أو بسببه وهو ما يعني أن المشرع اشترط لتمكين العامل من ترك العمل دون إشعار أن يقوم صاحب العمل أو من يمثله بالتعدي على العامل كما اشترط أن يقع هذا الاعتداء على العامل أثناء العمل وبسببه.

لا بد لنا ابتداءً أن نثمن موقف المشرع الأردني في توسيعه لجنس ضحية الاعتداء الجنسي وعدم قصره لأحكام هذه الحماية فقط على المرأة العاملة من خلال عمومية النص واستخدامه لمصطلح العامل<sup>26</sup>، إذ أن ظاهرة التحرش الجنسي لا تتعلق بالمرأة دون الرجل بل تشملهما معاً فقد يتعرض العامل للتحرش الجنسي إذا كان صاحب العمل أنثى أو إذا كان صاحب العمل شاذ جنسي، إلا أن أغلب الدراسات توصلت إلى أن نسبة التحرش بالعمالات أكبر بكثير من التحرش الجنسي بالعمال الذكور، وكشفت دراسة استقصائية مسحية حول العنف والتحرش في الأردن أجرتها منظمة "اكشن ايد" أن واحدة من كل 5 نساء عانين من شكل أو أكثر من أشكال العنف في مكان العمل<sup>27</sup>.

إلا أن هذا التعديل الذي اعتبره البعض "نصراً للمرأة الأردنية" يوفر حماية أولية للعمالات إلا أنها حماية قاصرة تشوبها النقص وتشكل فراغاً قانونياً وباستقراء هذه التعديلات توصلنا إلى أن الحماية القانونية من التحرش في مكان العمل غير كافية وغير شاملة لكافة أشكال التحرش الجنسي حيث أنها تتوفر إذا تم التحرش من قبل صاحب العمل أو من يمثله على افتراض أن كافة العاملين يمثلونه من الناحية القانونية، إلا أنه يجب أن ينص على ذلك صراحة، كما تناسى المشرع أن التحرش قد يقع من المراجعين والعملاء والزبائن بل يكون أكثر انتشاراً في أماكن العمل التي تقوم بها العاملة بتقديم الخدمة للزبائن والعملاء، إذ أنها تضطر إلى الاحتكاك والتعامل المباشر معهم مما يزيد من فرص تعرضها للتحرش الجنسي، وبمفهوم المخالفة لنص المادة (6/29) إذا تم التحرش أو الاعتداء على العاملة من قبل أي شخص آخر غير صاحب العمل أو من يمثله تمثيلاً قانونياً صحيحاً، فلا يعتبر ذلك مبرراً لترك العمل دون إشعار، مما يفقدها حقوقها القانونية وتعويضاتها المستحقة، لذا على المشرع الأردني إعادة النظر بالتعديل بحيث يصبح النص "صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العاملين لديه أو المراجعين والعملاء المتواجدين في مكان العمل" مع ضرورة سن أنظمة داخلية في المؤسسات تعمل على تحديد التكليف القانوني للتحرش الجنسي وتقرر العقوبات الرادعة على المتحرشين في مكان العمل، حيث أظهرت دراسة "ظاهرة التحرش الجنسي في الأردن 2017"<sup>28</sup> بأن أكثر الفئات التي ترتكب أفعال وسلوكيات التحرش في أماكن

العمل هم الزملاء الذكور ونسبة 29% تلاهم المراجعين الذكور بنسبة 22% ومن ثم الإداريين الذكور 12% والمدراء الذكور 11%، 6%.

وبحسب نص المادة (29) فإن المرأة ضحية التحرش الجنسي في مكان العمل تحرم من مواصلة عملها إذا تقدمت بشكوى ضد المتحرش حيث أعطاه المشرع الحق في ترك العمل دون إشعار مع احتفاظها بكافة حقوقها القانونية، إلا أنه لم يعمل على وقايتها وحمايتها والمحافظة على عملها وبالتالي نجد أن ما تعاني منه المرأة العاملة في الواقع هو استغلال السلطة والنفوذ من قبل صاحب العمل من أجل الضغط عليها واخضاعها لرغباته ونزواته مستغلاً ضعفها وحاجتها للمال والعمل، حيث تفقد عملها وتحصل على حقوقها المنصوص عليها في القانون<sup>29</sup>. بالإضافة إلى ما يترتب لها من تعويض عن العطل والضرر وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في قرار لها "أن فترة عمل المدعية لدى الجهة المدعى عليها لم تكن مشتركة بمظلة الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن المدعية تستحق بدل مكافأة نهاية الخدمة عن فترة عملها وفقاً لأحكام المادة (32) من قانون العمل"<sup>30</sup>.

كما لم يشمل هذا التعديل كافة أشكال التحرش الجنسي، خاصة التحرش الإلكتروني والتحرش النفسي، حيث أن الأضرار المترتبة على فعل التحرش هي أضرار جسدية ونفسية، أما الضرر الجنسي فهو الفعل بحد ذاته وليس نتيجة له وبحسب الدراسة المشار لها مسبقاً فإن أكثر أشكال التحرش الجنسي انتشاراً في أماكن العمل هو التحرش اللفظي ثم يليه التحرش الإيمائي وبعده التحرش الجسدي ثم التحرش الإلكتروني وأخيراً التحرش النفسي، وبينت الدراسة أن نسبة انتشار التحرش الجنسي في أماكن العمل بكافة أشكاله تبلغ 42.3% بين أفراد العينة ونحن بدورنا نجد أن التعريف الذي أورده جامعة جون هوبكنز والذي تم ذكره في المبحث الأول من هذه الدراسة هو أكثر شمولية من تعريف المشرع الأردني.

ولقد حاول المشرع حماية المرأة من التحرش الجنسي إلا أنه لم يولي أي أهمية للتدابير الحمائية والوقائية من التحرش في مكان العمل إذ لا يوجد ما يلزم صاحب العمل باتخاذ تدابير لمنع التحرش في مكان العمل والابلاغ عنه أو وقفه والمعاقبة عليه، بالرغم من أن هناك جهوداً من قبل وزارة العمل إلا أنها لا تستند إلى القانون، وبالتالي لا بد من وجود حملات توعية تشمل أصحاب العمل والعاملين ذكوراً وإناثاً من أجل زيادة الوعي المجتمعي لهذه الظاهرة والآثار السلبية الناجمة عنها.

ومن الضروري ان تترافق مع هذه التعديلات اليات تعمل على الحد من ثقافة العيب والوصمة الاجتماعية التي تلاحق النساء وفي الواقع أن أغلب العائلات لا يتقدمن بشكوى لمديرية التفتيش في وزارة العمل بسبب ذلك مما يسمح بزيادة انتشار هذه الظاهرة بل ويجعل مكان العمل أرضاً خصبة لتكاثر المتحرشين، ويؤخذ على المشرع الأردني أيضاً إغفاله توفير الحماية للشاهد على واقعة التحرش حيث غالباً ما تتم في الخفاء وبطريقة مبتذلة يصعب توثيقها، لذا على المشرع أن يتخذ إجراءات صارمة لحماية الشاهد من

خلال منع فصله أو اتخاذ أي إجراء ضده بسبب الإدلاء بشهادته أو كشفه لأفعال تشكل تحرشاً جنسياً، فيتردد في التبليغ خوفاً من رد فعل صاحب العمل.

ومن الجدير بالذكر أن التعديلات الأخيرة منحت وزير العمل بموجب نص المادة (29/ب) صلاحية التبين من وقوع الاعتداء الجنسي أو التحرش وتغريم صاحب العمل أو مدير المؤسسة مبلغاً لا يقل عن 2000 دينار ولا يزيد عن 5000 وتضاعف العقوبة عند التكرار وذلك مراعاة أي تشريعات أخرى نافذة المفعول، هذا الأمر في حقيقته يعطي وزير العمل صلاحية التحقق من جريمة جزائية خطيرة كان يجدر أن تدخل في صلاحية القاضي الجزائي منفرداً، كما أن المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل كغرامة مالية يتم دفعه لوزارة العمل وليس للمتحرش بها.

ومن الملاحظ أن المشرع الأردني لم يولي أهمية لدور النقابات العمالية في مجال مساعدة ضحايا العنف الجنسي والدفاع عنهم وغاب دور هذه النقابات في تمثيل الضحايا أو رفع الدعاوى القضائية المتعلقة بالتحرش الجنسي نيابة عنهم وفقاً لإجراءات قانونية واضحة ومحددة بالرغم من أن نص المادة (99) من قانون العمل الأردني حدد أهم أهداف النقابات العمالية والمتمثلة برعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل بالإضافة إلى تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات النافذة

وبناءً على ما سبق يمكننا التوصل إلى أن الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الأردني وإن كانت تشكل حماية أولية متميزة إلا أنها ما زالت غير كافية بل تعتبر محدودة في ظل النقائص التي تشوبها وفقاً لما تم ذكره خاصة وأن المشرع أغفل الكثير من التفاصيل التي من الممكن أن تدعم هذه الحماية وتوسعها بدل أن يقتصرها على نص واحد وهو نص المادة (هـ / 6 / 29).

بالمقابل نجد أن المشرع الفرنسي وفر حماية فعالة ومميزة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل<sup>31</sup> ، حيث أفرد العنوان الخامس من الكتاب الأول للتحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي، وخصص 7 نصوص قانونية في الفصل الثالث حيث قام بتعريف التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال التركيز على الأفعال المشككة له حيث نص على "أن العامل يجب أن لا يتحمل الأفعال التالية: حالة التحرش الجنسي الذي يتم عن طريق أقوال أو سلوكيات ذات دلالة جنسية متكررة تسيئ إلى كرامة العامل بسبب طابعها المهين أو المذل وتخلق ضده وضعية تخويقية أو عدائية أو مسيئة، ومن الجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي حسنا فعل عندما توسع في تعريف التحرش الجنسي حيث اعتبر أن أي ضغط خطير يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر حتى لو تم بصورة غير متكررة بهدف الحصول على غاية جنسية سواء لمصلحة مرتكبها أو لمصلحة غيره يعد شكلاً من أشكال التحرش الجنسي<sup>32</sup> ، ونحن بدورها نؤيد هذا التوسع ولم يقف المشرع الفرنسي عند هذا الحد بل توسع أيضاً في تحديد الفئة المقرر لها هذه الحماية أو المعنيين بالحماية من التحرش الجنسي حيث أن هذه الحماية لا تقتصر فقط على العمال في المنشأة أو المؤسسة إنما تشمل كل شخص يتواجد فيها بهدف

التدريب أو التكوين وكل شخص متواجد بهدف الترشح للعمل كما منع معاقبة أو اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق أي شخص من هذه الفئات سواء بشكل مباشر أو غير مباشر خاصة فيما يتعلق بالأجر أو التعيين أو التأهيل أو الترقية وتحديد العقد إذا رفض التعرض أو تحمل التحرش الجنسي<sup>33</sup>.

وفي خطوة مهمة وإيجابية تحتسب لصالح المشرع الفرنسي فقد وفر القانون الحماية لكل من قام بالشهادة لإثبات عملية التحرش حيث أولى اهتماماً كبيراً بالشهادة باعتبارها أهم وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي فوفر حماية خاصة للشاهد من خلال منع معاقبته أو فصله من العمل أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضده أو ضد أي شخص محل تدريب أو تكوين في المنشأة أو المؤسسة أو حتى مترشح لمنصب عمل بسبب أداء شهادته أو كشفه لوقائع تشكل تحرشاً جنسياً<sup>34</sup>. في مكان العمل واعتبر أن كل اتفاق يخالف ذلك يعد باطلاً<sup>35</sup>، وهذا الأمر لم يتناوله ولم يتطرق له المشرع الأردني لا من قريب أو بعيد.

ومن الملفت للنظر أن المشرع الفرنسي ألزم صاحب العمل باتخاذ جملة من التدابير الوقائية وذلك لمنع وقوع أي فعل من أفعال التحرش الجنسي في مكان العمل ووقفها ومعاقبة مرتكبها مثل: واجب صاحب العمل بإخطار العمال والمراجعين وأي شخص قد يتواجد في مكان العمل بمقتضيات نصوص القانون التي تجرم هذا الفعل عن طريق أي وسيلة ممكنة سواء كانت بالنشر أو الإعلان أو الإلصاق على مداخل المؤسسة وممراتها، بالإضافة إلى تحديد طبيعة الدعاوى القانونية التي من الممكن تحريكها أو رفعها في حالة التحرش الجنسي كما حدد تفاصيل المعلومات للتواصل مع الجهات والسلطات المختصة بالنظر في مثل هذه القضايا<sup>36</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي وفي خطوة سباقة لم يكتف باتخاذ صاحب العمل هذه الإجراءات الوقائية إنما ألزمه بتضمين الأحكام والنصوص القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي والأفعال المشككة له والمنصوص عليها في قانون العمل ضمن النظام الداخلي للمؤسسة الخاصة به.

وانطلاقاً من خطورة قضايا التحرش الجنسي، وإدراكاً من المشرع الفرنسي بحساسية هذا الموضوع خاصة فيما يتعلق بضحايا التحرش فقد ألزم كل صاحب عمل لديه على الأقل 250 عامل أن يعين ممثل مكلف بالتوجيه والإعلام ومرافقة العمال بهدف مكافحة حالات التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي لها.

كما فرض المشرع الفرنسي العقوبات التأديبية في حق أي عامل قام بأي فعل من الأفعال التي<sup>37</sup> تشكل تحرشاً جنسياً إيماناً منه أن هذا التحرش لا يقع فقط من صاحب العمل أو من يمثله قانونياً، إنما قد يقع من أي شخص داخل المؤسسة أو المنشأة سواء العمال الآخرين أو العملاء والمراجعين المتواجدين في مكان العمل.

ولقد عزز المشرع الفرنسي الحماية القضائية لضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال تخصيصه الفصل الرابع من قانون العمل للدعوى القضائية حيث راعى صعوبة إثبات حالات التحرش في مكان العمل نظراً لمركز الضحية غالباً الضعيف، بالإضافة إلى أن مثل هذه الأفعال تقع في أماكن مغلقة وبعيداً عن الناس لهذا يقع عبء نفي وقوعها على صاحب العمل أو المتحرش حيث حمله المشرع مسؤولية إقامة الدليل على انتفاء هذا الفعل وأنه لا يشكل تحرشاً جنسياً كما يقع عليه إثبات أن أي قرار اتخذته يتعلق بعدم تجديد عقد الضحية أو نقلها أو توقيف ترفيتها يرجع لأسباب مهنية وموضوعية لا علاقة لها بموضوع النزاع أو ادعاءاتها المتعلقة بتعرضها للتحرش الجنسي في مكان العمل.

بالإضافة إلى كل ما سبق وإيمان منه بدور النقابات العمالية في رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل فقد أجاز المشرع الفرنسي للنقابات العمالية رفع الدعوى القضائية نيابة عن ضحية التحرش الجنسي في مكان العمل بشرط إثبات وجود اتفاق أو موافقة خطية من الضحية مع احتفاظ الضحية بإمكانية التدخل في الدعوى المقامة من قبل النقابة ووضع حد لها بإنهاؤها أو التنازل عن الحق.

#### الخلاصة:

أما وقد انتهينا من دراستنا بعنوان: "مدى فعالية الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل - دراسة مقارنة -" فقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

#### النتائج:

- 1- أدرج المشرع الأردني مصطلح "التحرش الجنسي" في قانون العمل لأول مرة في تاريخ التشريعات الأردنية.
- 2- إن التعديلات الأخيرة على قانون العمل توفر حماية أولية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل إلا أنها غير كافية وغير شاملة لكافة أشكال التحرش ويشوبها القصور.
- 3- وسع المشرع الأردني في توفير الحماية من الاعتداء الجنسي في مكان العمل من خلال عمومية النص وعدم قصره فقط على الإناث من خلال استخدامه لمصطلح العامل في المادة (29) من قانون العمل بحيث تشمل الحماية الذكر والانثى.

## التوصيات:

- 1- نتمنى على المشرع الأردني إضافة مصطلح التحرش الإلكتروني والتحرش النفسي لتعريف التحرش الجنسي الوارد في الفقرة (ج/29) من قانون العمل لتصبح على النحو التالي: "أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي أو نفسي أو إلكتروني ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به.....".
- 2- نتمنى على المشرع الأردني إعادة النظر في صياغة نص المادة (6/29) بحيث يوسع نطاق الحماية من التحرش والاعتداء الجنسي على العامل ليشمل الاعتداء أو التحرش من قبل أي شخص آخر بما فيهم العاملين لدى صاحب العمل والعملاء والمراجعين بحيث يصبح النص ".....صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العاملين لديه أو العملاء والمراجعين المتواجدين في مكان العمل أثناء العمل أو بسببه وذلك ب.....".
- 3- نوصي المشرع الأردني بضرورة إلزام صاحب العمل بتضمين أحكام ونصوص قانونية تحدد التكييف القانوني لما يعد تحرشاً جنسياً ضمن النظام الداخلي للمؤسسة وفرض عقوبات رادعه على مرتكبيها.
- 4- نتمنى على المشرع الأردني ان يولي اهمية للتدابير الحمايية لكل من يدلي بشهادته على واقعة التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال منع معاقبته أو اتخاذ أي إجراء ضده واعتبار أي اتفاق بخلاف ذلك يقع باطلاً.
- 5- نتمنى على المشرع الأردني تفعيل دور النقابات العمالية في مساعدة ضحايا التحرش الجنسي والدفاع عن حقوقهم تطبيقاً لنص المادة (99/أ) من قانون العمل الاردني.

1. للمزيد من التفصيل انظر: [www.scholarship.law.cornell.edu](http://www.scholarship.law.cornell.edu).
2. [www.endvawnow.org/articles/protective and risk factors](http://www.endvawnow.org/articles/protective%20and%20risk%20factors).
3. دليل ارشادي لمكافحة العنف ضد المرأة في مكان العمل، وزارة العمل الاردنية، شباط، 2019، منشور على موقع وزارة العمل.
4. للمزيد من التفصيل انظر: رسالة الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون بمناسبة اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة، 2014/11/25.
5. حسام منصور ونورا عبد اللطيف، قانون مكافحة التحرش الجنسي في فرنسا، دار النهضة العربية، مصر، 2014، ص3.
6. [www.almaany.com](http://www.almaany.com) تم الاطلاع عليه في 2024/7/6.
7. القانون المعدل لقانون العمل رقم (10) لسنة 2023.
8. [www.mol.gov.jo](http://www.mol.gov.jo).
9. L'article L1153-1 du code de travail modifie par l'article 7 de la loi n2012-954 [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
10. [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).
11. القانون النموذجي حول التحرش الجنسي، جامعة جون هوبكنز [www.jhu.edu](http://www.jhu.edu).
12. Art 11 para (f) de la convention sur eliminations de tous les formes de discrimination a legard des femmes (1979)
13. للمزيد انظر 13 [www.un.org/document A/47/38](http://www.un.org/document/A/47/38).
14. Alain Seriaux et autres, droits et libertes fondamentaux, Ellipses, Paris, 1998. P125.
15. أحمد زكي وآخرون، العنف ضد المرأة، ط1، مطبعة المحروسة، 2007، ص 148.
16. Alain Seriaux et autres, opcit. P126
17. Op.cit. p126

18. الآية (30) سورة النور.
19. الآية (31) سورة النور.
20. الآية (151) سورة الأنعام.
21. إبراهيم موسى الشاطبي، تحقيق الموافقات، دار ابن عفان، ط1، ج1، 1471 هجري، ص 29.
22. إبراهيم بن علي ابن فرحون، تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الحكام، مكتبة الكليات 22.
23. الأزهرية، ط1، ج2، 1406 هجري، ص 139.
24. علي أبو حجيلة، الحماية الجزائية للعرض في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار وائل للنشر، عمان - الأردن، 2003، ص 30.
25. رقية الخياري، التحرش الجنسي، دار الفتك، بلا سنة نشر، ص 22.
26. للمزيد من التفصيل انظر: دراسة ظاهرة التحرش في الأردن إعداد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2017.
27. نص المادة (2) من قانون العمل عرفت العامل أنه " كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً مقابل أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته .....".
28. دراسة حول العنف والتحرش في أماكن العمل منشورة على [www.sayaran.org/sexual](http://www.sayaran.org/sexual)
29. دراسة ظاهرة التحرش في الأردن صادرة عن اللجنة الوطنية لشؤون المرأة عام 2017 .
30. نصت المادة (32) من قانون العمل " يحق للعامل غير الخاضع لأحكام الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة"، للمزيد أيضاً انظر شرح أحكام قانون العمل، الدكتور جعفر المغربي، دار الثقافة، عمان 2021، ص 186 .
31. قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 725 لسنة 2020 الصادر في 2020/6/3.
32. La partie legislative a ete par la loi n 2008-67 du jan.2008 ratifiant l'ordonnance n2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail modifiee et completee et la partie reglementaire a ete creee par le decret n2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail modifiee et completee [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

32- انظر نص المادة L 1153-1 du code de travail modifie par l'article 7 de la loi n° 954 du 6 aout 2012 .

33- انظر نص المادة 1153-2 من المادة السابقة.

34- انظر نص المادة 1153-3 من المادة السابقة.

35- انظر نص المادة 1153-4 من المادة السابقة.

36- انظر نص المادة 1153-5 من المادة السابقة.

37- انظر نص المادة 1153-6 من المادة السابقة.

المراجع :

الكتب العربية :

- 1- ابراهيم موسى الشاطبي، تحقيق الموافقات، ط1 دار ابن عفان 1471 هجري
- 2- ابراهيم بن علي ابن فرحون، تبصرة الحكام في اصول الافضية ومناهج الحكام، ط1، مطبعة الكليات الازهرية، 1406 هجري
- 3- احمد زكي واخرون، العنف ضد المرأة، ط1، مطبعة المحروسة، 2007
- 4- جعفر المغربي، شرح احكام قانون العمل، دار الثقافة عمان 2021
- 5- حسام منصور ونورا عبداللطيف، قانون مكافحة التحرش الجنسي في فرنسا، دار النهضة العربية، مصر، 2015
- 6- علي ابو حجيبة الحماية الجزائية للعرض في القانون الوضعي والشريعة الاسلامية، دار وائل للنشر عمان الاردن 2003
- 7- عمر يجياوي التحرش الجنسي في مكان العمل، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2020
- 8- رقية الحياوي، التحرش الجنسي، دار الفتك
- 9- دليل ارشادي لمكافحة العنف ضد المرأة في مكان العمل، وزارة العمل الاردنية، شباط 2019
- 10- دراسة حول ظاهرة التحرش في الاردن، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، 2017

الكتب الاجنبية :

Alain seriaux et autres، Droit et libertes fondamentaux، Ellipses، paris 1998،

المواقع الالكترونية :

[www.scholarship.law.cornell.org](http://www.scholarship.law.cornell.org)

[www.endvawnow.org](http://www.endvawnow.org)

[www.mol.gov.jo](http://www.mol.gov.jo)

[www.almaany.com](http://www.almaany.com)

[gouv.fr/www.legifrance](http://gouv.fr/www.legifrance)

[www.jhu.edu](http://www.jhu.edu)

[www.un.org](http://www.un.org)

[www.sayaran.org](http://www.sayaran.org)

برنامج قرارك، نقابة المحامين الاردنيين

التشريعات :

1- قانون العمل الأردني رقم (8) وتعديلاته رقم (10) لسنة 2023.

2- قانون العمل الفرنسي رقم 1088-2016.

3- قانون جامعة هوبكنز القانون النموذجي حول التحرش الجنسي.

4- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لسنة 2019.