ما هو التحرّش الجنسي في مكان العمل؟

يشرح هذا المورد ما يعتبر تحرشًا جنسيًا بموجب القانون وماذا يعني ذلك. كما يقدِّم أمثلة وحالات توضح شكل التحرش الجنسي بموجب القانون

يُعد التحرش الجنسي في مكان العمل غير قانوني بموجب قوانين حقوق الإنسان والسلامة في مكان العمل على مستوى المقاطعات والأقاليم والمستوى الفيدرالي

ما الذي يعتبره القانون تحرشًا جنسيًا في مكان العمل؟

التحرش الجنسي في مكان العمل هو تعليقات أو سلوكيات ذات طابع جنسي أو قائم على النوع الاجتماعي تكون غير مرحب بها، وقد تجعل الموظف يشعر بالإساءة أو الترهيب أو الإذلال، أو من المعقول أن يُنظر إليها على أنها تجعله يشعر بذلك. قد يشمل ذلك بيئة العمل المسمومة، وقد يحدث خارج مكان العمل الفعلي.

إنه أمر غير قانوني حتى لو حدث مرة واحدة فقط، أو كان جزءًا من ثقافة مكان العمل التي تطلق النكات حول الجنس أو النوع الاجتماعي. لا يهم ما إذا كان الشخص يقصد الإساءة أو يعتقد أن تصرفه غير ضار؛ فإذا كان له هذا التأثير، فإنه يظل غير قانوني.

ماذا يعني ذلك في الواقع؟

- **غير مرحب به** يعني غير مرغوب فيه، غير مطلوب، غير موافق عليه، غير مقبول
- يشير مصطلح **جنسي أو قائم على النوع الاجتماعي** إلى التصرّف المرتبط بجنس الشخص أو نوعه الاجتماعي.
- **التعليقات** تعني الملاحظات الشفهية أو الكلمات المنطوقة
- **السلوك** يعني التصرف الجسدي، مثل اللمس؛ ويشمل أيضًا الأفعال والتصرفات غير اللفظية عبر الإنترنت أو الرسائل النصية أو الهاتف
- يُقصد بـ **يُنظر إليها بشكل معقول** أن الشخص المحايد سيوافق على أن السلوك خاطئ.
- **بيئة العمل المسمومة** تعني أن مكان العمل تسوده ثقافة النكات أو المظاهر أو التعليقات الجنسية أو المتعلقة بالنوع الاجتماعي (على سبيل المثال، الشعور بأن مكان العمل غير آمن أو عدائي أو غير صحي؛ وتصبح النكات أو العروض أو التعليقات الجنسية أو المتعلقة بالنوع الاجتماعي أمرًا طبيعيًا).



معلومة مهمّة!

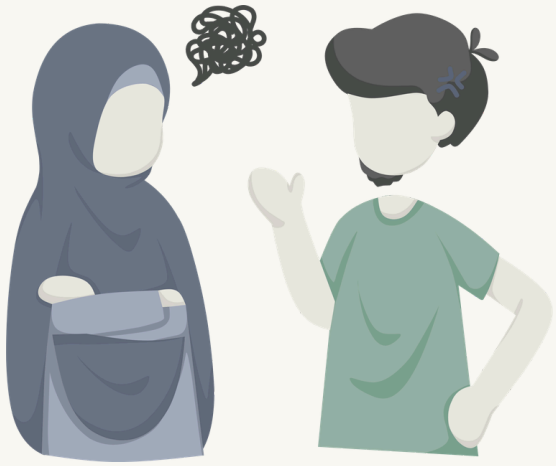
لا يقتصر التحرش الجنسي دائمًا على التصرّف الجنسي. فقد يكون أيضًا متعلقًا بالمعاملة غير المتكافئة على أساس النوع الاجتماعي أو بإساءة استخدام السلطة. يحدث ذلك عندما يستخدم شخص ذو سلطة الجنس أو النوع الاجتماعي لإحراج موظف أو تخويفه أو السيطرة عليه.

ولكن أيضًا...

لا يصدر التحرش الجنسي من المدير أو المشرف فقط. فقد يصدر أيضًا من زملاء العمل في نفس المستوى، أو الأشخاص الذين تشرف عليهم، أو المقاولين الخارجيين، أو العملاء. يبقى كل ذلك ضمن إطار التحرش الجنسي.

يشمل التحرش الجنسي ضد النساء المسلمات الكلمات أو الأفعال الجنسية أو القائمة على النوع الاجتماعي والتي ترتبط أيضًا بعرقهن ودينهن. غالبًا ما يبدو هذا النوع من التحرش مختلفًا عما تتعرض له النساء الأخريات.

أمثلة على التصرف الذي يعتبره القانون تحرشًا جنسيًا:



- **التعليقات حول مظهرك** (مثلًا، ما ترتدينه، حجابك، نقابك، مطالبتك بالتستر أكثر، مطالبتك بالتستر أقل)
- **التعليقات حول الحالة الاجتماعية** (مثلاً، حياتك الزوجية، كونك أمًّا ا عزباء، الرغبة بالزواج بك، عدم رغبة أحد بالزواج بك)
- **التعليقات السلبية حول مكانة المرأة في الإسلام** (مثل اعتبار المرأة أدنى من الرجل بطبيعتها في الدين، وروايات "إنقاذ" النساء المضطهدات من الدين).

- الأفعال ذات الطبيعة الجنسية التي لا تستهدف شخصًا معينًا، مثل عرض أو نشر مواد ذات محتوى جنسي مسيء
- التحديق أو النظر غير اللائق، أو التصفير، أو طلب العناق
- الاهتمام الرومانسي أو الجنسي من شخص في موقع سلطة عندما تشعرين أنك لا تستطيعين الرفض دون الإضرار بوظيفتك و/أو مسيرتك المهنية



- الاستمرار في السعي وراء علاقة رومانسية بعد رفضك لها، حتى لو كنت قد وافقت عليها في البداية.
- النكات أو الإهانات أو التهديدات أو الشائعات أو إطلاق الألقاب الجنسية
- التعليقات القائمة على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التعليقات المتعلقة بالتوجه الجنسي للشخص أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي
- الاتصال الجسدي مثل اللمس أو التربيت أو القرص
- التعليقات التي تقلِّل من شأن النساء أو تشكِّك في قدراتهن (مثل: النساء أسوأ من الرجال، غير مناسبات لبعض الوظائف، أقل ذكاءً، لا يملكن حس الفكاهة، خاضعات).
- الاعتداء الجنسي، ويعني قيام شخص ما بلمس شخص آخر بطريقة جنسية دون رضاه.

أمثلة على ما يمكن أن يبدو عليه التحرش الجنسي في مكان العمل بالنسبة للنساء المسلمات:

نادية وهدى زميلتان مسلمتان في العمل. هدى ترتدي الحجاب، أما نادية فلا ترتديه. يقارن أحد زملاء العمل بينهما، ويطلب من هدى أن تتوقف عن ارتداء الحجاب لتكون "جميلة" مثل نادية، ويقول إنه لن يرغب أحد في الزواج منها. كما يطلق زميل العمل على نادية لقب "ملكة جمال". لا تزال هدى ونادية تحصلان على نفس الفرص، ونفس المشاريع التي تتيح لهما التطوّر، وتقييمات أداء جيدة مثل زملائهما الآخرين غير المسلمين. تواجه كل من هدى ونادية تحرشًا جنسيًا في مكان العمل.

في أحد الأيام، يرسل لك مديرك رسالة نصية في المساء يقول فيها إنك جميلة جدًا ويرغب في التعرّف عليك بشكل أفضل. تردّين شاكرةً وتقولين إنك متزوجة. مديرك يعتذر. في المساء التالي، يرسل لك مديرك رسالة نصية أخرى يسألك فيها عما تفعلينه. تقولين أنك متعبة وقد انتهيت للتو من تحضير العشاء. فيجيب بأنكِ لو كنتِ متزوجة به، لكان سيقدركِ أكثر مما يقدركِ زوجكِ. تردين قائلة: شكرًا لك. يستمر ذلك لمدة أسبوعين. تشعرين بعدم الارتياح لكنك لا تطلبين منه التوقف لأنكِ تخافين من فقدان وظيفتك. حتى لو لم تقولي لا ولم يكن السلوك في مكان العمل، فهذا يعتبر تحرشًا جنسيًا في مكان العمل.

ينتقد مدير مطعم مسلم، بشكل متكرر، نادلة مسلمة لا ترتدي الحجاب، معلقًا على ملابسها، قائلًا إنها يجب أن تغطي شعرها وأنها تبدو "غير محتشمة". يُدلي بهذه التصريحات خلال لعبة ورق بعد ساعات العمل مع زملائه في العمل، كما يرسل رسائل نصية ورسائل صوتية حول هذا الموضوع إلى هؤلاء الزملاء. على الرغم من أن النادلة لم تكن موجودة وأن هذا السلوك لم يحدث في مكان العمل، إلا أن هذا يعتبر تحرشًا جنسيًا في مكان العمل.

أمثلةٍ على ما اعتبرته المحاكم والهيئات القضائية في كندا تحرشًا جنسيًا في مكان العمل:



- نشر موظف ساخط شائعات حول مديرته، قائلًا إنها على علاقة غرامية مع رئيس الشركة ولم تنجح إلا من خلال "إقامة علاقة للوصول إلى القمة".
- استمر رقيب شرطة مشرف في انتقاد عمل شرطية شابة، وكان يناديها مرارًا وتكرارًا بـ"السيدة" بدلًا من "الشرطية" أمام زملائها الآخرين.
- أثناء إجراء مقابلات لشغل وظائف تدريبية في شركة محاماة، مر شريك كبير وأشار إلى مرشحة أنثى، قائلًا لعضوة في فريق التوظيف: "وظفوها. إنها جميلة المظهر." كان ذلك تحرشًا جنسيًا تجاه كل من المرشحة وعضوة فريق التوظيف.

- تعرّضت أم عزباء لتعليقات وسلوكيات جنسية غير مرغوب فيها من قبل مشرفها، ودخلت في علاقة جنسية خوفًا من فقدان وظيفتها. لم ترفض طلبه ولم تبلغ عن سلوكه. بعد أن نقلها صاحب العمل إلى موقع مختلف طلبت من مشرفها أن يتوقّف، لكنه اعتدى عليها جنسيًا. عندما أبلغت عن التحرش، تم فصل كليهما من العمل. الاعتداء الجنسي والعلاقة السابقة لم يكونا بالتراضي، وقد فُرِضت عليها لخوفها من البطالة. كان من غير القانوني أن يفصلها صاحب العمل.
- تعرضت شابة لتحرشات غير مرغوب فيها واحتكاك جسدي من قبل صاحب عملها، وهو رجل يكبرها سنًا بكثير وصديق لعائلتها. بدأ الأمر بدعوة صاحب العمل لها لرحلة بالقارب في وقت متأخر من الليل، ثم حادثة أخرى حيث أخذها بالسيارة إلى مكان منعزل وسألها أسئلة عن حياتها العاطفية، ثم رحلة متعلقة بالعمل قام فيها باتصال جسدي غير مرغوب فيه وعبّر عن مشاعر رومانسية. أشارت الهيئة القضائية إلى أن الدور المزدوج لصاحب العمل كصديق للعائلة وصاحب عمل كان له تأثير سلبي كبير على الشابة.



- تعرّضت مشرفة مبنى للتحرش الجنسي والتهديد من قبل اثنين من المستأجرين الذكور. عندما أبلغت عن الأمر، رفضه صاحب العمل ووصفه بأنه "قضية جنائية" وطلب منها الذهاب إلى الشرطة. حصلت على إجازة مرضية بسبب الضغط النفسي ثم طُردت من العمل. قضت المحكمة بأن هذا تحرش جنسي، وأن صاحب العمل فشل في الحفاظ على بقاء مكان عملها آمنًا. وقالت المحكمة إنه كان ينبغي على صاحب العمل أن يضع سياسة، وأن يقدم التدريب، وأن يركب كاميرات مراقبة، وأن يضع آلية لتقديم الشكاوى، وأن يحقق في الحادث، وأن يتخذ خطوات لحماية سلامتها.

وضعه المجلس الكندي للمرأة المسلمة *(CCMW)* كجزء من مشروع "التدخلات في مكان العمل بشأن التحرش الجنسي" *(WISH)*.

يوفر هذا المورد معلومات قانونية عامة ولا يُعد استشارة قانونية.
بتمويل من وزارة العدل الكندية.

© *CCMW 2026* / تم التحديث: مارس/آذار *2026*

Canadian Council of Muslim Women (CCMW)
Le conseil canadien des femmes musulmanes (CCFM)

Department of Justice Canada
Ministère de la Justice Canada