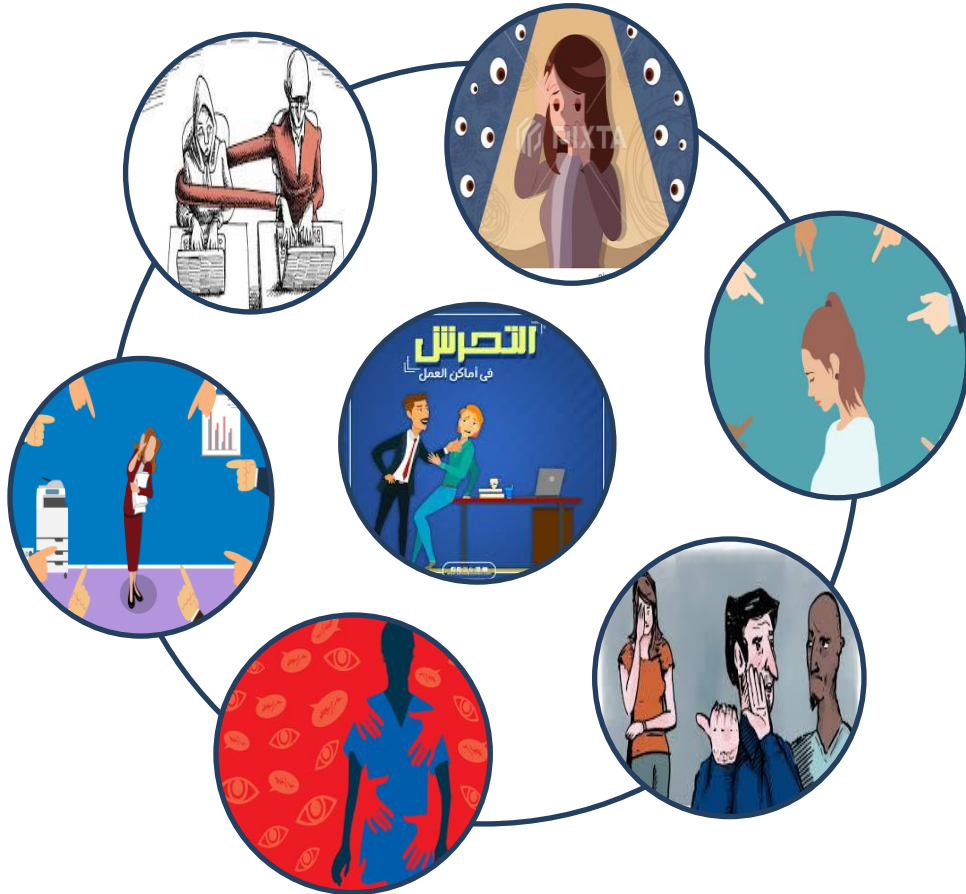




المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة الداخلية والأمن

## سياسة التحرش ضد المرأة في بيئة عمل مؤسسات قطاع المياه الأردني



|     |                                                   |               |
|-----|---------------------------------------------------|---------------|
| ١.  | المقدمة                                           | (٤-٣) .....   |
| ٢.  | أهمية سياسة التحرش ضد المرأة في قطاع المياه       | (٥) .....     |
| ٣.  | التعريفات                                         | (٦) .....     |
| ٤.  | أهداف سياسة التحرش في قطاع المياه                 | (٧).....      |
| ٥.  | تعريف العنف ضد النساء                             | (٧).....      |
| ٦.  | تعريف التحرش الجنسي                               | (٨) .....     |
| ٧.  | أشكال وسلوكيات العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل | (٩).....      |
|     | أ- أشكال العنف                                    | (٩-١٠) .....  |
|     | ب- أشكال التحرش                                   |               |
| ٨.  | أشكال وأساليب التحرش                              | (١١) .....    |
|     |                                                   | (١٢) .....    |
| ٩.  | التحرش والمعاملة والتفريق بينهما                  | (١٣) .....    |
| ١٠. | التحرش الجنسي والإعتداء الجنسي والتفريق بينهما    | (١٣) .....    |
| ١١. | التحرش بالقانون الأردني                           | (١٤) .....    |
|     |                                                   | (١٥) .....    |
| ١٢. | التحرش في قانون العمل                             | (١٦) .....    |
| ١٣. | التحرش في نظام الخدمة المدنية                     | (١٧) .....    |
| ١٤. | آثار التحرش الجنسي                                |               |
|     |                                                   | (١٨).....     |
|     | أ- الآثار النفسية                                 | (١٨) .....    |
|     | ب- الآثار الاقتصادية                              | (١٩) .....    |
| ١٥. | آليات وإجراءات التبليغ والتقاضي                   |               |
|     | أ- آلية الشكاوى وكيفية تناولها                    | (٢٠).....     |
|     |                                                   | (٢١) .....    |
|     | ب- تشكيل لجنة التحقيق                             | (٢٢) .....    |
|     | ت- صلاحيات وضوابط عمل لجنة التحقيق                | (٢٣).....     |
| ١٦. | الشكاوى الكيدية                                   | (٢٤).....     |
| ١٧. | التوصيات وآلية تطبيقها                            | (٢٤).....     |
| ١٨. | المسؤوليات                                        | (٢٥).....     |
| ١٩. | المراجع                                           | (٢٦).....     |
| ٢٠. | الملحق                                            | (٢٧-٣٠) ..... |
| ٢١. | ملحق (الإطار القانوني لسياسة التحرش)              | (٣١-٣٤) ..... |

أن المرأة تشكل نصف المجتمع وفي الوقت نفسه هي المربية والشريك للنصف الآخر وفي إطار المساواة والتوازن بين الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وحيث إن دور المرأة ومكانتها تشريعياً وسياسياً واجتماعياً واقتصادياً هما نتاج عملية تطور ونمو شاملين على المستويين القومي والوطني مما يستدعي بذل جهود إيجابية منظمة لدفع عجلة التغيير بما يساهم في تفعيل دور المرأة والارتقاء بمكانتها في المجتمع ، كما وتستدعي متطلبات التنمية أن يكون للمرأة دور فاعل فيها ومشاركة كاملة في الحقوق والواجبات ، ويشهد الاردن اليوم مسارات تحديث شاملة تتضمن خطاً واستراتيجيات خاصة لتمكين المرأة ويأتي ذلك تنفيذاً لرؤية التحديث الاقتصادي التي أطلقت برعاية ملكية سامية والتي تعمل على تفعيل دور المرأة وزيادة مشاركتها السياسية والاقتصادية .

وفي تقرير أطلّقه دائرة الإحصاءات العامة بينت أن معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (قوة العمل منسوبة إلى السكان (٣٣%) حقق الذكور ما نسبته (٥٢,٥%) مقابل (١٣,٧%) للإناث) وذلك للربع الثالث من عام ٢٠٢٢ مقارنة مع (٣٤,٤%) للربع الثالث من عام ٢٠٢١ والتي كانت نسبة مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل فيها تبلغ (١٤,٥%) وهذا يتطلب معالجة على كافة المستويات . (تقرير دائرة الإحصاءات العامة على الموقع الإلكتروني)

ومن أهم عوامل عدم التحاق المرأة بسوق العمل وانسحابها منه ، ما تتعرض له من أشكال العنف والتحرش ، وغياب ضمانات الحماية وآليات الشكاوى الفاعلة وآليات إنفاذ القانون ، إضافة إلى مزاوله عدد كبير من النساء في أعمالاً غير منظمة ، تقتصر إلى الحد الأدنى من الحماية والتفتيش في العمل ، ما يعرضهن للعنف والتحرش ؛ ويضع العاملات في موقع استضعاف أكبر مما يؤدي الى تراجع في المشاركة الاقتصادية للنساء. فيما أكدت الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (سلمى النمى) أن مكان العمل تتحقق فيه الذات ، والعمل جزء أساسي من تحقيق الذات والإسهام في تحسين الدخل ، والوضع الاسري ، وبالتالي من المهم تعزيز أماكن العمل وصورتها عبر إيجاد آليات تضمن خلوها من العنف والتحرش".

يمثل التركيز على التصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل جزءاً من التزام الأردن بتحسين نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل إلى ٢٤% بحلول عام ٢٠٢٥ وبدعم من صندوق المشرق للمساواة بين الجنسين ، ستبذل الحكومة الأردنية المزيد من الجهد لتوفير بيئة العمل الآمنة للمرأة من خلال التعاون مع القطاعين العام والخاص عبر رصد وتطبيق التعديلات التشريعية المتعلقة بسياسات ولوائح مكافحة التحرش الجنسي. كما أن تغيير الأنماط الفكرية السائدة وتشجيع السلوك الإيجابي هما من الجوانب المهمة التي ستمضي جنباً إلى جنب مع الإصلاحات التشريعية لكي يتسع نطاق تبنيها بين المواطنين وأرباب العمل والموظفين. حسب تقرير البنك الدولي

<https://www.albankaldawli.org/ar/news/feature/2020/02/19/how-legal-reforms-in-jordan-can-combat-sexual-harassment>

ويمكن أن تحدث العديد من المضايقات في العمل وتعتبر المضايقات في مكان العمل سواء اللفظية أو الجسدية على أساس الجنس أو الدين أو العرق غير قانونية وتندرج تحت مفهوم التحرش وقد يشمل التحرش النكات المسيئة أو الافتراءات والشتائم والاعتداءات الجسدية أو التهديدات والترهيب والسخرية والصور والمسجات المسيئة وغير ذلك من الممارسات المسيئة . وقد يكون المتحرش زميل في العمل أو مسؤول أو مشرف أو لا يعمل مباشرة مع المتحرش بها كأن يكون عميل أو مقدم خدمة ، ويعتبر التحرش أحد أبرز أشكال العنف ضد المرأة ويعتبر التحرش الذي تتعرض له النساء في بيئة العمل أو في استخدامها للمواصلات العامة للوصول إلى مركز عملها إحدى أهم الأسباب وراء عزوف بعض النساء عن العمل وبالتالي تراجع في المشاركة الاقتصادية للنساء وهذه ظاهرة موجودة في مختلف أنحاء العالم إلا أن كيفية التعامل معها من قبل النساء أو المجتمع تختلف من مكان لآخر ، لذلك لابد من توفير الأدوات التي تعمل على زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية مثل تأمين المواصلات و إيجاد أطر قانونية تضمن لها حقوقها في العمل وبيئة خالية من أي شكل من أشكال العنف او التحرش خاصة في البيئات المحافظة .

هناك بعض الدراسات في الأردن أكدت على أن النساء تعاني من ظاهرة التحرش في القطاع الخاص أكثر من القطاع الحكومي وذلك في ضوء ما يوفره مكان العمل من حماية وأمان للمرأة العاملة ، وفي العادة تتردد النساء من تقديم الشكوى ، وذلك بسبب الخوف من القيود الاجتماعية التي تتمثل بالوصمة ولوم الضحية بدلاً من الجاني ، "لذا تفضل العاملة ترك العمل وعدم الافصاح عن الحادثة ، وهنا يجب تشجيع النساء على تجاوز القيود الاجتماعية وعدم الخوف من تقديم شكوى ، وتوعية المجتمع بأهمية الدعم النفسي للنساء عند تعرضهن للتحرش أو الإعتداء وعقوبته بالقانون .

تم وضع هذا السياسة حمايةً لحقوق العاملات في قطاع المياه من خلال ترسيخ أسس الممارسات الجيدة ومبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز وهو أحد أنشطة تنفيذ سياسة إدماج النوع الاجتماعي في قطاع المياه التي تم إعدادها من قبل وحدة دراسات المرأة في وزارة المياه والري والتي تهدف إلى تعزيز الإطار المؤسسي التنفيذي لقطاع المياه لتعزيز مبدأ العدالة والمساواة بين الجنسين وتعميم مبدأ مراعاة النوع الاجتماعي وضمان إدماجه في خططه ونظمه وعملياته ، وتعمل سياسة إدماج النوع الاجتماعي على معالجة التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في قطاع المياه وضمان تلبية احتياجات وتحديات كلاً من المرأة والرجل على حد سواء ، وقد شكلت الإطار الرسمي لضمان توفير بيئة عمل خالية من التحرش تستطيع من خلالها العاملات في القطاع المضي قدماً والتقدم في المسار الوظيفي وصولاً لمراكز صنع القرار في مؤسسات قطاع المياه بشكل مريح .

لقد التزم قطاع المياه والري بمؤسساته المختلفة وكجزء من مؤسسات الدولة الأردنية بإرساء أسس العدالة ومبادئها ، و تكافؤ الفرص ، والشفافية ، والمساءلة ، والنزاهة المهنية ، والحيادية ، والانتماء للوطن وتحمل المسؤولية من خلال مدونات السلوك الوظيفي التي تهدف إلى إرساء معايير أخلاقية ، وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة ، وتعزيز قيم وثقافة مهنية عالية لدى كافة الموظفين العاملين في مؤسسات قطاع المياه ، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم ، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمة الرشيدة ويأتي ذلك بتوعية الموظفين العاملين وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل والتي تنسجم مع القوانين والأنظمة السارية في المؤسسة ، و بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية بالخدمة العامة مع التأكيد على التزام الموظف بأحكام هذه المدونة إضافة إلى الأسس والمبادئ التي ترتكز عليها.

واستناداً لأحكام مدونات السلوك الوظيفي والتزاماً بتنفيذ سياسة إدماج النوع الاجتماعي في قطاع المياه والراميتين إلى تعزيز آليات وإجراءات منع الإساءة والتحرش وضمان بيئة صحية سليمة للعمل والتي تقرض على جميع الموظفين الامتثال للالتزامات السلوكية الخاصة في القطاع .

وحيث إن نزاهة قطاع المياه تتعزز بالسلوك الحسن لكل فرد وكل موظف فيه في أي موقع كان ، وبالاحترام الكامل لأفراد المجتمع التي نقدم لهم خدماتنا ومعنى هذا عدم التهاون مع أي سلوك يصدر عن أي من موظفي قطاع المياه أو كل شخص يتواجد في أي موقع داخل مؤسسات القطاع فقد تم إعداد هذه السياسة تحت عنوان (سياسة التحرش في بيئة عمل مؤسسات قطاع المياه ) والتي تعتبر جزء لا يتجزأ من سياسة إدماج النوع الاجتماعي في قطاع المياه والتي تشكل جزء لا يتجزأ من الاستراتيجية الوطنية للمياه وسياساتها وخططها.

| المصطلح                               | التعريف                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١- الوزارة                            | وزارة المياه والري                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ٢- الوزير                             | وزير المياه والري                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ٣- الأمين العام                       | أمين عام وزارة المياه والري                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ٤- مدونة السلوك الوظيفي               | وثيقة ومرجع لمساعدة الموظف على العمل بطريقة سليمة لا تخالف الأنظمة والقوانين والتأكيد على أن أي مخالف لتلك المبادئ والقيم يؤدي إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية لضبطه . وتستهدف تنمية روح المسؤولية لدى الموظف العام ونشر القيم والمبادئ الأخلاقية المهنية لديه وتعزيزها والالتزام بها وتعزيز القيم المهنية والأخلاقية في علاقته مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه . |
| ٥- أخلاقيات العمل                     | الطريقة التي تؤدي بها المؤسسة أعمالها وتتعامل من خلالها مع كل من تربطها به علاقة سواء من موظفين أو شركاء .                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ٦- مؤسسات قطاع المياه                 | (وزارة المياه والري ، سلطة المياه ، سلطة وادي الأردن ، شركة مياه الأردن- مياها ، شركة مياه اليرموك ، شركة مياه العقبة ، شركة تطوير وادي عربة ) .                                                                                                                                                                                                           |
| ٧- الموظف /العامل                     | كل شخص يعمل في أي مؤسسة من مؤسسات قطاع المياه ومعين بقرار من المراجع المختص ، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والعاملين على حساب العقود بكافة أشكالها أو الأجور اليومية بدوام كامل أو بدوام جزئي .                                                                                       |
| ٨- السلوك غير اللائق                  | هو كل فعل أو قول يتنافى مع أخلاقيات العمل وهي كافة أشكال السلوك الأخرى التي تنم عن عدم الإحترام أو التهيب وغيرها مثل (التحرش ، التمييز ، إساءة استعمال الصلاحيات .. )                                                                                                                                                                                      |
| ٩- التحرش أو العنف                    | نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، التي تهدف، تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي، ويتضمن هذا التنمر والمضايقة، وغيرها من الأمور. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩)                                                   |
| ١٠- العنف ضد المرأة العاملة (الوظيفي) | هو العنف الموجه للمرأة العاملة من قبل صاحب العمل ورب الأسرة والمجتمع ويقوم على أساس التمييز الجند وعدم المساواة والعدول في الحقوق والواجبات ويترتب عليه أذى بدني وجنسي وقانوني واقتصادي للمرأة .                                                                                                                                                           |
| ١١- التحرش الجنسي                     | أية أقوال وأفعال وإيحاءات تخرج من نطاق اللياقة العامة وتصدر من أشخاص يقصدون من ورائها استمالة الآخرين ليمارسوا معهم سلوكاً جنسياً وقد يتم ذلك بالتهديد أو الابتزاز أو التخويف، مما يعد تعدياً فاضحاً على حرية الآخرين وكرامتهم . (وزارة العمل، ٢٠١٩)                                                                                                       |
| ١٢- التمييز                           | أي تفريق غير المبرر بين الأشخاص أو المجموعات في جهاز الموظفين ويمكن أن يكون التمييز على أساس خاصية أو أكثر بها في ذلك دون الحصر – العرق البشري ، أو الطبقة الاجتماعية ، أو اللون ، أو الدين ، أو الجنس ، أو الإعاقة ، أو الآراء السياسية .                                                                                                                 |
| ١٣- لجنة إدارة شكاوى التحرش           | لجنة يشكلها معالي الوزير ويشترط بأن يكون أعضائها فقط (إناث ) برئاسة مدير وحدة دراسات المرأة وعضوية كلاً من (مديرة الموارد البشرية / أنثى، مديرة مديرية التطوير المؤسسي/ أنثى ، عضو الفريق القطاعي من الجهة صاحبة الشكوى).                                                                                                                                  |
| ١٤- العنف في مكان العمل               | فهو كل فعل قائم على أساس عدواني ومن المحتمل أن يترتب عليه أذى بدني أو نفسي أو جنسي أو قانوني أو اقتصادي أو اجتماعي.                                                                                                                                                                                                                                        |
| ١٥- مكان العمل                        | أي مؤسسة من مؤسسات قطاع المياه في المركز أو الميدان والمشار إليه أعلاه .                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ١٦- العنف القائم على النوع الاجتماعي  | هي ممارسات مهددة للحياة، وللصحة، وانتهاك لحقوق الإنسان، تتطلب توفير الحماية العاجلة للمتضررين.                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ١٧- OVC                               | Office for Victims of Crime                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

- ١- توفير الإطار القانوني والرسمي لضمان توفر بيئة عمل آمنة وخالية من كافة أشكال العنف والتحرش لضمان وصول المرأة إلى المراكز العليا في إدارة الموارد المائية .
- ٢- خلق بيئة عمل آمنة وصحية خالية من جميع اشكال العنف والتحرش الجنسي والتحرش وأية تصرفات أخرى مسيئة لكافة العاملات والعاملين في قطاع المياه والري.
- ٣- الارتقاء بالسلوكيات العامة في بيئة العمل لمكافحة العنف والتحرش وإرساء المعايير الأخلاقية وآداب العمل والقيم المهنية العالية في بيئة العمل .
- ٤- تشجيع الإبلاغ عن أي شكل من أشكال العنف أو التحرش في حال حدوثه وفي أسرع وقت للعمل على معالجته ، وحماية جميع الأطراف ، والحيلولة دون وقوع أي رد محتمل ضد أي منهم نتيجة لهذا الإبلاغ .
- ٥- توفير الوسائل والأدوات المتاحة للعاملين في قطاع المياه من كلا الجنسين للإبلاغ عن حالات العنف أو التحرش وآليات التعامل معها.

## خامساً تعريف العنف ضد النساء:

إن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٣ ، يعرف العنف ضد المرأة كالتالي: "أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عنه أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة". وقد نصت المادة (١/٢) من إعلان القضاء على العنف ضد النساء لعام ١٩٩٣ (على أن العنف ضد المرأة يشمل المضايقة الجنسية أي التحرش الجنسي) من هنا تم إدراج التحرش الجنسي كشكل من أشكال العنف ضد المرأة ، ويمارس العنف في إطار الأسرة وفي إطار المجتمع العام ويشمل العنف في إطار الأسرة : (الضرب ، التعدي الجنسي ، العنف المتصل بالمهر ، الإغتصاب ، ختان الإناث ، والعنف غير الزوجي والعنف المرتبط بالاستغلال). أما في إطار المجتمع العام فيشمل : (الاغتصاب ، التعدي الجنسي ، المضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر ، الإتجار).

(دراسة التحرش بالاردن)

تعريف معنى التحرش الجنسي والذي يستند إلى تعريفات موجودة في المراجع التالية («منظمة العمل الدولي. لجنة المساواة وحقوق الإنسان») هو: التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي الذي ينطوي على أي فعل ذي طبيعة جنسية سواء كان لفظياً أو جسدياً أو إيمائياً أو مرئياً أو مكتوباً إما صريحاً أو ضمناً ويكون غير مرحب به وغير مرغوب به ويجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الترهيب .

تعريف التحرش يعتبر السلوك "غير المرغوب فيه" ذو الطابع الجنسي أحد أهم العناصر التي تشترك فيها التعريفات المختلفة لمصطلح "التحرش الجنسي"، ويميزه عن باقي الأفعال والتصرفات. إلا أن السلوك "غير المرغوب فيه" لا يعني بالضرورة السلوك "غير الطوعي"، لذا فإن السلوك "غير المرغوب فيه" هو كذلك طالما اعتبره الشخص الذي تعرض له أنه سلوك غير مرحب به لم يتم الاتفاق على تعريف موحد وجامع للتحرش الجنسي، والتحرش الجنسي عبارة عن إيحاءات جنسية غير مرغوب فيها، لفظية أو جسدية، أو القيام بسلوك ذات طابع جنسي سواء أكان هذا السلوك بشكل صريح أو ضمني. وله أشكال متعددة ووسائل متنوعة تعتمد على المكان الذي يمارس فيه والسلطة والنفوذ اللذان يتمتع بهما المتحرش. كما ويعتبر التحرش الجنسي بفعل واحد أو عدة أفعال حتى لو بدا بعضها عرضياً أو ثانوياً حادثه منفردة ومستمرة وذات خطورة عالية من السلوك الهجومي الذي اتخذ من الملاحقة والإيحاءات الجنسية الالكترونية وسيلة إضافية . (الاتحاد الأوروبي)

### ✓ أولاً: أشكال العنف:

يمكن أن يأخذ العنف عدة أشكالاً تتمثل بما يلي:

١. العنف الجسدي.
٢. العنف الجنسي.
٣. العنف اللفظي.
٤. العنف الاقتصادي.
٥. العنف النفسي.

## ✓ ثانياً: أشكال التحرش:

يمكن أن يأخذ التحرش داخل بيئة العمل عدة أشكال تتمثل بالسلوكيات أدناه :

١. **الملاحقة أو التتبع**: تشير المطاردة إلى السلوك المتكرر أو التهديدي من قبل فرد ، مثل اتباع شخص ما ، أو الظهور في منزل شخص أو مكان عمله ، أو إجراء مكالمات هاتفية مضايقة ، أو ترك رسائل مكتوبة يمكن أن تكون إلكترونية أو أشياء ، أو تخريب ممتلكات شخص ما ، وفقاً لتعريف المركز القومي الأمريكي لرعاية ضحايا جرائم الملاحقة (OVC).

٢. **التهديد والترهيب**: هو كل فعل يصدر عن شخص من شأنه أن ينذر بشر يريد إيقاعه بشخص المجني عليه أو ماله بحيث يسبب له ضرر لو وقع مما يؤدي إلى إحداث الخوف في نفس المجني عليه ويدفعه للإمتثال لطلبات وأوامر الجاني (حسب القانون الأردني).

٣. **استغلال السلطة الوظيفية**: ويتمثل في (المقايضة: فعندما يرتكب المدير أو المشرف أو الزميل أو المرؤوس فعلاً من أفعال التحرش الجنسي ، وتكون استجابة الضحية معياراً لاتخاذ قرارات متعلقة بالتوظيف ، أو الترقية ، أو المكافأة. على سبيل المثال ، الحرمان من المشاركة في البرامج الخارجية أو الترفية عند رفض الإمتثال لتحرش المدير.

## ✓ أشكال وأساليب التحرش:

١- **التحرش الجسدي**: اتصال جسدي غير مرحب به مثل الترييت ، الوقوف بملاصقة شخص ما أو على مسافة قريبة جداً من المتحرش بجسده ، لمس أي مكان في جسده أو يده ، أو قرصه ، معانقته... الخ .

٢- **التحرش اللفظي**: التعليقات غير المرحب بها على جسم شخص ما أو إصدار أصوات لها إيحاءات جنسية مثل الهمس أو التصفير أو النكات الجنسية و/ أو التعليقات ذات الطبيعة الجنسية ، الشتائم التي تتضمن تعابير جنسية ، التعليقات غير المرحب بها على المظهر ، التعليقات المتكررة أو النداءات ذات الإيحاءات الجنسية .

٣- **التحرش الإيمائي أو البصري:** الإيماءات الجنسية غير مرغوب بها مثل التحديق ، والإيماءات التي تتضمن تلميحات جنسية ومن الأفعال والسلوكيات التي تشير الى هذا النوع:

- النظر الى الجسد من أعلى الى أسفل وبالعكس.
- تحديق النظر في الجسد أو أي جزء منه.
- إغلاق أو إعاقة الطريق أثناء التحرك أو المشي.
- الملاحقة والتتبع.
- عرض هدايا ذات مضمون جنسي أو فاضح.
- عمل حركات إيمائية جنسية باليدين أو الجسم.
- عمل تعبيرات في الوجه كالغمز وتحريك الشفتين أوعضها.

٤- **التحرش الإلكتروني:** ويتمثل التحرش الإلكتروني بمثل هذه التصرفات والسلوكيات :

- عرض المواد الإباحية.
- إرسال بريد الكتروني بمحتوى جنسي.
- إرسال رسومات ذات محتوى جنسي.
- إرسال الرسائل الجنسية الصريحة النصية على الهاتف أو عبر الإنترنت.
- التصرفات غير اللائقة أو المسيئة على مواقع التواصل الاجتماعي أو منصات المحادثة.
- التهديدات بالعنف الجسدي و / أو الجنسي عبر البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية (أو على الإنترنت أو الهاتف).
- أية تعليقات فاضحة أو ذات طابع جنسي على الحسابات الإلكترونية .
- اختراق الخصوصية أو الحسابات الإلكترونية أو البريد الإلكتروني.
- الكلام الذي يحضّ على الكراهية ( أي استخدام لغة تسهم في تشويه سمعة المتحرش به أو تهينه أو تهدده أو تستهدفه بناءً على هويته (الجنس). (الاسكوا)

هناك العديد من الأفعال والسلوكيات التي تعتبر مشتركة ما بين التحرش الجنسي والمجاملة ، ويصعب في كثير من الأحيان التمييز ما بين التحرش الجنسي وبين ما يقع ضمن إطار المجاملة أو المديح والإطراء ، غير أن هنالك فرقاً رئيسياً واضحاً للتفريق بين التحرش والمجاملة، ( ألا وهو النية أو القصد )، فإذا صدرت هذه الأفعال أو السلوكيات من شخص أراد حقاً تقدير شخص آخر ومدحه ، فإن ذلك يقع ضمن إطار المجاملة التي عادة ما تكون ضمن أدوات التواصل والاتصال في بناء الثقة والعلاقات ما بين الزملاء . ومع ذلك فإن هنالك أفعالاً وسلوكيات تندرج تحت المجاملة لا يرغب الطرف الآخر في سماعها أو حدوثها.



إن الفرق بين التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي كبير فالتحرش الجنسي هو لفظ واسع المعنى ، يتضمن أي فعل لفظي أو جسدي جنسي غير مرحب به ، بينما الاعتداء الجنسي يُشير عادة لحدوث فعل جسدي جنسي لجسم الضحية بالقوة وبعنف. كما يُعتبر التحرش في معظم الحالات جُنحة ، بينما الاعتداء هو جريمة عقابها أشد.

لم تضع التشريعات الأردنية تعريفاً واضحاً للتحرش الجنسي ولم يتم استخدام هذا المصطلح على وجه التحديد ، غير أن قانون العقوبات الأردني وتعديلاته رقم (١٦) لسنة (١٩٦٠) والمنشور على الصفحة رقم (٣٧٤) من عدد الجريدة الرسمية رقم (١٤٨٧) بتاريخ (١١/٥/١٩٦٠) جرم أغلب الأفعال والسلوكيات التي تدخل في نطاق التحرش الجنسي وشدد العقوبات عليها في القانون المعدل لقانون العقوبات لعام (٢٠١٧).

#### ✓ حيث نصت المادة (٣٠٥) من قانون العقوبات الأردني على أنه :

##### ➤ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من دأب بصورة منافية للحياء :

- أ- شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره ذكراً كان أم أنثى.
- ب- شخصاً ذكراً كان أم أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا ، وفي حال التكرار لا يجوز تحويل عقوبة الحبس الى الغرامة.

(وقد تم إلغاء نص هذه المادة في القانون المعدل والإستعاضه عنها بالنص التالي ) :

##### ➤ يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة كل من دأب بصورة منافية للحياء :

- ١- شخصاً لم يتم الثامنة عشرة من عمره ذكراً كان أو أنثى.
- ٢- امرأة أو فتاه لها من العمر خمس عشرة سنة أو أكثر دون رضاها .

#### ✓ فيما نصت المادة (٣٠٦) من القانون الأصلي على أنه :

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة شهور كل من عرض فعلاً منافياً للحياء أو وجه أي عبارات أو قام بحركات غير أخلاقية على وجه منافٍ للحياء بالقول أو الحركة أو الإشارة تصريحاً أو تلميحاً بأي وسيلة كانت متى وقع الإعتداء على: من عرض على صبي لم يكمل الخامسة عشرة من عمره أو أنثى مهما بلغ عمرها عملاً منافياً للحياء أو وجه لأي منهما كلاماً منافياً للحياء عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة من ثلاثين ديناراً الى مائتي دينار . (هذا وقد تم إلغاء نص هذه المادة في القانون المعدل والإستعاضة عنه بالنص التالي) :

##### ➤ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل من عرض فعلاً منافياً للحياء أو وجه أي عبارات أو

##### قام بحركات غير أخلاقية على وجه منافٍ للحياء بالقول أو الفعل أو الحركة أو الإشارة تصريحاً أو

##### تلميحاً بأي وسيلة كانت متى وقع الإعتداء على:

- ١- شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.
  - ٢- شخص ذكر كان أو أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا.
- مع مضاعفة عقوبات مرتكبي جريمتي المداعبة والفعل المنافٍ للحياء إذا كانوا من الأصول أو المحارم أو لهم سلطة شرعية أو قانونية .

وأضاف القانون المعدل المادة (٣٠٦ مكررة) والتي ضاعفت عقوبة جريمتي المداعبة والفعل المناف للحياء إذا ارتكبت من قبل الأصول أو المحارم أو الوكلاء بالتربية أو من لهم سلطة شرعية أو قانونية على المجني عليهم ، أو في حال كان المجني عليه ذكراً أم أنثى لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي أو نقص نفسي أو أستعمل معه أسلوب الخداع.

#### **٥٥ وفي نص المادة (٣٠٦) مكررة :**

- ١- تضاعف العقوبات المنصوص عليها في المادتين (٣٠٥) و (٣٠٦) من هذا القانون في أي من الأحوال التالية:
  - أ- إذا كان الفاعل أحد الأشخاص المشار اليهم في المادة (٢٩٥) من هذا القانون.
  - ب- إذا كان المجني عليه أحد الأشخاص المشار اليهم في المادة (٢٩٧) من هذا القانون.
  - ج- إذا إقترفها شخصان فأكثر.
- ٢- وفي حال التكرار لا يجوز تبديل عقوبة الحبس المحكوم بها في الجرائم المشار اليها في الفقرة (١) من هذه المادة بالغرامة ، ورفع عقوبة الفعل المناف للحياء في الأماكن العامة الى الحبس حتى سنة والغرامة (٢٠٠) ديناراً .

#### **✓ كما نصت المادة (٣٢٠) من قانون العقوبات على أنه:**

- كل من فعل فعلاً منافياً للحياء العام أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً ، وقد تم إلغاء نص هذه المادة في القانون المعدل والإستعاضة عنه بالنص التالي:
- ١- (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة مقدارها مائتا دينار كل من فعل فعلاً منافياً للحياء أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه).

- ٢- تضاعف العقوبة إذا إقترف الفعل المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة من أكثر من شخص أو في حالة التكرار .

## ✓ التحرش في قانون العمل:

✓ نصت المادة رقم (٢٩) فقرة (أ / ٦) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) على ما يلي:  
للعامل الحق في ترك العمل دون سابق إنذار حفاظاً على حقوقه القانونية في إنهاء الخدمة وكل ما يترتب على ذلك من أضرار، إذا قام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء عليه أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو الإهانة أو إيذاء أي نوع من أنواع الألم ، فعليه تقديم شكوى وإبلاغ الشرطة بذلك.

يعد الاعتداء الجنسي جريمة يعاقب عليها بموجب قوانين أي اختصاص قضائي معمول به.

☞ تنص الفقرة (ب) من نفس المادة على ما يلي:

إذا اكتشف الوزير وقوع أي اعتداءات من صاحب العمل أو من ينوب عنه في مكان العمل عن طريق الضرب أو غيره من الوسائل القاسية ، فعليه إبلاغ مفوض الشرطة بذلك فوراً ، الذي يقوم بعد ذلك بإبلاغ مدير النيابة العامة.

إذا اعتدى صاحب العمل جنسياً على عماله ، فيجوز له أن يقرر إغلاق المحل أو مكان العمل ، للمدة التي تحددها الحكومة ، مع مراعاة أي قانون آخر ساري المفعول.

## التحرش في نظام الخدمة المدنية:

✓ نصت المادة (٦٩/هـ، و) من نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم (٩) لسنة (٢٠٢٠) على ما يلي:

يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية:

- ١- القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية والتحريض ضدها .
- ٢- 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 .

✓ فيما نصت المادة (٦٨) من نفس النظام على ما يلي:

الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية وتحصر على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة وقيم ثقافية مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية وتعزز إلزامهم بهذه المعايير والقواعد والقيم وتخلق الثقة والتقدير لدى المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل الدوائر وتبني حالة من الإحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة للمواطن والمجتمع على حد سواء ومن أجل تحقيق ذلك فإن على الموظف الإلتزام بما يلي:-

١- أحكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة المقررة من مجلس الوزراء .

- نصت المادة (٥/أ) من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة عليها يلي:  
(تهدف هذه المدونة إلى تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل الدوائر الحكومية وخدماتها وذلك من خلال :

أ- ترسيخ معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة وقيم وثقافة عمل مهنية لدى موظفي الخدمة المدنية وتعزيز الإلتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم وترسيخ أسس الحاكمية الرشيدة .

- نصت المادة (٦/و) من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة على:  
و- على الموظف الإلتزام بالامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك السلوك والآداب العامة والإمتناع عن الإساءة إلى آراء ومعتقدات الآخرين أو التحريض عليها .

للتحرش الجنسي تداعيات خطيرة على المرأة من الناحية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية وحتى سياسية حيث يؤثر ذلك مما لا شك فيه على المرأة بدرجة أولى ثم يمتد ليشمل الأسرة ، إن التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف ضد المرأة وله آثاره السلبية على دوران عجلة التنمية في الوقت الذي أصبح للمرأة دوراً مهماً وفاعلاً في مشاركة الرجل في شتى مناحي الحياة كما يؤدي بالمرأة إلى حالة من التشتت بين حاجتها للعمل من جهة لرغبتها بتحسين مستواها أو مستوى العائلة المادي وشعورها بالخوف من التحرش الجنسي الذي قد تتعرض له في بيئة العمل سواء من العاملين أو العملاء أو حتى صاحب العمل .

### ١٢ أولاً: الآثار النفسية:

وتالياً هي بعض الأمثلة لما يتركه التحرش الجنسي من آثاراً نفسية.

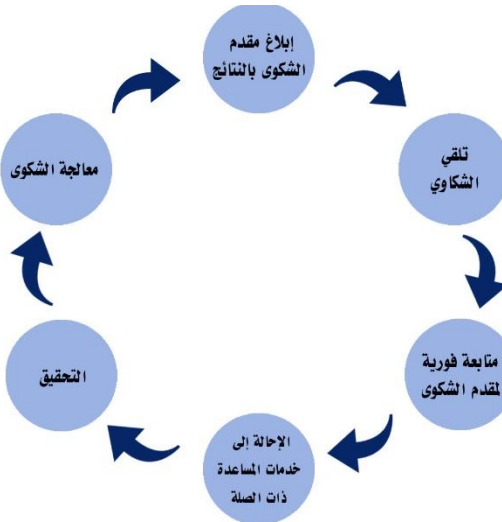
- انسحاق الأدمية والكرامة.
- الإحساس بالقهر.
- الاكتئاب والقلق.
- الانسحاب من الحياة الاجتماعية .
- الرغبة في الانتقام والتشفي من الآخر.
- فقدان للثقة والشعور بالدونية.
- إثارة الرغبة الجنسية لدى الفتيات خاصة غير المتزوجات.
- التسبب في القتل في بعض الحالات.
- عدم الرضا عن العمل والزملاء والرؤساء في العمل.
- ترك العمل خوفاً من مواجهة المتحرش أو تعرضها للنقد من باقي الزملاء .

يترك التحرش آثاراً سلبية منها على المرأة العاملة ومكان العمل ويتعدى الأذى ما هو نفسي ، وبدني ليؤثر على الحالة الاقتصادية للمرأة والعائلة وصولاً للمجتمع بالإضافة إلى الأثر المترتب على انخفاض الأداء والطاقة الانتاجية للعاملين بسبب تلك الحوادث ، فحيث أن أغلب النساء اللواتي تعرضن لأي شكل من أشكال العنف أو التحرش تقل انتاجيتهن مقارنة بالآخرين وقد يقدمن على ترك العمل بالرغم من الحاجة للمال مما يتسبب بضرر مادي كبير ويؤدي الى تراجع في المشاركة الاقتصادية للنساء وهو الهدف الذي تتصدى له الحكومات وتعمل على ازالته ومعالجته بكافة خططها.

إن تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة التي تنجم عن التحرش الجنسي في بيئة العمل أو عدم توفير بيئة صديقة للمرأة يشكل عبئاً كبيراً على الاقتصاد الأردني بحيث يتم حرمانه من طاقات اقتصادية كامنة وغير مستغلة و تعد “هدراً للطاقات والأموال التي تصرف عليها في التعليم المدرسي والتعليم العالي حيث إن ملايين الدنانير تدفع للاستثمار في تعليم المرأة ، لكن المردود من هذا الاستثمار يكون قليلاً أو معدوماً ومن هنا توجب علينا في قطاع المياه إعداد هذه السياسة التي تساعد في توفير بيئة آمنة وصديقة للمرأة العاملة تشجيعاً لمساهمتها في إدارة هذا القطاع لدورها الهام والفاعل في إدارة المصادر المائية.

### أولاً: آلية الشكاوى وكيفية تناولها:

- يحق لأي موظف التقدم بشكاوى خطيه من خلال نموذج خاص بالتحرش في بيئة العمل أو عبر البريد الإلكتروني المخصص لتلقي الشكاوى المتعلقة بالتحرش والمخالفات الإدارية المتعلقة به ، ويكون عنوان البريد الإلكتروني متاحاً فقط لرئيس لجنة التحقيق المختصة بالنظر في شكاوى التحرش والتجاوزات الإدارية المتعلقة به ، وتخطر اللجنة الأمين العام بوجود شكاوى وبأطراف كل شكاوى قبل بدء التحقيق ، وفي حالة أن الشكاوى موجهة ضد أحد أعضاء لجنة التحقيق ، يتم استبعاد العضو من اللجنة ، ويمكن إرسال الشكاوى المرتبطة بالعنف الجنسي مباشرة وخطياً إلى مكتب مديرة وحدة دراسات المرأة / وزارة المياه والري لتولي التحقيق في الموضوع.



- يمكن مشاركة صور ضوئية لأي محادثات أو دلائل أخرى مرتبطة بموضوع الشكاوى عن طريق البريد الإلكتروني سواء عند تقديم الشكاوى أو بعدها.

- يلتزم أطراف أي شكاوى ، والشهود ، وأعضاء لجنة الشكاوى و التحقيق ، وكل من يحضر التحقيق لأي سبب كان ، وكل من يطلع على الوثائق المتعلقة به بدءاً من محاضر اجتماعات لجنة الشكاوى انتهاءً بالنتيجة النهائية ، بالسرية التامة فيما يتعلق بالتحقيقات والإجراءات حتى إعلان القرار النهائي وذلك حفاظاً على خصوصية الأفراد. ولكن إذا انتهى التحقيق إلى إدانة المدعى عليه ، يعود أمر السرية إلى رغبة الشاكي / الشاكية بالتنسيق مع لجنة الشكاوى.

- يحظر على رئيس أو أعضاء لجنة التحقيق أو الأمين العام مشاركة الشكاوى مع أي شخص آخر حتى يتم البت فيها.

- يتم الرد على رسالة الشكاوى خلال أسبوع بحد أقصى ، على أن يسبقها رسالة تؤكد تلقيها وأنه جاري بحث محتواها.

- تتواصل لجنة التحقيق مع المشكو في حقه / ويتم إبلاغهم بتلقي شكوى ضدهم قدمت إلى لجنة الشكاوى تتعلق بسلوك معين يقوم به ، مع طلب الكف عن هذا السلوك.
- يجب أن تتاح الفرصة للشاكي / الشاكية والمدعى عليه / عليها بسرد روايته للواقعة محل التحقيق ، في ظروف لائقة ، وينبغي تمكين كل طرف من الاطلاع على الأدلة والوثائق التي قدمها الطرف الآخر ومنحه فرصة للرد عليها وتفنيدها.
- لا يجوز في كل الأحوال توجيه أي تعليقات سلبية لكل من تقدم بشكوى أو تقدم بمعلومات تتعلق بشكوى أو حتى أدين في واقعة ووقع بحقه الجزاء الإداري الملائم.
- يحق للشاكي / الشاكية التنازل عن الشكوى في أي مرحلة طالما ما زالت لجنة التحقيق تلتقي الأطراف والشهود وتجمع الأدلة.
- ويحق للجنة استناداً على أسباب وجيهة مثل الخشية من تكرار الانتهاك أو ممارسة المشكو في حقه لضغوط على الشاكي/ة أو الشهود في حالة ما إذا كانت الشكوى تتناول عنف جسدي أو اعتداء جنسي أو تهديد للشاكي/ة ، أن تتخذ قراراً بمخاطبة الجهات القضائية لوقف المشكو في حقه عن العمل مؤقتاً حتى الانتهاء من عملية التحقيق وصدور قرار نهائي في التحقيق.
- لا يتم اعتبار المشكو في حقهم مدانين حتى انتهاء عملية التحقيق وصدور قرار بالإدانة.
- يوقع جميع العاملات والعاملين بالمؤسسة على سياسة التحرش الجنسي في بيئة العمل ويلتزمون بكافة أحكامها.

## ثانياً : تشكيل لجنة التحقيق:

- يتم تشكيل لجنة للنظر والتحقيق في شكاوي التحرش الجنسي ، ترأسها مديرة وحدة دراسات المرأة وعضوية كلاً من مدير/مسؤولة الشؤون القانونية ، مديرة التطوير المؤسسي ، مسؤول الموارد البشرية من الجهة صاحبة الشكاوى ، وتتولى لجنة التحقيق النظر في كافة الشكاوى المرتبطة بالعنف الجنسي أو المخالفات الإدارية ، على ان تمثل هذه اللجنة لشروط النزاهة والحيادية.

- تتواصل لجنة التحقيق مع الشاكي/ة والمشكو في حقه/ا من خلال البريد الإلكتروني المخصص للشكاوي او بالاعلام الخطي.

- على جميع الأطراف الالتزام بالسرية وحفظ خصوصية أطراف التحقيق .

- تخصص لجنة التحقيق مكاناً بمقر مكتب وحدة دراسات المرأة لعقد جلسات التحقيق على أن يكون هذا المكان خالياً تماماً من أي شخص غير أعضاء اللجنة .

- يجب الانتهاء من أي تحقيق منظور أمام اللجنة وإصدار التوصيات والقرارات ذات الصلة خلال شهر منذ بدء إجراءات التحقيق ، ويجوز للجنة التحقيق بعد هذه الفترة لمدة شهر آخر بحد أقصى بعد إخطار أطراف التحقيق في حالة وجود أسباب تستدعي المد.

### ثالثاً : صلاحيات وضوابط عمل ومرجعية لجنة التحقيق :

- لجنة التحقيق مسؤولة عن التواصل مع الشاكين والمشكو في حقهم وتحديد مواعيد جلسات التحقيق.
- لجنة التحقيق مسؤولة عن إصدار التوصيات والعقوبات التأديبية في كافة الوقائع التي تحقق فيها ، وتعتبر توصيات لجنة التحقيق النهائية ملزمة لإدارة المؤسسة ولفريق العمل فور صدورها.
- تحتفظ اللجنة بحق استدعاء من تراه ضرورياً من الشهود (إن وجد) ليستقر ضميرها ويقينها للنتيجة التي سيتم التوصل إليها.
- في حال قررت الشاكية اللجوء إلى الجهات القضائية ، يظل موقف اللجنة حيادياً وينتهي دورها عند الانتهاء من التحقيق الداخلي وتقديم توصياتها.
- يحظر الإفصاح عن اسم الشاكي/ة أو أية تفاصيل خاصة بما تم مشاركته مع لجنة التحقيق وتبقى كافة محاضر أو تسجيلات أو معلومات التحقيق سرية تماماً.
- لا يتم البدء في إجراءات التحقيق إلا بعد موافقة أو طلب صريح من الضحية ، ويسري هذا المبدأ في حالة تقدم طرف ثالث بالشكوى بوصفه/ا شاهد/ة على الواقعة ، ففي هذه الحالة الأخيرة لا يجوز للجنة التحقيق تحريك الشكوى إلا بعد موافقة صريحة من الضحية لتجنب التعدي على خصوصيتها أو إلغاء إرادتها.
- يتم حفظ جميع أوراق وتقارير التحقيقات ورقياً أو إلكترونياً بطريقة آمنة منعاً من تسريبها .
- في حال قيام أي من عضوات / أعضاء لجنة التحقيق بتسريب أي من البيانات الخاصة بالشاكية أو الشهود أو المشكو في حقه/ا (إذا لم يثبت عليه/ا الاتهام أو أثناء التحقيق) ، يتم إعفاءه/ا من دوره/ا في اللجنة ومن التحقيق في أي شكاوى من هذا النوع مستقبلاً ، وفي حال ثبوت هذه المخالفة على عضو اللجنة ، يتم إعلان ذلك وإدانة العضو أمام فريق عمل المؤسسة ، وإلزامه/ا بالاعتذار ، ثم منعه/ا من تولي أي تحقيقات مشابهة مستقبلاً.
- تتعامل اللجنة مع جميع أطراف الشكوى بشكل لا يحط من كرامتهم أو يستهزئ بمشاعرهم أو يصدر أحكام مسبقة عليهم.
- لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تخوض اللجنة في أسئلة شخصية لا علاقة لها بمضمون الشكوى .
- تعطي اللجنة وقت كاف لطرفي الشكوى والشهود قبل الاستماع إلى أقوالهم.
- تتعامل اللجنة بحساسية مع الشاكية/ي وتقدر تأثير الواقعة على الحالة النفسية لها ، مما قد يستدعي سماع الشهادة خلال أكثر من جلسة ، ويراعى أن الشاكية قد لا تتذكر جميع التفاصيل بشكل سلس أو مترابط .
- ترتبط هذه اللجنة ارتباطاً مباشراً مع معالي وزير المياه والري الذي يبت في توصيات هذه اللجنة .
- تستند هذه اللجنة في عملها إلى جميع الأنظمة المعمول فيها في كافة مؤسسات قطاع المياه مثل(نظام الخدمة المدنية ، قانون العمل ، الأنظمة الداخلية ، .. ) .

## ٤٨ رابعاً : الشكاوى الكيدية:

تعرف الشكاوى الكيدية في هذه السياسية باعتبارها الشكاوى التي يتم التأكد من “فبركتها” أو اختلاقها من قبل طرف أو عدة أطراف عن عمد ، والتي يمكن إثبات عدم صحتها عن طريق شهود أو اسلوب رقمي مثل صور (سكرين شوت) أو إشعار باختراق حساب الشخص لإرسال رسائل أو صور أو مواد ما منه. وتوقع لجنة التحقيق العقوبة المناسبة على الشاكي/ة في حالة إثبات كيدية الشكوى ، ولا تعتبر الشكاوى التي لا يتم إثباتها شكاوى كيدية بأي حال من الأحوال.

### كيدية الشكوى بحددها فقط إثبات اختلاق تفاصيل أو شكاوى عن عمد.

## ٤٩ خامساً : التوصيات وآلية تطبيقها:

- تتمثل التوصيات والعقوبات التأديبية في التسلسل التالي عملاً لمبدأ الإصلاح وتحسين بيئة العمل وتأتي حسب العقوبات التي ينص عليها نظام الخدمة المدنية أو قانون العمل الأردني ، ومدرج أدناه بعض العقوبات والتي توصي بها اللجنة والتي تصبح ملزمة لإدارة المؤسسة وفريق العمل فور صدورها: (حسب ما ورد في نظام الخدمة المدنية أو قانون العمل الأردني ( ملحق رقم (١)
- توجيه لفت نظر رسمي (شفهي) أو مكتوب .
- حرمان من التدريبات الداخلية أو الخارجية فترة من الزمن .
- حجب الزيادة السنوية.
- حرمان الترفيع .
- الوقف عن العمل.
- الفصل النهائي أو الإستغناء عن الخدمات .
- يجب أن تتناسب العقوبة مع طبيعة الشكوى والفعل المرتكب ، مع ضرورة تشديد العقوبة في حالة تكرار الفعل أكثر من مرة.
- تأخذ اللجنة التدابير اللازمة لتحسين الممارسات داخل المؤسسة أو اقتراح ممارسات جديدة من شأنها تحسين البيئة العامة وإرساء مبدأ المساحات الآمنة لفريق العمل ، من خلال تقديم تقرير ختامي ، بعد مضي فترة عام على بدء مهامها ، على أن يتناول التقرير عدد الشكاوى المنظورة وطبيعتها وسياقات حدوثها ، بحيث يتم عرضه على عطوفة أمين عام وزارة المياه والري ومعالى وزير المياه والري لتطوير السياسة إذا لزم الأمر ولضرورة وجود إلهام ومعرفة بوضع بيئة العمل العامة.

لن تتسامح إدارة قطاع المياه بكامل مؤسساته بأي حال من الأحوال مع أية تلميحات أو تصرفات من شأنها عقاب الشاكين/ات على شكاواهم وسيتم اتخاذ التدابير اللازمة تحاه من يقوموا بذلك.

- إعداد وتطوير وتحديث السياسة: تقع مسؤولية إعداد وتطوير وتحديث سياسة التحرش في بيئة العمل والخاصة بقطاع المياه على عاتق: ( وحدة دراسات المرأة ، وحدة التطوير المؤسسي ، وحدة الشؤون القانونية ، وحدات الموارد البشرية ) .
- الاعتماد والتوجيه: يتم اعتماد هذه السياسة والتوجيه من قبل معالي وزير المياه والري بواسطة عطوفة أمين عام وزارة المياه والري .
- المراجعة والتقييم: تقع مسؤولية مراجعة بنود ومؤشرات السياسة وتقييمها على عاتق وحدة دراسات المرأة ووحدات التطوير المؤسسي في كافة مؤسسات قطاع المياه .
- ترتبط فيها خطة تشغيل لغايات نشر وتعميم هذه السياسة .

- نظام الخدمة المدنية رقم (٩) لسنة (٢٠٢٠) وتعديلاته.
- مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة .
- قانون العقوبات الأردني رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) .
- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) .
- (وزارة العمل ، دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل ٢٠١٩) .  
<http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root Storage/AR/EB HomePage>
- دراسة ظاهرة التحرش في الأردن ، اللجنة الوطنية للمرأة (٢٠١٧) عمان .
- ورقة عمل (منظمة العمل الدولية ، منظمة العمل الدولية تناقش مع شركات في القطاع الخاص الوقاية من العنف والتحرش في العمل ، ٢٠١٩) .  
[https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_830255/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_830255/lang--ar/index.htm)
- (قانون العمل الأردني ، مكتب الاستشارات القانونية) .  
<https://www.iclc-law.com/ar/>
- العمل في جو من الاحترام / مجموعة البنك الدولي .
- تقرير دائرة الاحصاءات العامة ٢٠٢٢ .
- كتاب (العنف ضد المرأة ) للدكتور طارق عامر والدكتور ايهاب عيسى (الطبعة الأولى ٢٠١٤) .
- العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني دراسة تطبيقية (محمد عبدالكريم محافظة) .  
<https://ia803005.us.archive.org/4/items/ktp2019-tra7879/ktp2019-tra7879.pdf>
- معالجة التحرش الجنسي في بيئة العمل في لبنان (المبادئ التوجيهية لموظفي الموارد البشرية) .

## ملحق رقم (١)

### (أ) الأطر القانونية التي استندت عليها سياسة التحرش في بيئة عمل مؤسسات قطاع المياه الأردني

١. مقولة صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين ، لوو ستريت جورنال / نيسان – إبريل ١٦ - ٢٠٠٤: "إننا نسعى إلى مؤسسات مدنية تحترم حقوق الإنسان ، بما فيها المساواة بين الجنسين وحكم القانون ، نعرف أن الحكم الشفاف والخاضع للمساءلة ضروري إذا أريد أن يسهم المواطنون في التغيير".

سياسة إدماج النوع الاجتماعي الوطنية لعام ٢٠٢٠

٢. المادة رقم (٦) من الدستور الأردني في الفقرة رقم (٦) والتي تنص صراحة على مسؤولية الدولة عن حماية المرأة من العنف (تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بنار المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز)، كما نصت الفقرة رقم (٣) على أن تكفل الدولة الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين ، إذ أن تالسلم الاجتماعي والطمأنينة لا يمكن تحقيقهما في ظل أي نوع من أنواع العنف بما فيها العنف ضد المرأة وأن ارتكابه ارتكاباً واسعاً يشكل إخلالاً لهذا السلم الذي هو واجب على كل أردني وبالحق والطمأنينة التي تكفلها الدولة.

٣. قانون العمل الأردني لعام ١٩٩٦ وتعديلاته نص على الاعتداء الجنسي وذلك في المادة (٢٩) الفقرة (أ/٦) من القانون على أنه (يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية على انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول).

٤. فيما نصت الفقرة (ب) من نفس المادة على أنه "إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

٥. قانون العقوبات الأردني نصت المادة (٣٠٥) أنه يعاقب بالحبس لمدة لا تقل عن سنة كل من دأب بصورة منفية للحياء:

أ\_ شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره ذكراً كان أم أنثى.

ب\_ شخصاً ذكراً كان أم أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا ، وفي حال التكرار لا يجوز تحويل عقوبة الحبس إلى الغرامة.

٦. قانون العقوبات الأردني نصت المادة (٣٢٠) يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أشهر أو بغرامة مقدارها مائتا دينار كل من فعل فعلاً منافياً للحياء العام أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه ، ويضاعف في حال التكرار.

٧. قانون الجرائم الالكترونية الأردني نصت المادة رقم (٩) أنه يعاقب كل من أرسل أو نشر عن طريق نظام معلومات أو الشبكة المعلوماتية قصداً كل ما هو مسموع أو مقروء أو مرئي يتضمن أعمالاً إباحية وتتعلق بالاستغلال الجنسي لمن لم يكمل الثامنة عشرة من العمل بالحس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن سنة بغرامة لا تقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة دينار ولا تزيد عن (٥٠٠٠) خمسة آلاف دينار.

٨. نظام الخدمة المدنية في المادة رقم (٦٨) والتي أكدت أن على الموظف الإلتزام بـ:  
أ\_ أحكام مدونة السلوك الوظيفي.

ب\_ التعامل بروح الزمالة والتعاون وتبادل المعرفة واحترام علاقة الشراكة في العمل بين المرأة والرجل وتعميق الانتماء للدائرة والاعتزاز بانجازاتها.

٩. نظام الخدمة المدنية في المادة رقم (٦٩) والتي حظرت التحرش فيها حسب ما نصت عليه الفقرة (هـ) من نفس المادة (يحظر على أي موظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية القيام بأية تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والأدب والسلوك العامين).

١٠. الفقرة (و) من نفس المادة والتي نصت على (يحظر على أي موظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية ممارسة أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به بما يمس من كرامة الآخرين ويكون مهيناً لهم ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي بهم).

١١. سياسة إدماج النوع الاجتماعي في قطاع المياه والتي تم إعدادها من قبل وحدة دراسات المرأة وخطتها التشغيلية والتي تهدف إلى وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار في قطاع المياه من خلال العمل على ضمان توفير بيئة خالية من التحرش.

١٢. الاستراتيجية الوطنية للمرأة (٢٠٢٠ - ٢٠٢٥) والتي تهدف إلى تمتع النساء والفتيات بحياة خالية من كافة أشكال العنف المبني على أساس الجنس بالإضافة إلى ضمان استدامة المؤسسات لسياسات وهياكل وخدمات تدعم العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكن المرأة وبما يستجيب للإلتزامات الوطنية والدولية.

١٣. سياسة إدماج النوع الاجتماعي الوطنية والتي تم إعدادها من اللجنة الوطنية لشؤون المرأة والتي تضع في أولوياتها زيادة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار الحكومي.

١٤. وبالإشارة إلى نصوص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "يولد جميع الناس أحرار ومتساوين في الكرامة والحقوق، ولكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات دونما تمييز بسبب العنصر أو الدين، أو اللغة، أو الجنس، أو اللون، أو الرأي، سياسي أو غير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر.

١٥. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتي صادق عليها الأردن وما يترتب عليها بمكافحة التمييز وضمان مساواة الرجل والمرأة في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية.

١٦. برنامج عمل بكين الذي التزم الأردن به والذي يدعو الحكومات إلى إنشاء آليات وطنية خاصة بالمرأة لإدماج النوع الاجتماعي في جميع جوانب العمل الحكومي.

١٧. التزم الأردن ببرنامج عمل (أجندة ٢٠٣٠) وبأهداف التنمية المستدامة الرامية إلى التصدي لأوجه عدم المساواة بين الجنسين ضمن جميع القطاعات ولا سيما في الحد من الممارسات التمييزية ضد المرأة ، وفي تعزيز مشاركتها ومكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي حيث أن أهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تجلت في تحقيق طموحات الأردن والرؤى والاستراتيجيات التنموية الوطنية بالإضافة إلى الأوراق النقاشية الملكية.

١٨. الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة والذي يعنى بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.

١٩. الفقرة (و) من المادة رقم (٦) في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة حيث تهدف إلى ارساء معايير أخلاقية ، وقواعد ومبادئ أساسية لأداب الوظيفة العامة ، وقيم ثقافية مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية ، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم ، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمة الرشيدة ، وذلك من خلال توعية موظفي الخدمة المدنية وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في الخدمة المدنية والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية ، وذلك من خلال بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية بالخدمة العامة بالإضافة لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة. وتنص هذه المادة (على الموظف الامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك السلوك والآداب العامة والامتناع عن الإساءة إلى آراء ومعتقدات الآخرين أو التحريض ضدها).

٢٠. الدليل الإرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل (٢٠١٩) والذي تم إعداده من قبل وزارة العمل والرامي إلى توعية أصحاب العمل والعمال ومفتشي العمل بمفهوم العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل وأشكاله وآلية التعامل معه لضمان بيئة عمل آمنة ولأثقة ومناسبة للعمل والارتقاء بالسلوكيات العامة في بيئة العمل لمكافحة العنف والتحرش وإرساء المعايير الاخلاقية وآداب العمل والقيم المهنية العالية في بيئة العمل.

٢١. الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الاجتماعي) في الأردن / المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠٢٢).

المادة ١٤٢-أ- إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها ، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به ، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه أو قصر أو أهمل أداء واجباته أو اعتدى على أموال الدولة ومصالحها ، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:-

١- التنبيه.

٢- الإنذار.

٣- الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر.

٤- حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة.

٥- حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات.

٦- حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات.

٧- الاستغناء عن الخدمة.

٨- العزل.

ب- إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاف عقوبة الحسم من الراتب الشهري الأساسي وكانت هذه العقوبة قد فرضت عليه سابقاً لمدة سبعة أيام مجتمعة أو متفرقة وفي الشهر نفسه فتنفذ العقوبة على المخالفة المرتكبة في الشهر الذي يلي الشهر الذي ارتكبت فيه المخالفة.

ج- إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية تستوجب إيقاف عقوبة تأديبية عليه وكانت العقوبة المراد إيقافها بحقه قد فرضت عليه سابقاً لمرة أو مرتين متتاليتين للمخالفة نفسها فتتخذ بحقه العقوبة التي تليها مباشرة وفقاً للتدرج الوارد في الفقرة (أ) من هذه المادة.

د- ١- تنفذ عقوبة حجب الزيادة السنوية الواردة في البنود (٤) و (٥) و (٦) من الفقرة (أ) من هذه المادة من تاريخ استحقاق الموظف لزيادته السنوية بعد إيقاف العقوبة بحقه.

٢- مع مراعاة ما ورد في البند (١) من هذه الفقرة تؤخذ بعقوبة حجب الزيادة لجميع الغايات الواردة في هذا النظام اعتباراً من تاريخ صدور قرار الحجب.

هـ- ١- على الرغم مما ورد في هذه المادة ، للوزير بناء على تنسيب لجنة تحقيق يشكلها من رئيس واثنين من كبار الموظفين من غير دائرة الموظف المحال على اللجنة إيقاف الموظف عن العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وصرف ما نسبته ( ٥٠ %) من راتبه الاجمالي في أي من الحالات التالية:-

أ- الموظف الذي يرتكب مخالفة جسيمة.

ب- الموظف الذي يرتكب أيّاً من المخالفات المنصوص عليها في الفقرات (ب) و (ط) و (ي) من المادة (٦٩) من هذا النظام .

٢- إذا تبين للجنة المشكلة وفق أحكام البند (١) من هذه الفقرة أن الفعل الذي أسند للموظف لا يعتبر مخالفة مسلكية جسيمة فيصرف للموظف ما تم حسمه من راتبه الاجمالي خلال فترة إيقافه عن العمل ، ولها التنسيب بأي من العقوبات المنصوص عليها في البنود من (١) الى (٧) من الفقرة (أ) من هذه المادة.

٣- في حال ثبوت ارتكاب الموظف مخالفة مسلكية جسيمة يعامل الإيقاف عن العمل المشار إليه في البند (١) من هذه الفقرة معاملة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في البنود من (٣) إلى (٦) من الفقرة (أ) من هذه المادة للغايات جميعها المنصوص عليها في هذا النظام.

**المادة ١٤٣- أ-** توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (١٤٢) من هذا النظام على المخالفة

المسلكية التي يرتكبها الموظف من الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً للصلاحيات التالية:-

١- بقرار من الرئيس المباشر إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الإنذار.

٢- بقرار من المدير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الحسم من الراتب الاساسي.

٣- بقرار من الأمين العام إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات.

٤- بقرار من الوزير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات.

ب- على الرغم مما ورد في المادة (١٤٢) من هذا النظام والفقرة (أ) من هذه المادة:-

١- اذا ارتكب الموظف أيّاً من المخالفات المنصوص عليها في الفقرة (ز) من المادة (٦٩) من هذا النظام فتوقع عليه بقرار من الوزير احدى العقوبات التأديبية التالية:-

اولاً: الانذار.

ثانياً: حسم سبعة أيام من الراتب الشهري الاساسي.

ثالثاً: حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات.

رابعاً: الاستغناء عن الخدمة.

خامساً: العزل.

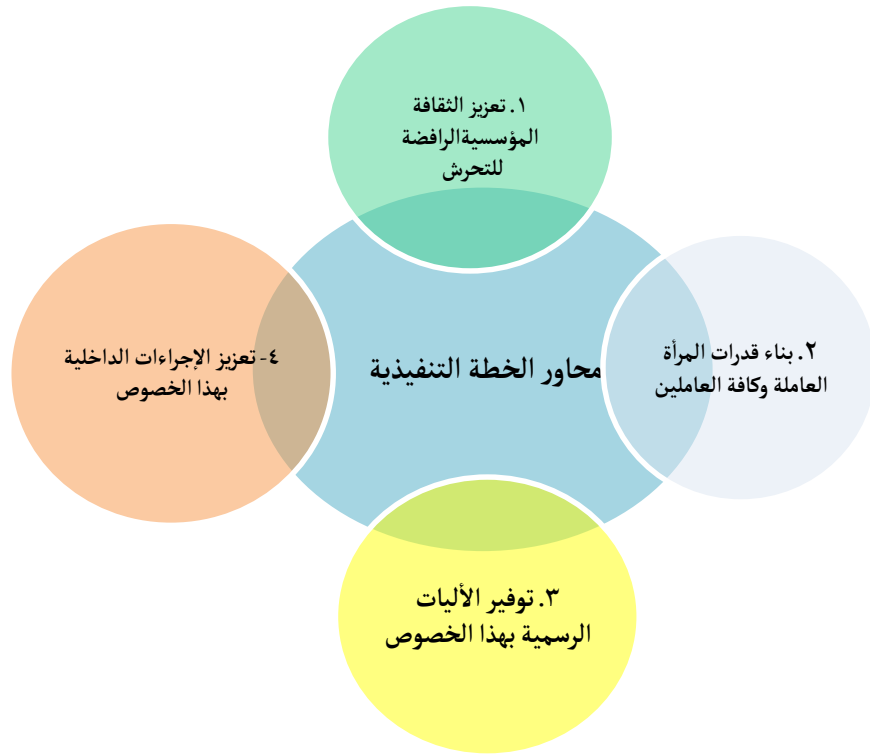
٢- يراعى قبل ايقاع أي من عقوبتي الاستغناء عن الخدمة أو العزل المنصوص عليهما في البند (١) من هذه الفقرة أن يشكل الوزير لجنة تحقيق لتقديم تقرير بالنتائج والتوصيات.

٣- في حال تكرار أي من المخالفات المنصوص عليها في الفقرة (ز) من المادة (٦٩) من هذا النظام للمرة الثانية توقع على الموظف المخالف احدى العقوبات الواردة في الفقرات (ثانياً) و(ثالثاً) و(رابعاً) من البند (١) من هذه الفقرة ، وفي حالة التكرار للمرة الثالثة توقع عليه احدى العقوبتين الواردتين في الفقرتين (ثالثاً) و(رابعاً) من ذلك البند.

٤- على الرغم مما ورد في هذا النظام او أي نظام آخر ، لا يجوز إعادة تعيين أي موظف تم الاستغناء عن خدمته وفق احكام هذه الفقرة في أي دائرة يوجد فيها اطفال على ان تراعى في ذلك الاحكام والاجراءات الاخرى المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا النظام.

## ملحق رقم (٢)

### الخطة التنفيذية لتنفيذ هذه السياسة



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ❖ (١) تعزيز الثقافة المؤسسية الراضة للتحرش                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>✓ نشر الوعي حول العنف ضد المرأة داخل بيئة العمل وآثاره.</p> <p>➤ إعداد وتصميم وطباعة مواد دعائية تحمل رسائل حول التحرش ضد المرأة في بيئة العمل وانعكاساته السلبية على المرأة والأسرة والمجتمع ككل.</p>                                                                                                                             |
| ❖ (٢) بناء قدرات المرأة العاملة وكافة العاملين                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>✓ تمكين المرأة وتوفير احتياجاتها العملية:</p> <p>➤ عقد البرامج التدريبية على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• البرامج التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي.</li> <li>• البرامج التدريبية الخاصة بالتحرش وأساليبه.</li> <li>• البرامج التدريبية الفنية المتخصصة التي تسهم في تقدم المرأة الوظيفي.</li> </ul> |
| ❖ (٣) توفير الآليات الرسمية بهذا الخصوص                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>✓ إطلاق سياسة التحرش في بيئة العمل كجزء لا يتجزأ من سياسة إدماج النوع الاجتماعي باعتبارها جزء لا يتجزأ من الاستراتيجية الوطنية للمياه.</p> <p>➤ إعداد وتصميم سياسة التحرش ومتابعتها.</p>                                                                                                                                           |
| ❖ (٤) تعزيز الإجراءات الداخلية بهذا الخصوص                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>✓ التأكيد على رفض مؤسسات قطاع المياه للتحرش في كافة أشكاله.</p> <p>➤ بيان الإجراءات المتخذة بهذا الخصوص.</p> <p>➤ تحديد العقوبات المتخذة حول المخالفين.</p>                                                                                                                                                                        |

انتهى