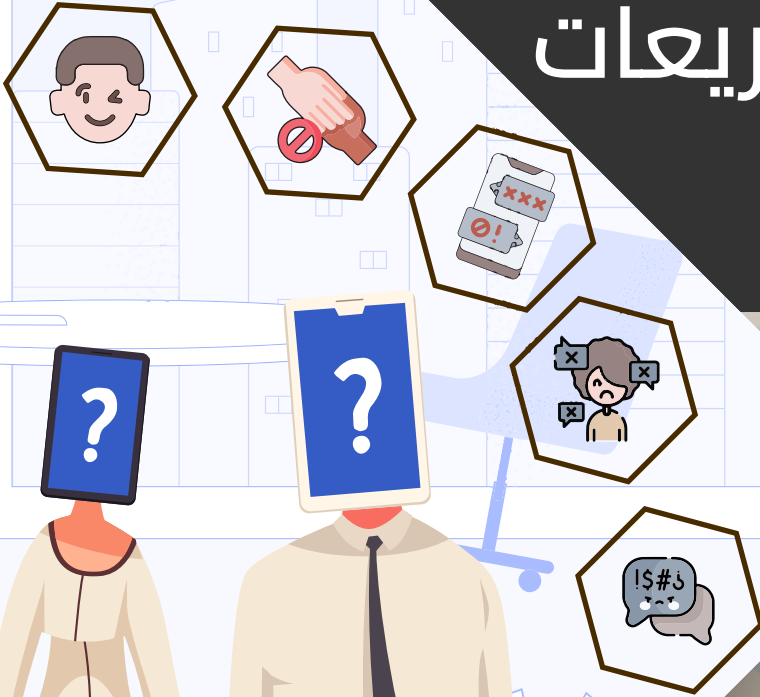


الاتفاقية رقم 190 ومدى توافقها مع التشريعات الأردنية



الفهرس

٤	ملخص تنفيذي
٥	مقدمة
٨	عن اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٩٠ المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش
٨	يُعرف العنف والتحرش من منظور اتفاقية العمل الدولية ١٩٠
٩	قصور التشريعات الأردنية فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل
١٣	على أرض الواقع
١٥	دور النقابات العمالية في القضاء على العنف والتحرش
١٦	خاتمة وتوصيات

ملخص تنفيذي

تأتي هذه الورقة في سياق تسليط الضوء على اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العنف والتحرش في عالم العمل رقم ١٩٠ ومدى توافقها مع التشريعات الأردنية، وعرض التشريعات الأردنية التي تناولت العنف والتحرش وتسليط الضوء على أهم الملاحظات الواردة عليها، إلى جانب عرض الشكاوى الواردة إلى تمكين للدعم والمساندة التي تتعلق بالعنف في عالم العمل، والحديث عن دور النقابات العمالية في تعزيز تطبيق الاتفاقية على أرض الواقع

اعتمدت هذه الورقة في جمع البيانات والمعلومات على المنهجين النوعي والكمي، ولهذه الغاية تم العودة إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العنف والتحرش في عالم العمل رقم ١٩٠، والتشريعات الأردنية، والبيانات والمعلومات الصادرة عن المنظمات الدولية والأهلية لغرض سد الفجوة في نقص البيانات والمعلومات ذات العلاقة.

واجه فريق العمل تحديات عدة أثناء إعداد هذه الورقة منها محدودية البيانات المتوفرة حول العنف والتحرش في أماكن العمل، ثم أن البيانات المتوفرة لا تعكس واقع التحرش والعنف حيث إن العديد من العاملين لا يتقدمون بشكاوى للجهات المختصة.

خلال العمل على الورقة تبين أن اتفاقية العمل الدولية ١٩٠ وتوصيتها رقم ٢٠٦ أساساً مهتماً لتعديل التشريعات المحلية للحد من العنف والتحرش في عالم العمل، حيث إن العنف والتحرش يهدد الأمن والاستقرار الوظيفي للعاملات والعمال في سوق العمل، وعليه أوصت الورقة بالمصادقة على اتفاقية العمل الدولية ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل وتوصيتها رقم ٢٠٦، وتعديل المادة السادسة من الدستور الأردني بحيث يتم إضافة كلمة «الجنس» للفقرة الأولى منها، وإيجاد تعريف واضح في قانون العمل الأردني للتحرش، والعنف، والتمييز في مكان العمل، وإعداد استراتيجية وطنية لمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، وتفعيل التفتيش على المؤسسات للكشف عن أي حالات عنف غير مبلغ عنها من قبل أصحابها نتيجة الخوف من فقدان عملهم.

إلى جانب توعية العمال بأهمية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وآليات تقديم الشكاوى، رصد وتوثيق الانتهاكات المتعلقة بالعنف والتحرش في بيئة العمل بهدف معالجتها وإيجاد حلول لها، والعمل على تعزيز الحوار الاجتماعي مع أطراف الإنتاج لتطوير سياسات لمناهضة العنف والتحرش في مكان العمل.

يُمثل العنف والتحرش في عالم العمل مسألة في غاية الأهمية، كونه يعتبر تهديدًا لبيئة العمل وللصحة والسلامة النفسية والجسدية للعاملين والعاملات، وقد يكون سببًا أساسيًا من أسباب ترك العمل، خاصة للإناث، ما ينجم عنه فقدانهن لفرص عملهن في ظل ظروف عمل غير لائقة وبيئة عمل غير آمنة.

وفي الوقت الذي تؤكد مبادئ حقوق الإنسان على حق العمال، ذكورًا وإناثًا، ببيئة عمل خالية من العنف والتحرش، إلا أنه عادة ما يتم التركيز على حق النساء تحديدًا في التمتع بشروط عمل لائقة ومن ضمنها الحق في بيئة خالية من العنف والتحرش حيث إن غالبية الدراسات والتقارير الدولية والمهنية تؤكد أنهن الأكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل.

وفيما يمتد التأثير السلبي للعنف والتحرش في عالم العمل على كل القطاعات في سوق العمل، إلا أن بعض القطاعات تعاني أكثر من غيرها منه، فمثلًا تواجه العاملات في الزراعة والعاملات المهاجرات خاصة العاملات في المنازل والمصانع للعديد من الانتهاكات والاستغلال، بما في ذلك العنف والتحرش، في ظل غياب نصوص تشريعية واضحة وصرحة تحمي من العنف والتحرش في أماكن العمل، وتعاقب المتسبب بذلك.

ولأن الدولة هي المسؤول المباشر عن العمل على كل المستويات لحماية العمال والعاملات من أي عنف أو تحرش قد يحدث في عالم العمل، فهي مُلزَمة وُقطالبة بعمل كل ما يلزم من وضع اطار تشريعي ينتهج مبدأ عدم التسامح مع العنف والتحرش في عالم العمل، والأهم من ذلك متابعة والتفتيش على تطبيق هذه التشريعات.

من هذا المنطلق، اعتمدت منظمة العمل الدولية في العام ٢٠١٩ الاتفاقية رقم ١٩٠ لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، والتوصية ٢٠٦ المعززة لها، ودخلت حيز التنفيذ في الـ٢٥ حزيران (يونيو) ٢٠٢١، وهي الاتفاقية الأولى من نوعها في العالم التي تنفرد وتتخصص بوضع خطة عمل مفصلة لمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، حيث سبق تبني هذه الاتفاقية وقرارها جراك امتد سنوات طويلة خاضته النقابات العمالية العالمية، وكانت النقابات العمالية الأردنية جزءًا منه.

تُقر الاتفاقية رقم ١٩٠ بأن العنف والتحرش لا يتوافقان مع العمل اللائق ويشكلان تهديدًا لتكافؤ الفرص للجميع، كما أشارت إلى الصلة بين العنف والتحرش والاستبعاد المنهجي للمرأة من الوظائف اللائقة، حيث تنص ديباجة الاتفاقية ١٩٠ على أن: «الاعتراف بأن العنف والتحرش يمنعان الأشخاص، ولا سيما النساء، من الوصول إلى سوق العمل والبقاء فيه والتقدم فيه، ويؤثر تعرض النساء غير المتناسب للعنف والتحرش على مشاركة المرأة سوق العمل»^١.

وتوضح الاتفاقية والتوصية المرافقة لها أن العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن يأخذ شكلًا جسديًا، نفسيًا، جنسيًا أو اقتصاديًا وأنه يمكن أن يؤثر على الأفراد بغض النظر عن سنهم، جنسهم أو موقفهم في العمل، وتحث الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على اتخاذ إجراءات من أجل منع العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال اعتماد إطار قانوني وطني شامل يعالج مسألة العنف والتحرش، ويضمن حماية جميع الأشخاص في عالم العمل من العنف والتحرش، كما تؤكد على أهمية توفير إجراءات مكثفة وفعّالة للكشف عن العنف والتحرش ومعالجته.

وتُعرّف الاتفاقية العنف والتحرش على أنهما «نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، بحيث تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي لإلحاق ضرر جسدي، أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي، ويتضمن هذا التمر والمضايقة، وغيرها من الأمور»^٢.

وبتحليل هذا التعريف، نجد أنه تطرق لمصطلح «العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي» الذي عرفته الاتفاقية أيضًا بأنه العنف والتحرش الموجهين إلى الأشخاص بسبب جنسهم أو التأثير على أشخاص من جنس معين بشكل غير متناسب، بما في ذلك التحرش الجنسي^٣.

ومن ناحية أخرى تطرقت الاتفاقية إلى تعريف «عالم العمل» لثبين أنه يمتد خارج مكان العمل. حيث لا تقتصر الاتفاقية على المكان المادي الذي يعمل فيه الأشخاص وتشمل جميع الأنشطة «في سياق العمل أو المرتبطة به أو الناشئة عنه، ما يعني أنّ الاتفاقية واسعة النطاق، وتغطي أي مكان يرتبط بعالم العمل مثل المواصلات، وأماكن تناول الطعام في الاستراحات، وأماكن عقد الورش التدريبية ورحلات السفر للعمل والمؤتمرات، كما تُقر الاتفاقية وتغطي العنف والتحرش الذي يحصل من قبل الطرف الثالث والمقصود هنا العملاء أو متلقي الخدمة أو الوسطاء وغيرهم»^٤.

وتشمل الاتفاقية جميع العمال، بما في ذلك العمال والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي والقطاع الخاص، بذلك فهي تغطي فئة كبيرة من العمال الذي عادة لا يتم الالتفات إليهم (العمالين في الاقتصاد غير الرسمي)، وعادة هذه الفئة تعاني من ترتيبات العمل غير المستقرة وتجنب المساءلة عن سلامة العمال، وتعرض هذه الظروف العاملات للعنف والتحرش.

من المهم الإشارة إلى أنّ الأردن على الجانبين الرسمي والمدني كان جزءًا من حراك العالم لمطالبة منظمة العمل الدولية بتبني اتفاقية تناهض العنف والتحرش في عالم العمل، حيث سبق تبنيها من قبل منظمة العمل الدولية حراكًا قادته تحديدًا النقابات العمالية العالمية والأردن جزء منها، وعلى الصعيد الحكومي، صوّت الأردن مع قرار تبني الاتفاقية عام ٢٠١٩، لكن لم يتم المصادقة عليها حتى الآن.

2 اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل 190 <https://2h.ae/UciB>

3 مؤتمر العمل الدولي (2019)، اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

4 المصدر السابق

محليًا، بالرغم أن قانوني العمل والعقوبات الأردنيين يجزمان في بعض موادهما أشكال التحرش ويعاقبان عليها، إلا أنهما ما يزالان يخلوان من تعريفات واضحة ومصريحة للعنف والتحرش في بيئة العمل وأشكالهما، والتصدي لهما، والعقوبات المفروضة على من يقدم على هذه السلوكيات.

بالنظر إلى تدني نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل الأردني، التي لم تصل في أحسن الأحوال إلى 10%، نجد أنه من ضمن أهم عوامل عدم التحاقها في سوق العمل أو انسحابها منه ما تتعرض له من أشكال العنف والتحرش إلى جانب غياب آليات الحماية والشكاوى الفاعلة والسرية، كذلك قد تكون المرأة في موقف ضعف لأنها المعيلة الوحيدة لعائلتها ولا يوجد مصدر دخل، وقد يكون موقف ضعفها بسبب جنسيتها أو انتهاء إقامتها مثل العاملات المهاجرات.

للقوف على تفاصيل الاتفاقية رقم ١٩٠ لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، والتوصية ٢٠٦ المعززة لها، وأهميتها في حماية العاملات والعاملين، والحد من العنف والتحرش في عالم العمل، ستقدم هذه الورقة تحليلًا لأبرز المواد القانونية في التشريعات المحلية وتربطها بالاتفاقية ١٩٠، وستقترح بعض التوصيات، بعضها للحكومة والآخر للمجتمع المدني، التي من شأنها وصول الأردن إلى بيئة عمل خالية من العنف.

عن اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٩٠ المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش

تُعد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ المتعلقة بمناهضة العنف والتحرش معاهدة دولية غير مسبوقة تمنح العمال الحق في الوقاية من العنف والتحرش بما في ذلك العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي.

يُعرف العنف والتحرش من منظور اتفاقية العمل الدولية ١٩٠:

أ. يشير المصطلح «العنف والتحرش» في عالم العمل إلى مجموعة السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

ب. يعني المصطلح «العنف والتحرش على أساس نوع الجنس» العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو الذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصًا ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي.

وتحدد الاتفاقية رقم ٠٩١ والتوصية رقم ٦٠٢ خطوات واضحة يمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين مثل أصحاب العمل والنقابات العمالية اتخاذها للتخفيف من آثار العنف المنزلي، بما في ذلك عندما يكون المنزل هو مكان العمل، كما ورد في الفقرة ٨١ من التوصية ٦٠٢ المشار إليها في المادة ١-٠ و من الاتفاقية، يمكن أن تشمل هذه التدابير ما يلي^٧:

« (أ) إجازة لضحايا العنف المنزلي؛

(ب) ترتيبات عمل مرنة وحماية ضحايا العنف المنزلي؛

(ج) حماية مؤقتة من الطرد لضحايا العنف المنزلي [...]»

(د) إدراج العنف المنزلي في عمليات تقييم مخاطر مكان العمل

(هـ) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛ و

(و) استشارة الوعي بآثار العنف المنزلي.»

تنطبق الاتفاقية على العنف والتحرش الذي يحدث في أي مكان، وفي أي وقت، وفي مختلف الأماكن والظروف المرتبطة بالعمل، مثل المكاتب، والمنازل، والأماكن العامة، والمسكن التي توفرها جهة العمل، وعند التوجه إلى العمل أو العودة منه. وتغطي الاتفاقية الاقتصاد الرسمي والاقتصاد غير الرسمي، في القطاعين العام والخاص، والأشخاص العاملون

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712157.pdf 6

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712172.pdf 7
التوصية رقم 206 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل

كافة بغض النظر عن الحالة التعاقدية، بما في ذلك الأشخاص الباحثون عن عمل، المتطوعون، والمتدربون، والأفراد الذين يمارسون سلطات، واجبات، ومسؤوليات جهة العمل.

وتأتي أهمية المصادقة على اتفاقية ١٩٠ والتوصية ٢٠٦ المعرزة لها نظرًا للثغرات التي توجد في قانوني العمل الأردني والعقوبات والمصطلحات الفضاضة التي يستخدمانها لوصف التحرش، لتعمل على سد هذه الثغرات ومراجعة المنظومة التشريعية بما يضمن تغطية العقوبات في حالات العنف الواقعة في بيئة العمل، خاصة على النساء.

قصور التشريعات الأردنية فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل

بالرغم من التطور المستمر على التشريعات الأردنية، إلا أنّ تحليل المواد الخاصة بمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل لا تزال يشوبها القصور والحاجة إلى المزيد من التعديل والتطوير للوصول إلى عالم عمل أردني خالٍ من العنف والتحرش.

فيما يخص الدستور الأردني، الذي يعتبر المظلة التشريعية الأولى في أي بلد، فإنه لم يتطرق بأي شكل إلى مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، وبالنظر إلى المادة السادسة منه التي تنص على «الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين»^٨ لم يتم تضمينها عدم التمييز حسب النوع الاجتماعي، وهو الأمر الذي له علاقة مباشرة بالعنف والتحرش الذي عادة ما يكون مبني على النوع الاجتماعي وتكون ضحيته غالبًا الإناث وذوي الإعاقة والأطفال العاملين، **مع الإشادة** هنا بنص الفقرة الخامسة من المادة السادسة من الدستور التي تقول: «يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم وإندماجهم في مناحي الحياة المختلفة، كما يحمي الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء ويمنع الإساءة والاستغلال»^٩ إلا أنها بشكلها الحالي غير كافية لحماية الفئات الأكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل.

بالنسبة للمادة رقم ٢٣ من الدستور^{١٠}، التي تتحدث عن الحق في العمل لجميع المواطنين، فقد تكون السند القانوني الأكثر أهمية التي من الممكن الاستناد إليها لتعديل التشريعات المحلية بحيث تناهض بشكل واضح العنف والتحرش في عالم العمل، حيث تنص الفقرة (د) على حماية حق العمل ضمن عدة مبادئ منها «تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث» ما يعني أن الدستور يحث على وضع سياسات وقوانين لحماية المرأة والأحداث في سوق العمل ومن ضمنها الحماية من العنف والتحرش.

من جهة أخرى، العنف والتحرش في عالم العمل لم تعالجه التشريعات الأردنية بصورة صريحة، فبالنسبة لقانون العقوبات، لم يرد فيه تعريف للتحرش، كما لا يوجد أي ذكر أصلاً لمفردة التحرش أو التحرش الجنسي ما يعني أنه لا يعاقب عليه، مع الإشارة إلى أنّ قانون العقوبات جرّم الأفعال التي من شأنها أن تشكل فعل التحرش الجنسي تحت مسميات مختلفة، فجاء في المادة (٣٠٥) منه عن المداعبة المنافية للحياء، وفي المواد (٢٩٦) و

<https://cutt.us/C1PeU> 8

<https://cutt.us/Rl8JY> 9

<https://cutt.us/miURy> 10

(٢٩٧) و(٢٩٨) و(٣٠٠) عن هتك العرض، وفي المادة (٣٠٦) عن العمل المنافي للحياء، وفي المادة (٣٢٠) عن الفعل المنافي للحياء في مكان عام، وفي المادة (٤٢٠) عن الابتزاز، وفي المادة (١٩٠) و(٣٦٠) عن التحقير.

فمثلاً عاقب قانون العقوبات على أفعال التحرش الجنسي تحت باب الفعل المنافي للحياء، وجاء في المادة (٣٠٦) منه :

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 مناف للحياء بالقول، أو الفعل، أو الحركة، أو الإشارة تصريحاً، أو تلميحاً بأي وسيلة كانت متى وقع الاعتداء على:

١- شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.

٢- شخص ذكر كان أو أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا.

يتبين هنا أن أشكال التحرش التي تشملها أحكام هذه المادة هي الإيذاء الحسدي أو الجنسي أو النفسي، ولم تصدر كلمة «تحرش» في القانون لكن تأتي تحت باب الفعل المنافي للحياء ويعاقب على هذا الفعل باعتباره جريمة.

كذلك من المهم الإشارة إلى أن **عملية إثبات التحرش مسألة صعبة**، فالمتحرش غالباً يكون قد اتخذ كافة التدابير والتجهيزات التي تلزم، حيث إن التحرش يحدث بسرعة دون وجود سابق إنذار إذ يكون الشخص الذي تعرض للتحرش غير مدرك لما حدث نتيجة الصدمة التي يعيشها وهي تعرضه للتحرش أيًا كان شكله.

فالإثبات وقوع جريمة التحرش يشترط توفر شاهدة /شاهد رأى الواقعة بنفسه، ويجب أن يتصف بالاستقامة وقول الحق، وتوفر أدلة معينة تثبت حدوث التحرش، صور مقاطع فيديو، تسجيلات.

بالنسبة لقانون العمل، وهو القانون الأساسي في مجال حماية حقوق العاملين والعاملات، فقد جرت عليه الكثير من التعديلات فيما يخص العنف والتحرش في عالم العمل، كان آخرها التي تم اقرارها في السادس من آذار من عام ٢٠٢٣ التي وضعت، للمرة الأولى في تاريخ قانون العمل الأردني تعريفاً للتحرش الجنسي في الفقرة (ج) من المادة رقم ٢٩^{١١} حيث تضم هذه المادة الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية ومن ضمن الحالات (إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول).

وعرفت هذه المادة التحرش الجنسي بأنه:-

«أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفوي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهينا له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به»¹²

المادة ذاتها تم تعديل الفقرة (ب) منها بوضع عقوبة على المعتدي، حيث أصبح النص: «إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامه لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول»¹³.

هذه الفقرة بشكلها السابق لم تكن تشمل التحرش الجنسي، كذلك كانت العقوبة الوحيدة فيها إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها وزير العمل مناسبة¹⁴ بحال تبين له وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على موظف.

فيما يعتبر هذا التعديل تقدماً من ناحية إضافة التحرش الجنسي كذلك وضع تعريف له، إلا أنّ تعريف التحرش قاصر وفضفاض ولا يتماشى مع الاتفاقية رقم (190) والمعايير المشار إليها فيها، كذلك بقيت مسألة اقتصار العقوبة الواردة في القانون على صاحب العمل أو من يمثله، ولم تشمل التحرش الذي قد يقع من زميل، أي أن هذه الامر لم يعالجه القانون، أمّا النقطة الجوهرية التي لم يعالجها القانون تمثلت بإعطائه حلا واحد لضحية التحرش وهو ترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه، ما يعني عقوبة أخرى تتعرض لها الضحية وليس انصافاً لها، من جهة أخرى لم يضع القانون أي مواد تتعلق بتوفير الحماية داخل بيئات العمل ولم يرد أي نص عن أي تعويض قد يحصل عليه ضحية العنف، مع التأكيد هنا أنّ الغرامة المالية المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة 29 تذهب لخزينة الدولة وليس للضحية، كذلك بدا غريباً أن يتم وضع سلطة تقدير وقوع الاعتداء بأي شكل من أشكاله لشخص وزير العمل بصفته الوظيفية، وليس للقضاء.

ويعتبر هذا التعديل قاصراً أيضاً لأنه يُحمل العامل مسؤولية ملاحقة صاحب العمل في الوقت الذي يكون فيه قد فقد وظيفته ومصدر دخله وعانى من آثار العنف والتحرش الذي وقع عليه.

أما نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته فجاء في المادة 11/ه منه بأن يترك العامل عمله مباشرة والمطالبة بحقوقه إذا كانت المخالفة المرتكبة من صاحب العمل تُشكل اعتداءً جنسياً أو جسدياً على العامل أو انتهاكاً خطيراً لأي من حقوقها الأساسية¹⁵.

<https://cutt.us/paoaP> 12

<https://cutt.us/jl0fq> 13

<https://cutt.us/nY4pl> 14

المادة 11/ه من نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته 15

نظام عمال الزراعة يُنص في المادة ١٣/ب على أن الاعتداء الجنسي أو الجسدي على العامل الزراعي أو انتهاك أي من حقوقه الأساسية يُعتبر مُخالفة لأحكام النظام، ما يعني أنه لا يتم التعامل مع العنف أو التحرش على أساس أنه جريمة تُرتكب بحق عمال وعاملات الزراعة.

كما أنّ **تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة ٢٠٢١** جاء في المادة (٧/ج) منها أن مُفتش العمل يُنسب للوزير أو من يفوضه بمنع صاحب العمل الزراعي من استقدام أو انتقال العمال الزراعيين غير الأردنيين للمدة التي يُحددها ووفقًا للإجراءات المعمول بها في وزارة العمل، في حال وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو ممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء أو التحرش الجنسي على العامل الزراعي، ونجد هنا أن تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة ٢٠٢١، **شملت كافة أشكال الاعتداء أو التحرش الجنسي** في خطوة بالغة الأهمية لكن بالمقابل لم تفرض عقوبة رادعة على من يرتكب الاعتداء أو التحرش الجنسي لأن عقوبة وقف استقدام العمال المهاجرين لفترة مُحددة لا يُعتبر رادعًا.

فيما يتعلق **بقانون منع الاتجار بالبشر رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩ وتعديلاته**، عرّف الاستغلال في المادة ٣/ب) منه على أنه: استغلال الأشخاص في العمل بالسخرة أو العمل قسرًا أو الاسترقاق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء أو في الدعارة أو التسول المنظم أو أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي، وفرض عقوبة بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد على خمسين ألف دينار على مرتكب جريمة الاتجار بالبشر بما فيها الاستغلال الجنسي.

تلقت تمكين من العام ٢٠٢١ حتى ٣١ تشرين الأول من العام ٢٠٢٣، (٢٤٨) شكوى تتعلق بالعنف والتحرش في مكان العمل، منها (٢١٦) شكوى مُقدمة من قبل إناث و (٣٢) شكوى مقدمة من ذكور، ويُشير أن العدد يعتبر قليل لكن لا يعني ذلك أنّ العمال والعاملات لا يتعرضون للتحرش لكن يبقى الموضوع دون التقدم بشكوى نتيجة عوامل كثيرة؛ أهمها الثقافة المجتمعية التي تُحمّل السيدات مسؤولية التحرش بهن، كما أن هناك قصور بالوعي بالإجراءات التي يجب اتخاذها حال التعرض للعنف والتحرش في مكان العمل، عدا عن الخوف من فقدان الوظيفة، إلى جانب صعوبة إثبات وقوع العنف أو التحرش في مكان العمل.

يُوضح الجدول أدناه جنسيات مقدمي الشكاوى التي تتعلق بالعنف والتحرش في مكان العمل.

الجنسية	العدد
الأردنية	٢٨
المصرية	١١
السودانية	١
الغانية	٢٤
الأوغندية	٦٣
الكنينية	٣
النيبالية	١٣
الفلبينية	٣٣
البنغلاديشية	١٧
الهندية	٤
الإثيوبية	٢٥
الأوكرانية	١
الروسية	١
السيرلانكية	٤
الإندونيسية	٤
السورية	١٣
التايلندية	١
فلسطين	١

تقدمت (ن) التي تعمل في مجال "التغذية" بشكوى إلى المركز الأمني بسبب تعرضها للتحرش من قبل زميل لها في العمل، لكنها تنازلت عن شكواها بسبب الخوف من حديث المجتمع وما قد يظالها من اتهامات.

حضرت عاملة المنزل (م) إلى الأردن للعمل في العام ٢٠١٧ عن طريق مكتب استقدام، وعملت لدى أكثر من صاحب عمل، لتعمل أخيرًا عملت لدى صاحب عمل لمدة سنة وثمانية أشهر، ووفقًا لشكواها تعرضت للتحرش من قبل صاحب العمل ما دفعها لترك العمل والعودة إلى مكتب الاستقدام.

اشتكت العاملة (ي) بشكوى إلى مديرية العمل في إحدى المحافظات بسبب تعرضها للتحرش في مكان عملها، إلا أنها عادت وسحبت الشكوى بسبب ضغط والدها عليها الذي أصر عليه كبير العائلة بأن تسحب ابنته الشكوى حتى لا «يتحدث المجتمع عنها وأنها سمحت لزميلها أن يتحرش بها».

اشتكى عامل ميكانيك تعرضه المستمر من قبل صاحب العمل للاهانات والشتم والتحقير بشكل متكرر، ما دفعه لترك العمل.

عامل مطعم اشتكى تعرضه المستمر من قبل صاحب العمل للاهانات والشتم والضراخ بشكل متكرر، وعندما يطلب منه صاحب العمل القيام بمهمة معينة يطلبها بصراخ وشتم، ما دفع العامل لترك العمل.

الحالات أعلاه تؤكد أن هنالك قصورًا واضحًا في التشريعات التي تحمي العمال والعاملات في حال التعرض للعنف والتحرش في مكان العمل، إلى جانب عدم وجود أنظمة داخلية يضعها صاحب العمل لحماية العاملين في أماكن العمل المختلفة من العنف والتحرش.

دور النقابات العمالية في القضاء على العنف والتحرش

تسعى النقابات العمالية لتوفير بيئة عمل آمنة، وعمل لائق، بما فيها القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل، وفي إطار دورها بالدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف وشروط عملهم؛ على النقابات العمالية أن تسعى باتجاه فرض بنود في اتفاقيات العمل الجماعية تحمي العمال والعاملات من التعرض للعنف والتحرش في عالم العمل، وضمان حمايتهم في حال تقدموا بشكوى، كذلك العمل على دعوة الحكومة بالعمل على تعديل التشريعات بما يمنع من العنف والتحرش في بيئة العمل ويجرم مرتكبه، ورصد كافة الانتهاكات والمشاكل المتعلقة بالعاملات والعمال، والعمل على حل هذه الانتهاكات بالطرق القانونية، وتشجيع العاملات والعمال إلى اللجوء للنقابات العمالية في حالة الاعتداءات والعنف والتحرش في عالم العمل.

في هذا الجانب من المهم بمكان الإشارة إلى أنّ النقابة العامة للعاملين في قطاع الغزل والنسيج والألبسة وقّعت العديد من الاتفاقيات الجماعية، نصت آخر اتفاقية موقعة بالعام 2023¹⁷ على منع التمييز في كافة أشكاله، ومنع العنف والتحرش، وتبني سياسة داخلية للحماية من العنف والتحرش في مكان العمل.

وجاء إضافة منع العنف والتحرش في أماكن العمل لأنه من الممكن أن يتعرض العمال والعاملات لأي شكل من أشكال العنف والإيذاء النفسي أو الجسدي، ما يجعل بيئة العمل عدائية وغير آمنة، ويؤثر سلباً على الانتاجية، وينتهك الحقوق العمالية.

كذلك وقّعت النقابة العامة للعاملين في المياه والزراعة والصناعات الغذائية عقد عمل جماعي نص في أحد بنوده على «مكافحة العنف والتحرش والتمييز» في بيئة العمل.

خاتمة وتوصيات

تعتبر اتفاقية العمل الدولية ١٩٠ وتوصيتها رقم ٢٠٦ أساسًا مهمًا لتعديل التشريعات المحلية للحد من العنف والتحرش في عالم العمل، حيث إن العنف والتحرش يهدد الأمن والاستقرار الوظيفي للعاملات والعمال في سوق العمل، **وعليه نرى ضرورة العمل على التالي:**

- المصادقة على اتفاقية العمل الدولية ١٩٠ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل وتوصيتها رقم ٢٠٦.
- تعديل المادة السادسة من الدستور الأردني بحيث يتم إضافة كلمة «الجنس» للفقرة الأولى منها.
- إيجاد تعريف واضح في قانون العمل الأردني للتحرش، والعنف، والتمييز في مكان العمل.
- إعداد استراتيجية وطنية لمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل.
- تفعيل التفتيش على المؤسسات للكشف عن أي حالات عنف غير مبلغ عنها من قبل اصحابها نتيجة الخوف من فقدان عملهم.
- توعية العمال بأهمية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، وآليات تقديم الشكاوى.
- رصد وتوثيق الانتهاكات المتعلقة بالعنف والتحرش في بيئة العمل بهدف معالجتها وإيجاد حلول لها.
- العمل على تعزيز الحوار الاجتماعي مع أطراف الإنتاج لتطوير سياسات لمناهضة العنف والتحرش في مكان العمل.
- تنفيذ حملات كسب تأييد تطالب بإيجاد بيئة خالية من العنف.
- إنشاء قاعدة بيانات تتضمن البيانات لضحايا العنف والتحرش في بيئة العمل.
- إجراء دراسات عن واقع العنف والتحرش في مكان العمل وأثرهما على الإنتاج والاقتصاد.

