

التنظيم القانوني لمنع التمييز والتحرش في بيئة العمل وفق النظام السعودي: دراسة تحليلية

رغد فهد المطرفي

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
raghadfahad1424@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي

أستاذ القانون التجاري المشارك، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
akadragey@kau.edu.sa

المستخلص

يتناول هذا البحث التنظيم القانوني لمنع التمييز والتحرش في بيئة العمل، من خلال بيان مفهوم التمييز ونطاق منعه وصوره، ولا سيما التمييز على أساس الجنس والإعاقة، وبيان مدى عناية المنظم السعودي بتكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في جميع مراحل العلاقة العمالية، ابتداءً من الإعلان عن الوظيفة والتوظيف، مروراً بأداء العمل، وانتهاءً بانقضاء العلاقة العمالية.

كما يسلط البحث الضوء على مفهوم التحرش في بيئة العمل وصوره المختلفة، سواء أكان تحرشاً لفظياً أم غير لفظي أم جسدياً، مع بيان الضوابط القانونية والتنظيمية التي قررها النظام السعودي لمكافحة التحرش والتحديات السلوكية داخل بيئة العمل. وقد خلص البحث إلى أن المنظم السعودي تبنى نهجاً وقائياً وعقابياً متكاملًا يهدف إلى حماية كرامة العاملين والعاملات، وتعزيز بيئة عمل آمنة قائمة على العدالة والاحترام والمساواة.

الكلمات المفتاحية: التمييز، بيئة العمل، التحرش، نظام العمل السعودي، المساواة، تكافؤ الفرص، الإعاقة، التمييز على أساس الجنس، الحماية القانونية، التحديات السلوكية.

The Legal Regulation of Preventing Discrimination and Harassment in the Workplace: An Analytical Study

Raghad Fahd Al-Mutrafi

Master`s Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
raghadfahad1424@gmail.com

Amal Shalabi Khadragey

Associate Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
akadragey@kau.edu.sa

Abstract

This research examines the legal regulation of preventing discrimination and harassment in the workplace within the Saudi legal system. It discusses the concept of discrimination, the scope of its prohibition, and its various forms, particularly discrimination based on gender and disability. The study also highlights the extent of the Saudi legislator's commitment to promoting the principles of equality and equal opportunities throughout all stages of the employment

relationship, beginning with job advertisements and recruitment, continuing during employment, and extending to the termination of the employment relationship.

The research further addresses the concept of workplace harassment and its different forms, whether verbal, non-verbal, or physical, while clarifying the legal and regulatory measures established by the Saudi legal system to combat harassment and behavioral misconduct in the workplace. The study concludes that the Saudi legislator has adopted an integrated preventive and punitive approach aimed at protecting the dignity of employees and promoting a safe work environment based on justice, respect, and equality.

Keywords: Discrimination, Workplace, Harassment, Saudi Labor Law, Equality, Equal Opportunities, Disability, Gender Discrimination, Legal Protection, Behavioral Misconduct.

المقدمة

تُعد بيئة العمل الآمنة والعادلة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها التنمية المهنية والاستقرار الوظيفي، إذ لا يمكن تحقيق الإنتاجية والكفاءة في ظل وجود ممارسات تمس كرامة العامل أو تنال من حقوقه الإنسانية والمهنية. ومن أبرز السلوكيات السلبية التي تهدد استقرار بيئة العمل وتؤثر في العلاقات الوظيفية؛ التمييز والتحرش، لما يترتب عليهما من آثار نفسية واجتماعية واقتصادية تنعكس على الفرد والمنشأة والمجتمع بصورة عامة. ومن هذا المنطلق، حرصت المملكة العربية السعودية على إرساء منظومة قانونية متكاملة تكفل حماية العاملين من مختلف صور التمييز والتحرش، بما ينسجم مع مبادئ الشريعة الإسلامية، ورؤية المملكة 2030 الهادفة إلى تعزيز العدالة، ورفع جودة الحياة، وتحقيق بيئة عمل جاذبة وأمنة.

وقد أولى النظام السعودي اهتماماً بالغاً بحماية الحقوق الوظيفية وصيانة الكرامة الإنسانية، حيث تضمن نظام العمل السعودي، إلى جانب نظام مكافحة جريمة التحرش، مجموعة من الأحكام والضوابط التي تهدف إلى منع السلوكيات المسيئة داخل بيئة العمل، ووضع الآليات النظامية للوقاية منها، مع تقرير العقوبات الرادعة بحق مرتكبيها. كما ألزمت الجهات المختصة في القطاعين الحكومي والخاص باتخاذ التدابير اللازمة للحد من هذه الممارسات، وتوفير بيئة تحفظ الخصوصية والاحترام المتبادل بين العاملين.

وتبرز أهمية هذا البحث في بيان التنظيم القانوني الذي اعتمده النظام السعودي لمواجهة التمييز والتحرش في بيئة العمل، من خلال توضيح مفهوم التمييز وصوره المختلفة، وبيان مفهوم التحرش وأشكاله، ثم استعراض الضوابط القانونية والإجراءات الوقائية والعقوبات المقررة لمكافحة هذه الأفعال. كما يسعى البحث إلى إبراز الدور الوقائي والتوعوي الذي تؤديه الأنظمة السعودية في تعزيز بيئة عمل قائمة على الاحترام والمساواة وحفظ الحقوق.

وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا البحث موضوع: «التنظيم القانوني لمنع التمييز والتحرش في بيئة العمل وفق النظام السعودي»، وذلك من خلال دراسة تحليلية للنصوص النظامية ذات الصلة، وبيان مدى إسهامها في توفير الحماية القانونية للعاملين وتحقيق العدالة الوظيفية داخل بيئة العمل السعودية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتمثل مشكلة البحث في أنه على الرغم من الجهود التشريعية التي بذلها المنظم السعودي لتعزيز الحماية القانونية للعاملين من التمييز والتحرش في بيئة العمل، من خلال نظام العمل ونظام مكافحة جريمة التحرش وغيرهما من الأنظمة ذات الصلة، إلا أن بعض الممارسات التمييزية والسلوكيات المسيئة لا تزال تظهر في بيئات العمل بدرجات متفاوتة، مما يثير التساؤل حول مدى كفاية التنظيم القانوني السعودي وفاعليته في الوقاية من هذه الأفعال، وحماية العاملين منها، وتحقيق بيئة عمل قائمة على المساواة والاحترام وصون الكرامة الإنسانية.

ومن ثم تبرز إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما هو التنظيم القانوني لمنع التمييز والتحرش في بيئة العمل وفق النظام السعودي؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الآتية:

1. ما المقصود بالتمييز في بيئة العمل وفق النظام السعودي؟
2. ما صور التمييز التي قد تظهر في بيئة العمل؟
3. ما المقصود بالتحرش، وما أبرز صوره في بيئة العمل؟
4. ما الضوابط القانونية التي قررها النظام السعودي لمنع التحرش في بيئة العمل؟
5. ما الجزاءات المترتبة على جريمة التحرش وفق النظام السعودي؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى بيان التنظيم القانوني لمنع التمييز والتحرش في بيئة العمل وفق النظام السعودي، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. توضيح مفهوم التمييز في بيئة العمل وفق النظام السعودي.
2. بيان صور التمييز التي قد تظهر في بيئة العمل وأثارها على العاملين.
3. توضيح مفهوم التحرش وبيان أبرز صوره في بيئة العمل.
4. بيان الضوابط القانونية التي قررها النظام السعودي لمنع التحرش في بيئة العمل.
5. توضيح الجزاءات والعقوبات المترتبة على جريمة التحرش وفق النظام السعودي.
6. إبراز دور الأنظمة السعودية في تعزيز بيئة عمل قائمة على المساواة والاحترام وحفظ الكرامة الإنسانية.

أهمية الدراسة

• أولاً: الأهمية العلمية:

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع يرتبط بحماية الحقوق الوظيفية وتعزيز العدالة داخل بيئة العمل، وذلك من خلال تحليل النصوص النظامية المتعلقة بمنع التمييز والتحرش في النظام السعودي. كما تسهم الدراسة في إثراء المكتبة القانونية العربية بدراسة متخصصة توضح المفاهيم النظامية للتمييز والتحرش، وتبين الضوابط القانونية والجزاءات المقررة لمواجهةهما، بما يدعم الدراسات والبحوث القانونية ذات الصلة.

• ثانياً: الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في إبراز الدور الذي تؤديه الأنظمة السعودية في حماية العاملين من التمييز والتحرش داخل بيئة العمل، وتعزيز الوعي بالحقوق والواجبات النظامية لكل من العامل وصاحب العمل. كما تسهم الدراسة في توضيح الإجراءات الوقائية والجزاءات النظامية المقررة، بما يساعد الجهات المعنية وأصحاب العمل على توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة قائمة على الاحترام والمساواة، وبما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تحسين جودة الحياة ورفع كفاءة بيئة العمل.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص النظامية لنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/08/23هـ، والقرارات الصادرة عن الوزارة المتعلقة بموضوع البحث، بالإضافة إلى تحليل النصوص النظامية الواردة في نظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/96) بتاريخ 1439/09/16هـ.

حدود الدراسة

• **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على بيان التنظيم النظامي لمنع التمييز والتحرش في بيئة العمل، من خلال تحليل النصوص النظامية الواردة في نظام العمل السعودي ونظام مكافحة جريمة التحرش، مع التركيز على الالتزامات

المرتتبة على صاحب العمل والآليات النظامية المقررة لحماية العاملين.

- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على تطبيق الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** تتناول الدراسة الأنظمة واللوائح السارية حتى تاريخ إعداد الدراسة، وبالأخص نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ، ونظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/96) لعام 1439هـ.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: حماد، سالي حازم، حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠٢١م:

تناولت الدراسة موضوع حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة، حيث تناولت في الفصل الثاني ماهية المناصب العامة، وفي الفصل الثالث التنظيم القانوني لحق المرأة في تولي المناصب العامة في النظام القانوني الأردني، كما ناقشت في الفصل الرابع حق المرأة بين التنظيم الدولي والتشريع الداخلي. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، من أبرزها عدم وجود تكافؤ بين الرجال والنساء في شغل المواقع القيادية والمناصب العامة، وأوصت بضرورة تعزيز إدماج المرأة الأردنية في المناصب العامة بما يساهم في دعم العمل الديمقراطي الأردني.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في أن كليهما تناولتا حق المرأة في العمل وعدم التمييز بينها وبين الرجل على أساس الجنس، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عنها من حيث نطاقها وموضوعها؛ إذ تقتصر الدراسة الحالية على النظام السعودي، كما تميّزت ببحث الوسائل الوقائية والتدابير القانونية المقررة لمنع التحرش في بيئة العمل، وبيان الحماية النظامية المقررة للمرأة العاملة في هذا الجانب.

الدراسة الثانية: رناد صالح الدواس، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢١م:

تناولت الدراسة موضوع حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي. وقد عالجت الباحثة موضوع الدراسة في مبحث تمهيدي وفصلين؛ خصصت المبحث التمهيدي لبيان المقصود بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بينما تناول الفصل الأول حقهم في التعليم والثقافة، وناقش الفصل الثاني حقهم في العمل. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها أن المملكة العربية السعودية تبذل جهوداً كبيرة في توفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الأنظمة التي أوكلت مهمة الرقابة على تنفيذها إلى مفتشي العمل، فضلاً عن إطلاق العديد من المبادرات والبرامج المحفزة لتوظيفهم.

وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها مفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل، إلا أنها تختلف عنها في أن الدراسة الحالية تركز على التنظيمات القانونية التي وضعتها المملكة العربية السعودية لمنع التمييز في بيئة العمل على أساس الإعاقة، وبيان وسائل الحماية النظامية المقررة لذلك.

الدراسة الثالثة: لقاط مصطفى، جريمة التحرش الجنسي القانون الجزائري والقانون المقارن، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2013:

تناولت الدراسة موضوع جريمة التحرش الجنسي من الناحية القانونية والمقارنة. وقد قسم الباحث دراسته إلى فصلين؛ حيث خصّص الفصل الأول لبيان ماهية جريمة التحرش الجنسي وأركانها، بينما تناول الفصل الثاني خصوصيات هذه الجريمة وآثارها القانونية. وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها خلو قانون العمل الجزائري من نص صريح يجرم التحرش الجنسي في ميدان العمل، الأمر الذي يؤثر في مستوى الحماية القانونية المقررة للعاملين.

وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن كليهما تناولتا مفهوم التحرش الجنسي وصوره والآثار المترتبة عليه، تختلف الدراسة الحالية في كونها تقتصر على النظام السعودي، مع التركيز على التنظيمات القانونية والوسائل الوقائية المقررة لمواجهة التحرش في بيئة العمل.

خطة الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين رئيسيين، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: منع التمييز في بيئة العمل:

• المطلب الأول: مفهوم التمييز في بيئة العمل.

• المطلب الثاني: صور التمييز في بيئة العمل.

المبحث الثاني: منع التحرش في بيئة العمل:

• المطلب الأول: مفهوم التحرش في بيئة العمل.

• المطلب الثاني: الضوابط القانونية لمنع التحرش في بيئة العمل.

المبحث الأول: منع التمييز في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

يتناول هذا المبحث بيان المراد بالتمييز ونطاق منع التمييز وصوره، من خلال تقسيمه إلى مطلبين؛ يتناول المطلب الأول التعريف بالتمييز في بيئة العمل ونطاق منع التمييز، بينما يتناول المطلب الثاني صور التمييز، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم التمييز في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

يتناول هذا المطلب بيان مفهوم التمييز ونطاق منع التمييز، من خلال تقسيمه إلى فرعين؛ يتطرق الفرع الأول إلى بيان مفهوم التمييز، بينما يتناول الفرع الثاني نطاق منع التمييز، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم التمييز:

أولاً: التمييز لغةً:

التمييز في اللغة بمعنى فصل الشيء عن غيره. قال الله تعالى: ﴿وَإِمَّا تَرَوْا كَثُورًا يَوْمَئِذٍ فَأُولَئِكَ يُنْفَكُونَ عَنْ الْمُؤْمِنِينَ﴾¹.

ثانياً: التمييز اصطلاحاً:

يُعرّف التمييز بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو في أي ميدان آخر.²

كما يُعرّف التمييز بأنه عدم المساواة أو التفرقة في المعاملة بين الأشخاص على أساس عناصر محظورة قانوناً، كالتمييز في أجور العمال لاختلاف لون البشرة مثلاً. فالتمييز لا يُعد مجرد تفرقة فحسب، بل يُمثل صورة من صور عدم المساواة بين الأفراد، إذ يحرم فئة منهم من المزايا التي يتمتع بها غيرهم ممن هم في أوضاع متماثلة، استناداً إلى سبب غير مشروع لا يقرّه القانون، بما يؤدي إلى معاملتهم بصورة أقل تفضيلاً من غيرهم.³

الفرع الثاني: نطاق منع التمييز:

يشتمل نظام العمل السعودي على منظومة من الأحكام القانونية الرامية إلى توفير الحماية للعامل في مختلف مراحل العلاقة العمالية، بدءاً من مرحلة التوظيف وإبرام عقد العمل، مروراً بفترة تنفيذ الالتزامات الوظيفية، وانتهاءً بمرحلة انتهاء العلاقة

¹ كتاب القواعد التطبيقية في اللغة العربية، نديم حسين دكتور، ص301، متاح عبر الرابط التالي: مكتبة الشاملة، تاريخ الدخول: 2026/05/19م.

² داود، رقية أحمد، مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج4، ع1، 2019م، ص6.

³ دياب، صلاح محمد أحمد، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل ومكافحته في ضوء قانون العمل البحريني دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، مج16، ع2، بدون تاريخ نشر، ص8.

العمالية وما يترتب عليها من آثار. ويستند هذا التنظيم إلى المبادئ المستمدة من الشريعة الإسلامية، التي تقوم على تحقيق العدالة وصون الحقوق وترسيخ مبدأ المساواة بين أطراف العلاقة العمالية.¹

ولم يقتصر المنظم السعودي على حظر التمييز داخل بيئة العمل فحسب، بل امتد نطاق الحماية ليشمل جميع مراحل العلاقة العمالية، ابتداءً من مرحلة الإعلان عن الوظيفة والتوظيف، مروراً بمباشرة العمل وأدائه، وانتهاءً بانقضاء العلاقة العمالية. ويتضح ذلك من خلال نص المادة الثالثة من نظام العمل، التي نصت على أن: «العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه»².

ويستفاد من هذا النص أن المنظم تبنى حماية موسعة لمبدأ المساواة، فلم يقتصر حظر التمييز على مرحلة أداء العمل فحسب، وإنما شمل أيضاً مرحلة التوظيف والإعلان عن الوظائف، بما يكفل تكافؤ الفرص بين الأفراد ويحول دون استبعاد أي فئة استناداً إلى اعتبارات غير مشروعة.

كما يتفق ذلك مع ما قرره النظام الأساسي للحكم في المادة الثامنة والعشرين، التي نصت على أن: «تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل»³. ويعكس هذا النص حرص المنظم على ضمان الحق في العمل وتعزيز الحماية النظامية ضد مختلف صور التمييز في المجال العمالي.

ويُعد الحق في العمل من الحقوق المكفولة بموجب النظام الأساسي للحكم، باعتباره المرجع التنظيمي الأعلى في المملكة العربية السعودية، كما أكد نظام العمل هذا الحق لكافة المواطنين دون تمييز. ويتضح ذلك من خلال تعريف العامل الوارد في المادة الثانية من نظام العمل، التي نصت على أنه: «كل شخص طبيعي -ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته»⁴. وهو ما يدل على مساواة المنظم بين الرجل والمرأة في الحق في العمل.

كذلك نصت المادة الثالثة والعشرون من نظام العمل على أن: «لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في قنوات التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة وورقاته وعنوانه»، بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (44/م) وتاريخ 1446/2/8هـ⁵، بما يؤكد شمول الحق في العمل لجميع المواطنين المستوفين لشروطه النظامية.

واستناداً إلى النصوص السابقة، يتبين أن المنظم السعودي لم يفرق بين الرجل والمرأة، ولا بين الأشخاص الأصحاء وذوي الإعاقة، في الحق في العمل أو في شروطه وظروفه، وإنما جعل معيار القبول في العمل قائماً على الكفاءة والمهارات والقدرات المهنية، بعيداً عن أي اعتبارات شخصية أو تمييزية أخرى.⁶

المطلب الثاني: صور التمييز في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

يتناول هذا المطلب صور التمييز في بيئة العمل، وذلك من خلال تقسيمه إلى فرعين؛ يتناول الفرع الأول التمييز على أساس الجنس، بينما يتناول الفرع الثاني التمييز على أساس الإعاقة، وذلك على النحو الآتي:

¹ منصور محمد الفريدي، مصطفى راتب حسن علي، الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل في ضوء قانون العمل السعودي: دراسة تحليلية، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسيوط، جامعة الأزهر، مج 38، ع 8، 2025م، ص 12.

² م 3، نظام العمل، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (51/م)، منشور عبر الجريدة الرسمية أم القرى، 1426/8/23هـ.

³ م 28، النظام الأساسي للحكم، الصادر بموجب الأمر الملكي رقم (90/أ)، منشور عبر الجريدة الرسمية أم القرى، 1412/8/27هـ.

⁴ م 2، نظام العمل، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (51/م)، منشور عبر الجريدة الرسمية أم القرى، 1426/8/23هـ.

⁵ م 23، نظام العمل، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (51/م)، منشور عبر الجريدة الرسمية أم القرى، 1426/8/23هـ.

⁶ خالد رشاد خياط، سحر عبد الستار إمام، الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، مج 10، ع 1، 2024م، ص 71.

الفرع الأول: التمييز على أساس الجنس:

حرص المنظم السعودي على حظر التمييز على أساس الجنس في بيئة العمل، ويتضح ذلك من خلال نص المادة الثالثة من نظام العمل التي أكدت مبدأ المساواة بين المواطنين في حق العمل دون تمييز. كما دعمت قواعد أخلاقيات العمل الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هذا التوجه، حيث نصت في عدة مواضع على ضرورة معاملة العمال بعدالة وإنصاف دون تمييز، واتباع مبدأ المساواة في جميع الحالات بطريقة نزيهة وبمصادقية، بغض النظر عن العرق أو اللون أو الدين¹.

ويأخذ التمييز في بيئة العمل صوراً متعددة؛ فقد يكون تمييزاً مادياً يتعلق بالأجور والعلوات والترقيات والدورات التدريبية والانتدابات وغيرها من المزايا الوظيفية، كما قد يكون تمييزاً معنوياً يتمثل في أسلوب المعاملة داخل بيئة العمل. ولتحقيق مبدأ العدل والمساواة، يتعين على صاحب العمل معاملة العاملين بعدالة، ولا سيما العاملين في الدرجة الوظيفية ذاتها، بما يضمن تكافؤ الفرص بينهم، بحيث يكون معيار التفضيل قائماً على الكفاءة وجودة الأداء الوظيفي، لا على الاعتبارات الشخصية أو التمييزية².

ويستند مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل إلى أحكام الشريعة الإسلامية، التي قررت المساواة بينهما في العديد من المواضع، ومن ذلك المساواة في الثواب والعقاب، قال الله تعالى: ﴿مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾، كما ساوت الشريعة بين الرجل والمرأة في عدد من الحقوق والواجبات، ومن ذلك أحكام القصاص والقذف³.

وانطلاقاً من ذلك، أكد نظام العمل السعودي مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر والحقوق الوظيفية، حيث حرص المنظم على عدم التفرقة بين المرأة العاملة والرجل العامل متى كانا يؤديان عملاً متماثلاً. ويتضح ذلك من خلال نصوص نظام العمل التي قررت أن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، دون تمييز بين الذكر والأنثى. كما يُعد الأجر عنصرًا أساسيًا في عقد العمل، بحيث لا يجوز التمييز في استحقاقه على أساس الجنس، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور أو المزايا المالية المرتبطة بالعمل. ويهدف ذلك إلى منع أصحاب العمل من استغلال المرأة العاملة بمنحها أجرًا أقل من الرجل رغم تماثل العمل المؤدى من كليهما⁴.

ويترتب على إقرار مبدأ المساواة في بيئة العمل ضرورة حظر جميع صور التمييز التي قد تمس حقوق العاملين. وترتبط المساواة ارتباطاً وثيقاً بمبدأ عدم التمييز؛ إذ إن التطور الحديث لمنظومة حقوق الإنسان أظهر أن تحقيق المساواة الفعلية يقتضي حظر جميع صور التمييز. وقد انقسم الفقه في بيان العلاقة بين المساواة وعدم التمييز إلى اتجاهين؛ يتمثل الاتجاه الأول في أنصار الوحدة والاندماج، الذين يرون أن تحقيق المساواة لا يكون إلا من خلال منع جميع صور التمييز والاستبعاد والتفضيل غير المشروع، وأن غياب هذا الحظر يؤدي إلى بقاء المساواة في إطارها النظري دون التطبيق الفعلي.

أما الاتجاه الثاني، وهو الاتجاه الغالب فقهيًا، فيرى أن المساواة وعدم التمييز يمثلان مبدئين مستقلين من الناحية المفاهيمية، إلا أنهما مترابطان ومتكاملان من الناحية العملية؛ فعدم التمييز يُعد شرطاً أساسياً لتحقيق المساواة، كما أن تحقيق المساواة يقتضي بالضرورة حظر كل معاملة تنطوي على تمييز أو استبعاد أو تفضيل غير مشروع بين الأفراد⁵.

الفرع الثاني: التمييز على أساس الإعاقة:

أولى المنظم السعودي عناية خاصة بحظر التمييز القائم على أساس الإعاقة، باعتباره من المبادئ الجوهرية المرتبطة بحماية

¹ (قواعد اخلاقيات العمل، ص 14، متاح عبر الرابط التالي: [oai_citation:0†hrsd.gov.sa] (https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-06/10212021.pdf?utm_source=chatgpt.com)، تاريخ الدخول (2026/5/20)

² المرجع السابق، ص 23.

³ مصيلحي، محمد، حق المساواة بين الرجل والمرأة في الشريعة الإسلامية، العدل، مج 3، ع 2001، ص 9، ص 8.

⁴ هاشم أحمد بني خلف، المساواة في -الحقوق بين -المرأة -العاملة -الرجل -العامل في -ظل -نظام -العمل -السعودي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص 2017، ص 4.

⁵ داود، رقية أحمد. "مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانات قانونية للحماية وسبيل للتمكين: دراسة في قانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري، مجلة جامعة الإسراء للمؤتمرات العلمية، ع 3، 2019، ص 8.

حقوق الإنسان وتعزيز مبدأ المساواة بين أفراد المجتمع. ويظهر ذلك من خلال تعدد التعريفات النظامية والتنظيمية للإعاقة، والتي هدفت إلى بيان مفهومها وآثارها القانونية والاجتماعية بصورة دقيقة.

وعُرفت الإعاقة بحسب دليل خدمات وزارة الصحة لذوي الإعاقة: وهي الإصابة بقصور جزئي أو كلي، يلازم الشخص فترة طويلة من عمره أو يكون بشكل دائم. وتكون هذه الإصابة في إحدى قدراته جسمية، أو عقلية، أو حسية، أو نفسية، أو تعليمية، أو تواصلية. وينتج عنها عجز في أداء وتلبية متطلبات الحياة اليومية مما يجعله معتمد على غيره في تأديتها، أو محتاج لأدوات خاصة.¹

كما عرفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الشخص ذو الإعاقة بأنه كل شخص ثبتت إعاقته بموجب تقرير طبي أو بطاقة تعريفية صادرة من نفس الوزارة، واشترطت أن تكون لديه إعاقة دائمة واحدة أو أكثر وأن تكون إعاقته تتطلب خدمات تيسيرية.²

أما نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فقد عرف الشخص ذو الإعاقة بأنه: "كل شخص يعاني من قصور أو اضطراب طويل الأمد متعلق بأحد الوظائف النفسية، أو العقلية، أو الذهنية، أو الحسية، أو الجسدية، والتي قد تمنعه من المشاركة بشكل فعال وكامل في المجتمع، وتؤثر في تعامله مع التحديات."³

وعلى الصعيد الدولي، مثل الإعلان الخاص بحقوق المعاقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975م مرحلة مهمة في ترسيخ الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة، إذ أسهم في تكريس حقوقهم في مختلف مجالات الحياة، وأصبح مرجعاً رئيساً استندت إليه العديد من التشريعات الوطنية المنظمة لشؤون ذوي الإعاقة. كما يُعد من أوائل الصكوك الدولية التي تناولت قضايا الإعاقة بصورة مباشرة ومتخصصة.

وقد أكد الإعلان على مبدأ المساواة وعدم التمييز بوصفه أحد المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، حيث إن أي انتقاص من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أو حرمانهم منها يؤدي إلى الإخلال بمراكزهم القانونية، ويترتب عليه تمييز يتعارض مع ما قرره الميثاق الدولي من ضمانات تكفل العدالة والمساواة. كما جاءت القواعد الموحدة المتعلقة بتكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993م لتعزز هذا التوجه، من خلال مطالبة الدول الأعضاء باتخاذ التدابير التشريعية والتنظيمية اللازمة لتحقيق التكافؤ الفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة داخل مجتمعاتها.⁴

وعلى المستوى الوطني، كفل المنظم السعودي مبدأ المساواة وعدم التمييز من خلال نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث عرفت المادة الأولى التمييز على أساس الإعاقة بأنه أي تصرف يترجم كتمييز أو إقصاء أو تقييد ضد الأشخاص ذوي الإعاقة ويكون السبب فيه إعاقته، ويترتب عليه حد من بعض أو كل الحقوق الإنسانية. كما أكدت المادة الثانية من النظام على عدد من المبادئ الأساسية، وفي مقدمتها مبدأ عدم التمييز على أساس الإعاقة، ومبدأ تكافؤ الفرص، بما يعكس حرص المنظم على حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من صور الإقصاء أو الاستغلال، وضمان اندماجهم الكامل في المجتمع.⁵

وامتد اهتمام المنظم السعودي إلى تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتمكينهم من الاندماج في سوق العمل، حيث جعلت رؤية المملكة 2030 من ذلك أحد أهدافها الاستراتيجية، وذلك من خلال الاستثمار في تعليمهم وتأهيلهم، وتوفير فرص العمل المناسبة لهم، وتهيئة بيئات العمل والتسهيلات التي تكفل نجاحهم المهني. كما أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الاستراتيجية الوطنية لذوي الإعاقة، والتي تهدف إلى توفير فرص عمل للأشخاص القادرين على العمل من ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، بما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، إلى جانب تقديم الحوافز للمنشآت التي تسهم في توظيفهم

¹ وزارة الصحة، دليل خدمات وزارة الصحة لذوي الإعاقة، متاح على،

<https://www.moh.gov.sa/awarenessplatform/VariousTopics/Pages/Disability.aspx>، (تاريخ الزيارة 2026/5/20)

² موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مقال تعريف الإعاقة، متاح على،

<https://www.hrsd.gov.sa/knowledgecentre/articles/64421>، (تاريخ الزيارة 2026/5/20).

³ 1م نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صادر بالمرسوم الملكي رقم (م/27) 11/02/1445 هـ، منشور في جريدة أم القرى، العدد 4997، بتاريخ. (23/02/1445).

⁴ عزام، صفا عبد الحي محمد. حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في الموائيق الدولية: دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقوانين المصرية والسعودية. "مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج 8، ع، 2022، ص 1-46.

⁵ 1م و2م من نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتهيئة بيئات العمل الملائمة لهم.¹

ويتضح مما سبق أن المنظم السعودي تبنى نهجاً تنظيمياً متكاملًا في حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من صور التمييز المختلفة، بما ينسجم مع الالتزامات الدولية ويعزز مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، ولاسيما في مجال الحق في العمل والاندماج المجتمعي.

المبحث الثاني: منع التحرش في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

يتناول هذا المبحث بيان مفهوم التحرش في بيئة العمل، وبيان الضوابط القانونية المنظمة لمنعه، وذلك من خلال تقسيمه إلى مطلبين؛ يتناول المطلب الأول مفهوم التحرش في بيئة العمل، في حين يتناول المطلب الثاني الضوابط القانونية لمنع التحرش في بيئة العمل، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم التحرش في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

يتناول هذا المطلب بيان المقصود بالتحرش في بيئة العمل وصوره المختلفة، وذلك من خلال تقسيمه إلى فرعين؛ يخصص الفرع الأول لبيان مفهوم التحرش في بيئة العمل، بينما يتناول الفرع الثاني صور التحرش في بيئة العمل، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم التحرش في بيئة العمل:

أولاً: التحرش لغةً:

يرجع مصطلح التحرش في اللغة إلى مادة "حرش"، ويقصد بها الأثر الناتج عن الاحتكاك، ومنه سمي الرجل "حراًشاً"، فالحرش يدل على أثر يحدث في الشيء نتيجة الاحتكاك به، الأمر الذي يجعل معنى الاحتكاك من المعاني الجوهرية الملازمة لدلالة مادة "حرش". ويقصد بالتحرش كذلك التعرض والتحكك، كما يقال: "حرش الضب" أي صاده عن طريق تحريك جحره واستنارته للخروج منه. ومن هذا الأصل اللغوي تولدت دلالة الإغراء والإثارة، إذ يفيد التحرش والتحرش معنى الإغراء والدفع نحو الوقوع في الفعل.²

ثانياً: التحرش اصطلاحاً:

عرف جانب من الفقه التحرش الجنسي بأنه كل سلوك غير مرغوب فيه يتخذ طابعاً أو دلالة جنسية، وينشأ نتيجة إساءة استعمال السلطة أو النفوذ من قبل صاحب العمل أو المشرف أو المسؤول تجاه المجني عليه داخل التسلسل الوظيفي، أو نتيجة استغلال بعض زملاء العمل أو المترددين على مكان العمل لوجودهم داخله، وذلك من خلال التلميحات أو إظهار الرغبات الجنسية أو حتى مجرد المضايقة ذات الطابع الجنسي.³

كما عرّفت منظمة العمل الدولية التحرش بأنه مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المرغوب فيها التي يترتب عليها إلحاق ضرر جسدي أو معنوي أو جنسي، ويشمل ذلك الاعتداءات الجسدية واللفظية، إضافة إلى المضايقات والملاحقة.⁴

¹ وضع استراتيجية وطنية لذوي الإعاقة وزارة الموارد البشرية، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/107725>

² الشهري انس محمد ظافر، الشروع في جريمة التحرش في النظام السعودي والفقه الإسلامي: دراسة مقارنة، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، مج3، ع2023، ص33، ص6.

³ محمد درويش وأمل شربيا، الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل، دراسة نقدية مقارنة في تشريعات العمل السورية والأردنية والفرنسية في ضوء اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل، مجلة أبحاث اليرموك، "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، مج32، ع2023، ص3، ص4.

⁴ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019م، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.ilo.org/ar/publications> /اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 - الحق للجميع - عمل - خالٍ من - العنف، تاريخ الدخول (2026/5/20م).

ثالثاً: التعريف النظامي:

عرفت المادة الأولى من نظام مكافحة جريمة التحرش بأنها: كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي تصدر من شخص تجاه شخص آخر، وتمس جسده أو عرضه أو تخدش حيائه، وذلك بأي وسيلة كانت، بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة.¹

الفرع الثاني: صور التحرش في بيئة العمل:

تتعدد صور التحرش في بيئة العمل تبعاً للوسيلة المستخدمة في ارتكابه، وقد يتخذ طابعاً لفظياً أو غير لفظي أو جسدياً، الأمر الذي يجعله من السلوكيات التي تمس كرامة العامل وخصوصيته وتؤثر في استقرار بيئة العمل وأمنها، ويمكن بيان هذه الصور على النحو الآتي:

أولاً: التحرش اللفظي:

يقصد بالتحرش اللفظي كل قول أو عبارة أو لفظ يحمل دلالة أو إيحاءً جنسياً يصدر عن المتحرش تجاه المجني عليه بصورة غير مرغوب فيها، بفصد الإغواء أو الإهانة أو المضايقة أو استدراج الطرف الآخر إلى سلوك غير مشروع. ويعد هذا النوع من أكثر صور التحرش شيوعاً في بيئة العمل، لسهولة ارتكابه وتعدد صورته.

ويتحقق التحرش اللفظي من خلال الكلمات أو العبارات أو التعليقات ذات الطابع الجنسي، سواء جاءت بصورة مباشرة أو بطريق التلميح والكناية، كما يستوي أن تكون في صورة حديث عابر أو مزاح أو رسائل صوتية أو تسجيلات أو عبارات متكررة من شأنها خدش حياء المجني عليه أو التعدي على كرامته. ولا يشترط أن تكون الألفاظ باللغة العربية، بل يكفي أن تكون مفهومة ومدركة من قبل المجني عليه.²

ثانياً: التحرش غير اللفظي:

يقصد بالتحرش غير اللفظي كل سلوك أو إشارة أو إيحاء ذات مدلول جنسي تصدر من الجاني تجاه المجني عليه دون استخدام الألفاظ المباشرة، ويشمل ذلك النظرات والإشارات والحركات التي تحمل إيحاءات أو دلالات غير مشروعة.

ومن أبرز صور التحرش غير اللفظي ما يأتي:

1. النظرات الفاحصة:

وتتمثل في إطالة النظر والتحديق في مواضع معينة من جسد الشخص الآخر بصورة تحمل دلالات غير لائقة، مع اقتران ذلك بإيماءات أو حركات توحى بالإعجاب أو الرغبة أو محاولة التقرب بطريقة غير مرغوب فيها. ولا يقصد بذلك النظرات العابرة المعتادة، وإنما النظرات المتكررة التي تتضمن إيحاءً جنسياً أو تمثل انتهاكاً لخصوصية المجني عليه.³

2. الحركات والإيماءات الجنسية:

ويقصد بها استخدام الجاني لحركات اليد أو الجسد أو تعابير الوجه للتعبير عن رغبات أو إيحاءات ذات طبيعة جنسية، كالإشارات التي تتضمن الدعوة إلى المرافقة أو التقرب أو التعبير عن الرغبة الجنسية بصورة تخدش الحياء وتمس كرامة الطرف الآخر.⁴

ثالثاً: التحرش الجسدي:

يمثل التحرش الجسدي أخطر صور التحرش في بيئة العمل، لكونه ينطوي على اتصال بدني مباشر بالمجني عليه، ويتجاوز

¹ م1، نظام مكافحة جريمة التحرش، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/96)، منشور عبث الجريدة الرسمية أم القرى، 16/9/1439هـ.
² المزمومي. محمد بن حميد بن ماضي، جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ع2019، ص5، ص20.
³ الرشود عبدالعزيز عبدالله مبارك، جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون، مج23، ع2021، ص5، ص271.
⁴ الحربي بيان سلطان، المسؤولية الجنائية عن جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مج6، بدون عدد، 2024م، ص13.

حدود الأقوال والإشارات إلى الاعتداء الفعلي على السلامة الجسدية والحرمة الشخصية.

ويتحقق هذا النوع من التحرش من خلال الاقتراب غير المشروع أو الملامسة الجسدية أو الاحتكاك المتعمد بالمجني عليه، وغالباً ما يتم ذلك باستغلال بعض الظروف كأماكن الازدحام أو الاجتماعات أو غيرها من المواقف التي تمكن الجاني من الاقتراب من الضحية بصورة غير مرغوب فيها.

ومن أبرز صور التحرش الجسدي الملامسات البدنية، كالإمساك بالمجني عليه أو لمس أجزاء من جسده أو الاحتكاك به بقصد الإيذاء أو المضايقة أو تحقيق رغبات ذات طبيعة جنسية.¹

المطلب الثاني: الضوابط القانونية لمنع التحرش في بيئة العمل

تمهيد وتقسيم:

يتناول هذا المطلب بيان الضوابط القانونية لمنع التحرش في بيئة العمل، والجزاء المترتبة عليه، وذلك من خلال تقسيمه إلى فرعين؛ يتناول الفرع الأول بيان الضوابط القانونية لمنع التحرش في بيئة العمل، بينما يتناول الفرع الثاني الجزاءات المترتبة على جريمة التحرش في بيئة العمل، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: الضوابط القانونية لمنع التحرش في بيئة العمل:

حرصت المملكة العربية السعودية على توفير بيئة عمل آمنة تحفظ كرامة العاملين والعمالات؛ فقد أصدر وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، بموجب القرار الوزاري رقم (20912) وتاريخ 1441/2/2هـ، والتي تهدف إلى الحد من جميع صور التحرش والإساءة والسلوكيات غير المهنية داخل المنشآت. كما تُلزم هذه الضوابط أصحاب العمل باتخاذ التدابير الوقائية والإجرائية اللازمة لحماية العاملين.

وتشمل هذه الضوابط منع أي سلوك أو قول أو إشارة تحمل طابعاً مسيئاً أو جنسياً أو تهديدياً، سواء تم ذلك بشكل مباشر أو عبر وسائل التواصل الإلكترونية المرتبطة بالعمل. كما تُعد من صور التعديات السلوكية: التحرش اللفظي، والإيحاءات غير اللائقة، والاعتداء الجسدي، والإساءة عبر الرسائل أو وسائل الاتصال المختلفة.

وأوجبت الضوابط على صاحب العمل اتخاذ مجموعة من الإجراءات الوقائية، من أبرزها:

1. نشر سياسة واضحة لمكافحة التحرش والتعديات السلوكية.

2. توعية العاملين بحقوقهم وواجباتهم، والعقوبات المترتبة على المخالفات.

3. توفير قنوات آمنة وسرية لتقديم الشكاوى.

4. تشكيل لجنة مختصة للتحقيق في الشكاوى والنظر فيها بسرية وحياد.

5. حماية المبلغين والشهود من أي إجراءات انتقامية.

كما نصّت الضوابط على ضرورة التعامل الجاد مع الشكاوى، واتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة بحق المخالفين، والتي قد تصل إلى الفصل من العمل أو الإحالة إلى الجهات المختصة بحسب جسامة المخالفة. وتسهم هذه الإجراءات في تعزيز بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل، وحماية الكرامة الإنسانية، وتحقيق الاستقرار الوظيفي.²

كما أصدر وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل بموجب القرار الوزاري رقم (63456) وتاريخ 1440/4/2هـ، والذي يهدف إلى منع التحرش داخل بيئة العمل وتعزيز مبادئ الاحترام والكرامة الإنسانية بين العاملين.³ كما أصدرت جامعة أم القرى وثيقة مكافحة التحرش في بيئة العمل، والتي تُطبق على جميع منسوبي الجامعة

¹ عطية شيل اسماعيل، نظام مكافحة التحرش الشاملة للتحرش الجنسي في الشريعة الإسلامية مقارناً بالمكافحة القانونية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية المنصورة، مج8، ع2018، ص. 941.

² ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، متاح عبر الرابط التالي: <https://qanoniah.com>. تاريخ الدخول 20/5/2026م.

³ ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل، متاح عبر الرابط التالي: <https://qanoniah.com>. تاريخ الدخول 20/5/2026م.

من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، والموظفين بمختلف مسمياتهم الوظيفية، إضافة إلى الطلبة في جميع المراحل الدراسية، وذلك بهدف توفير بيئة تعليمية ووظيفية آمنة خالية من جميع صور التحرش والتعديبات السلوكية.¹

ويتضح مما سبق أن المنظم السعودي قد أولى اهتمامًا بالغًا بحماية بيئة العمل من جميع صور التحرش والتعديبات السلوكية، وذلك من خلال وضع ضوابط قانونية وإجرائية تهدف إلى الوقاية من هذه السلوكيات والحد من أثارها. كما حرص على إلزام جهات العمل بوضع سياسات واضحة وآليات فعالة لتلقي الشكاوى والتحقيق فيها، بما يضمن حماية العاملين والعاملات وتحقيق بيئة عمل آمنة قائمة على الاحترام والعدالة والمساواة.

الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة على التحرش في بيئة العمل:

يترتب على ارتكاب فعل التحرش في بيئة العمل نوعان من الجزاءات، يتمثل الأول في الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل على العامل المرتكب للمخالفة، ويتدرج هذا الجزاء بحسب جسامة الفعل المرتكب، بدءًا من الإنذار، وقد يصل إلى الفصل من العمل وفقًا لأحكام نظام العمل واللوائح المنظمة لذلك.

أما النوع الثاني، فيتمثل في الجزاء الجنائي الذي تختص بتوقيعه الجهات القضائية المختصة، والمتمثلة في المحكمة الجزائية، وذلك باعتبار أن التحرش يُعد من الجرائم المعاقب عليها نظامًا في المملكة العربية السعودية.

وقد نصت المادة السادسة من نظام مكافحة جريمة التحرش على الآتي:

1. مع مراعاة ما تقضي به الفقرة رقم (2) من هذه المادة، ودون إخلال بأي عقوبة أخرى تقررها 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.

2. تكون عقوبة جريمة التحرش السجن لمدة لا تزيد على خمس سنوات، وبغرامة مالية لا تزيد على ثلاثمائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، في حالة العود أو في حالة اقتران الجريمة بأي مما يأتي:

- إن وقعت الجريمة في مكان عمل أو دراسة أو إيواء أو رعاية.²

ويتضح من ذلك أن المنظم السعودي شدد العقوبة على جريمة التحرش، لا سيما إذا وقعت داخل بيئة العمل، وذلك بهدف حماية الأفراد، وتحقيق الأمن الوظيفي، وتعزيز بيئة عمل قائمة على الاحترام وصور الكرامة الإنسانية.

الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتضح أن المنظم السعودي قد أولى عناية كبيرة بحماية بيئة العمل من مختلف صور التمييز والتحرش، إدراكًا لما تمثله هذه السلوكيات من انتهاك لكرامة الإنسان وإخلال بمبادئ العدالة والمساواة والاستقرار الوظيفي. وقد استندت هذه الحماية إلى أحكام الشريعة الإسلامية التي أرست قواعد العدل وصور الحقوق، إضافة إلى ما قررته الأنظمة السعودية والمواثيق الدولية ذات الصلة من ضمانات تكفل حماية العاملين والعاملات داخل بيئة العمل.

وقد تناول البحث بيان مفهوم التمييز في بيئة العمل وصوره المختلفة، ولا سيما التمييز على أساس الجنس والإعاقة، مع توضيح نطاق الحماية النظامية التي قررها نظام العمل السعودي ونظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يعكس توجه المنظم نحو تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص ومنع أي معاملة تمييزية تمس الحق في العمل أو الحقوق الوظيفية.

كما تناول البحث مفهوم التحرش في بيئة العمل وصوره المتعددة، سواء أكان لفظيًا أم غير لفظي أم جسديًا، مع بيان الضوابط القانونية والتنظيمية التي وضعتها المملكة العربية السعودية لمكافحة هذه السلوكيات، ومن أبرزها نظام مكافحة جريمة التحرش، وضوابط الحماية من التعديبات السلوكية في بيئة العمل، وميثاق مكافحة التحرش، وغيرها من الإجراءات الرامية إلى توفير بيئة عمل آمنة قائمة على الاحترام المتبادل وصور الكرامة الإنسانية.

¹ وثيقة مكافحة التحرش في بيئة العمل جامعة أم القرى، متاح عبر الرابط التالي: <https://uqu.edu.sa/App/Regulations/1506>، تاريخ الدخول ٢٠٢٦/٥/٢٠م.

² نظام مكافحة جريمة التحرش، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٩٦)، منشور في الجريدة الرسمية أم القرى، ١٦/٩/٢٠٢٤ (٥١).

وقد تبين من خلال الدراسة أن المنظم السعودي لم يقتصر على تقرير الحظر النظامي للتمييز والتحرش، بل حرص كذلك على وضع آليات وقائية وإجرائية وعقابية تساهم في الحد من هذه الممارسات، بما يحقق التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل، ويعزز من استقرار العلاقات العمالية ورفع كفاءة بيئة العمل بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

النتائج

1. أن مبدأ عدم التمييز في بيئة العمل يُعد من المبادئ الأساسية التي كفلها النظام السعودي، استناداً إلى أحكام الشريعة الإسلامية والأنظمة الوطنية والمواثيق الدولية.
2. أن نظام العمل السعودي وسّع نطاق الحماية من التمييز ليشمل جميع مراحل العلاقة العمالية، ابتداءً من الإعلان عن الوظيفة والتوظيف، مروراً بأداء العمل، وانتهاءً بانقضاء العلاقة العمالية.
3. أن التمييز في بيئة العمل لا يقتصر على التفرقة المادية كالأجور والترقيات، بل يشمل كذلك التمييز المعنوي المرتبط بأساليب المعاملة داخل بيئة العمل.
4. أن المنظم السعودي أكد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحق في العمل والأجر والحقوق الوظيفية متى تماثل العمل المؤدى.
5. أن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز تُعد من أبرز مظاهر الحماية النظامية الحديثة، حيث حرصت الأنظمة السعودية على تعزيز حقهم في العمل وتهيئة بيئات العمل المناسبة لهم.
6. أن التحرش في بيئة العمل يُعد من السلوكيات المحظورة نظاماً لما يترتب عليه من مساس بكرامة الإنسان وأمنه الوظيفي واستقرار بيئة العمل.
7. أن صور التحرش في بيئة العمل تتنوع بين التحرش اللفظي وغير اللفظي والجسدي، وهو ما يدل على شمول الحماية النظامية لكافة أشكال السلوك غير المشروع.
8. أن المنظم السعودي وضع ضوابط وقائية وإجرائية لمكافحة التحرش في بيئة العمل، من خلال إلزام أصحاب العمل بوضع سياسات واضحة وآليات سرية لتلقي الشكاوى والتحقيق فيها.
9. أن نظام مكافحة جريمة التحرش شدد العقوبات المقررة على جريمة التحرش، خاصة إذا وقعت داخل بيئة العمل، بما يعكس حرص المنظم على توفير بيئة عمل آمنة.
10. أن الجهود التنظيمية السعودية في مجال مكافحة التمييز والتحرش تساهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتحقيق مستهدفات التنمية ورؤية المملكة 2030.

التوصيات

1. ضرورة تعزيز التوعية النظامية داخل بيئات العمل بحقوق العاملين والعاملات المتعلقة بمنع التمييز والتحرش، من خلال البرامج التدريبية والدورات التثقيفية المستمرة.
2. أهمية إلزام المنشآت بوضع سياسات مكتوبة وواضحة لمكافحة التمييز والتحرش، مع نشرها بين العاملين وبيان آليات الإبلاغ والحماية.
3. التوسع في إنشاء قنوات إلكترونية آمنة وسرية لتلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز والتحرش، بما يضمن سرعة التعامل معها وحماية المبلغين.
4. تعزيز الرقابة على المنشآت للتحقق من مدى التزامها بتطبيق ضوابط الحماية من التعديلات السلوكية في بيئة العمل.
5. تشجيع أصحاب العمل على تبني معايير موضوعية قائمة على الكفاءة والأداء في التوظيف والترقية ومنح المزايا الوظيفية، بما يحد من صور التمييز.
6. دعم برامج تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم مهنيًا، والعمل على تهيئة بيئات العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم.

المراجع

1. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) بشأن القضاء على العنف والتحرش، 2019م، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.ilo.org/ar/publications/> اتفاقية -منظمة العمل الدولية- رقم 190- الحق للجميع -بعالم عمل - خالٍ من العنف.
2. الحربي، بيان سلطان، المسؤولية الجنائية عن جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مج6، بدون عدد، 2024م.
3. الحديدي، أسماء سعد، حماد، هاني محمد مؤنس أحمد عوض، انقضاء عقد الامتياز التجاري (الفرنشايز) دراسة مقارنة بين القانون السعودي والإماراتي، المجلة القانونية، مج22، ع5، 2024م.
4. خياط، خالد رشاد، إمام، سحر عبد الستار، الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، مج10، ع1، 2024م.
5. داود، رقية أحمد، مبدأ عدم التمييز ضد المرأة في قانون العمل: ضمانات قانونية للحماية وسبيل للتمكين دراسة في قانون العمل الفلسطيني مقارنة بالجزائري، مجلة جامعة الإسراء للمؤتمرات العلمية، ع3، 2019م.
6. داود، رقية أحمد، مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج4، ع1، 2019م.
7. دياب، صلاح محمد أحمد، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل ومكافحته في ضوء قانون العمل البحريني دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، مج16، ع2، بدون تاريخ نشر.
8. الرشود، عبدالعزيز عبدالله مبارك، جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون، مج23، ع5، 2021م.
9. عزام، صفا عبد الحي محمد، حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقوانين المصرية والسعودية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، مج8، ع8، 2022م.
10. عطية، شبل إسماعيل، نظام المكافحة الشاملة للتحرش الجنسي في الشريعة الإسلامية مقارناً بالمكافحة القانونية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية المنصورة، مج8، ع65، 2018م.
11. الفريدي، منصور محمد، علي، مصطفى راتب حسن، الضوابط القانونية لحماية حقوق الموظف في بيئة العمل في ضوء قانون العمل السعودي: دراسة تحليلية، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسبوط، جامعة الأزهر، مج38، ع8، 2025م.
12. المزمومي، محمد بن حميد بن مضي، جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ع5، 2019م.
13. مصيلحي، محمد، حق المساواة بين الرجل والمرأة في الشريعة الإسلامية، العدل، مج3، ع9، 2001م.
14. محمد، درويش، شربا، أمل، الحماية القانونية للمرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل دراسة نقدية مقارنة في تشريعات العمل السورية والأردنية والفرنسية في ضوء اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل، مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، مج32، ع3، 2023م.
15. وزارة الصحة، دليل خدمات وزارة الصحة لذوي الإعاقة، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.moh.gov.sa/awarenessplatform/VariousTopics/Pages/Disability.aspx>
16. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قواعد أخلاقيات العمل، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-06/10212021.pdf>

17. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وضع استراتيجية وطنية لذوي الإعاقة، متاح عبر الرابط التالي:
<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/107725>
18. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مقال تعريف الإعاقة، متاح عبر الرابط التالي:
<https://www.hrsd.gov.sa/knowledgecentre/articles/64421>
19. وثيقة مكافحة التحرش في بيئة العمل، جامعة أم القرى، متاح عبر الرابط التالي:
<https://uqu.edu.sa/App/Regulations/1506>
20. هاشم أحمد بني خلف، المساواة في الحقوق بين المرأة العاملة والرجل العامل في ظل نظام العمل السعودي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2017م.
21. الشهري، أنس محمد ظافر، الشروع في جريمة التحرش في النظام السعودي والفقہ الإسلامي: دراسة مقارنة، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، مج 2023، ع 33، 2023م.
22. ضوابط الحماية من التعديبات السلوكية في بيئة العمل، متاح عبر الرابط التالي: <https://qanoniah.com>
23. ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل، متاح عبر الرابط التالي: <https://qanoniah.com>.
24. دكتور، نديم حسين، القواعد التطبيقية في اللغة العربية، متاح عبر مكتبة الشاملة.
25. نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/27)، منشور في الجريدة الرسمية أم القرى، 1445/2/23هـ.
26. نظام مكافحة جريمة التحرش، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/96)، منشور في الجريدة الرسمية أم القرى، 1439/9/16هـ.
27. نظام العمل، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/51)، منشور في الجريدة الرسمية أم القرى، 1426/8/23هـ.
28. النظام الأساسي للحكم، الصادر بموجب الأمر الملكي رقم (أ/90)، منشور في الجريدة الرسمية أم القرى، 1412/8/27هـ.