



وزارة العمل

دليل إرشادي
لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل

الفهرس

- 3..... أولاً: مقدمة
- 3..... ثانياً: أهداف الدليل
- 3..... ثالثاً: تعريفات
- 4..... رابعاً: أشكال العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل
- 4..... خامساً: التزامات أصحاب العمل بمكافحة العنف والتحرش الجنسي
- 5..... سادساً: التزامات العمال بمكافحة العنف والتحرش الجنسي
- 5..... سابعاً: التزامات مفتشي العمل بمكافحة العنف والتحرش الجنسي
- 5..... ثامناً: الإجراءات العلاجية او الوقائية للعنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل
- 6..... تاسعاً: دور نقابات أصحاب العمل والعمال
- 6..... عاشرأ: المرجعية القانونية
- 8..... احدى عشر : كلمة ختامية

أولاً: مقدمة

تم وضع هذا الدليل حماية لحقوق العاملين بالقطاع الخاص وفقاً للمعايير الأخلاقية العالية وصولاً إلى معايير العمل اللائق الوطنية والدولية وهذا الجهد تبذله وزارة العمل بالتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة لترسيخ أسس الممارسات الجيدة ومبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز على أساس العرق أو الدين أو الجنس أو النوع الاجتماعي.

يسري أحكام هذا الدليل على جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته وذلك في أماكن العمل ، و يعتبر جزءاً لا يتجزأ من النظام الداخلي للمؤسسة المصادق عليه بموجب المادة (55) من قانون العمل .

ثانياً: أهداف الدليل

يهدف الدليل الإرشادي إلى ما يلي:

- توعية أصحاب العمل والعمال ومفتشي العمل بمفهوم العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل وأشكاله وآلية التعامل معه لضمان بيئة عمل آمنة ولأئمة ومناسبة للعمل.
- الارتقاء بالسلوكيات العامة في بيئة العمل لمكافحة العنف و التحرش .
- إرساء المعايير الأخلاقية و آداب العمل والقيم المهنية العالية في بيئة العمل .

ثالثاً: تعريفات

➤ تعريف العنف في أماكن العمل

فهو كل فعل قائم علي أساس عدواني ومن المحتمل أن يترتب عليه اذي بدني او نفسي او جنسي او قانوني او اقتصادي او اجتماعي.

➤ تعريف التحرش الجنسي

يمكن تعريف التحرش الجنسي بأنه أقوال وأفعال وإيماءات تخرج عن نطاق اللياقة العامة وتصدر من أشخاص يقصدون من وراءها استمالة الآخرين ليمارسوا معهم سلوكاً جنسياً وقد يتم ذلك بالتهديد أو الابتزاز أو التخويف، مما يعد تعدياً فاضحاً على حرية الآخرين وكرامتهم.

رابعاً: أشكال العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل

تتمثل أشكال العنف بما يلي:

- العنف الجسدي.
- العنف الجنسي.
- العنف اللفظي.
- العنف الاقتصادي.

تتمثل أشكال التحرش الجنسي بما يلي:

- ❖ النظر المتفحص
- ❖ التعبيرات الوجهية ذات الإيحاءات الجنسية
- ❖ النداءات ذات الإيحاءات الجنسية
- ❖ التعليقات المافية للحياء
- ❖ الملاحقة أو التتبع
- ❖ التهديد والترهيب
- ❖ استغلال السلطة الوظيفية.

خامساً: التزامات أصحاب العمل بمكافحة العنف والتحرش الجنسي

1. خلق بيئة عمل آمنة وصحية خالية من جميع أشكال العنف والتحرش الجنسي والتحرش واية تصرفات اخرى مسيئة وفق معايير العمل اللائق.
2. رفع التوعية بهذا الدليل لضمان التزامهم بأخلاقيات العمل.
3. ضمان حماية العمال من العنف والتحرش في أماكن العمل من خلال اتخاذ الاجراءات والاحتياطات اللازمة لتعزيز مبادئ عدم التمييز على اساس الجنس او النوع الاجتماعي أو العرق أو المعتقدات الدينية، وذلك للحيلولة دون تعرض العمال لأي شكل من اشكال العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل.
4. ضمان حرية ابداء الرأي والتعبير من قبل العمال دون تعرضهم للعنف والتحرش بأشكاله المختلفة.
5. احترام الحياة الخاصة للعمال دون التعرض لهم والتدخل بمراسلاتهم الشخصية مما قد يعرضهم للعنف او التحرش
6. ان يكفل حق العمال بالتظلم أو الشكوى من اي عنف او تحرش تعرضوا له وذلك وفق احكام قانون العمل والتشريعات السارية بهذا المجال.
7. ابلاغ الجهات الرسمية باي حادث قد يتعرض له العمال مبني على العنف أو التحرش الجنسي.

8. ضمان حرية العمال بممارسة المعتقدات الدينية دون تعرضهم لأي شكل من أشكال العنف.
9. في حال توفير صاحب العمل لسكن للعمال يجب ضمان عدم تعرضهم للعنف والتحرش
10. يجب على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لفصل سكنات العمال الذكور عن الإناث.

سادساً: التزامات العمال بمكافحة العنف والتحرش الجنسي

1. الحرص على الامام بمفاهيم العنف والتحرش الجنسي وأشكاله وإجراءات العلاج والوقاية منها.
2. تجنب السلوكيات غير المرغوب بها والتي قد تشكل تحرش جنسي سواء جسدي أو لفظي أو إيحاء أو إيحاء ذات طابع جنسي.
3. الحرص على احترام خصوصية العمال وأصحاب العمل والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة أو التهديد أو الابتزاز.
4. تقديم شكوى أو تظلم في حال التعرض لأي شكل من أشكال العنف أو التحرش الجنسي.
5. عدم الإفصاح عن أية معلومات أو بيانات قد تعرض العامل أو العاملة للعنف الجسدي أو اللفظي.

سابعاً: التزامات مفتشي العمل بمكافحة العنف والتحرش الجنسي

1. الامام الجيد بمفاهيم العنف والتحرش الجنسي وأشكاله في أماكن العمل.
2. المعرفة الشاملة بأحكام قانون العمل والتشريعات التي تحمي متعرضي العنف والتحرش الجنسي.
3. اتخاذ الإجراءات الفورية بحماية من يتعرض للعنف أو التحرش الجنسي من خلال استخدام صلاحياته كضابطة عدلية وإبلاغ الجهات المعنية بذلك.

ثامناً: الإجراءات العلاجية أو الوقائية للعنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل

- ❖ توفير آلية فعالة للشكاوي في حال تعرض احد الموظفين للعنف والتحرش في مكان العمل، على ان يتم مراعاة المعايير التالية:
 - ✓ الحفاظ على سرية الشكوى وخصوصية المشتكي.
 - ✓ مراعاة رغبة الضحية بجل المسألة باية طريقة يرضى بها
 - ✓ تحديد المدة الزمنية التي يجب اتخاذ الاجراءات بها من تاريخ وقوع الحادثة.
 - ✓ اتخاذ الاجراءات التأديبية وفق لائحة الجزاءات والعقوبات المصادق عليها من وزارة العمل.
- ❖ تضمين النظام الداخلي للمؤسسة بأحكام تتعلق بحماية العمال من العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل وان تتضمن لائحة الجزاءات والعقوبات التي يمكن ايقاعها على مرتكب المخالفة.

- ❖ اعلان عن سياسات حماية ووقاية العمال من العنف والتحرش الجنسي.
- ❖ نشر التوعية بين العمال حول مخاطر العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل واهمية مكافحتها.
- ❖ ان يقوم مفتش العمل بالحفاظ بإبلاغ الرئيس المباشر بأي حالة تتطوي على عنف أو تحرش جنسي بشكل سري لاتخاذ الإجراءات المناسبة لذلك.

تاسعاً: دور نقابات أصحاب العمل والعمال

➤ في أماكن العمل:

- المطالبة بجو آمن للنساء والرجال في مكان العمل وفي الاجتماعات والنشاطات.
- التنسيق مع أصحاب العمل لتقديم خدمات استشارية لضحايا العنف والتحرش الجنسي.
- رفع مستوى الوعي لدى العمال بخصوص العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل من خلال الدورات التدريبية وورش العمل.
- تدريب المسؤولين النقابيين حول هذه الظاهرة، والعمل على التنسيق مع أصحاب العمل لمعالجة الشكاوى والعمل على حلها.

➤ مع أصحاب العمل:

- ضمان شمول اتفاقيات العمل الجماعية مع أصحاب العمل على مكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل.
- الاتفاق على الاجراءات الواجب اتخاذها من قبل أصحاب العمل والعمال لمكافحة العنف والتحرش الجنسي.
- ضمان قيام أصحاب العمل على رفع الوعي لدى العمال على قضايا العنف والتحرش الجنسي وفق الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية.

عاشراً: المرجعية القانونية

1) قانون العمل الأردني

إن قانون العمل الأردني لعام 1996 وتعديلاته نص على الاعتداء الجنسي وذلك في المادة (29) الفقرة (أ/6) من القانون على أنه: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك إذا إعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول".

فيما نصت الفقرة (ب) من نفس المادة على أنه: "إذا تبين للوزير وقوع إعتداء 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".

(2) قانون العقوبات

لم يذكر قانون العقوبات الأردني لعام 1960 وتعديلاته مصطلح "التحرش الجنسي" بشكل صريح، إلا أن هنالك عدداً من الجرائم منصوص عليها في القانون وتدخل في إطار التحرش الجنسي، وهي جريمة المداعبة المنافية للحياء، وجريمة الفعل المناف للحياء، وجريمة الفعل المناف للحياء في الأماكن العامة. وتم بموجب التعديلات الأخيرة على قانون العقوبات عام 2017 تشديد العقوبة على هذه الجرائم وتوسيع نطاق تطبيقها.

فقد تم تشديد العقوبة على جريمة المداعبة بصورة منافية للحياء وبتدني الحبس سنة، حيث نصت المادة 305 على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من دأب بصورة منافية للحياء : 1- شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره ذكراً كان أو أنثى.

2- شخصاً ذكراً كان أو أنثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا".

كما شددت العقوبة على جريمة الفعل المنافي للحياء وتوسع في تعريفها، وأصبحت المادة 306 تنص على أنه: "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 الإعتداء على :

1- شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره .

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

وتمت مضاعفة عقوبات مرتكبي جرمي المداعبة والفعل المناف للحياء إذا كانوا من الأصول أو المحارم أو لهم سلطة شرعية أو قانونية، أو في حال كان المجني عليه ذكراً أم أنثى لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي أو نقص نفسي أو أستعمل معه أسلوب الخداع. كما لا يجوز تبديل عقوبة الحبس في حال التكرار. ونصت المادة 285 على "وإذا كان للجاني ولاية على المجني عليها فيحرم من هذه الولاية"

وتنص المادة (306 مكررة) التي تم إضافتها للقانون على أنه: ":

1- تضاعف العقوبات المنصوص عليها في المادتين (305) و (306) من هذا القانون في أي من الأحوال التالية:

أ- إذا كان الفاعل أحد الأشخاص المشار إليهم في المادة (295) من هذا القانون.

ب- إذا كان المجني عليه أحد الأشخاص المشار إليهم في المادة (297) من هذا القانون.
ج- إذا إقترفها شخصان فأكثر. 2- في حال التكرار لا يجوز تبديل عقوبة الحبس المحكوم بها في الجرائم المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة بالغرامة.”

احدى عشر : كلمة ختامية

تأمل وزارة العمل ان يساهم هذا الدليل بتحقيق معايير العمل اللائق في بيئة العمل وإرساء معايير أخلاقية والارتقاء بالسلوكيات العامة في بيئة العمل لمكافحة العنف والتحرش الجنسي وترسيخ اسس الممارسات الجيدة والحاكمية الرشيدة وتعزيز مبادئ الشفافية وعدم التمييز على اساس العرق او الدين او الجنس او النوع الاجتماعي.

وكل الشكر لأعضاء لجنة إعداد الدليل كلاً من :

| | |
|----------------------|-----------------------------------|
| السيد عبدالله الجبور | مساعد الأمين العام للشؤون الفنية |
| السيد منور أبو الغنم | مدير مديرية التفتيش المركزي |
| السيد عدنان الدهامشة | مدير مديرية علاقات العمل |
| د. عمر العرايشي | مديرية الشؤون القانونية |
| السيدة سهام العدوان | مديرية السياسات والتعاون الدولي |
| د. احمد الشوابكة | ممثل الاتحاد العام لنقابات العمال |
| السيد عدي البطاينة | ممثل غرفة صناعة عمان |
| السيد محمد الحلو | ممثل المركز الوطني لحقوق الإنسان |

والشكر موصول لكل من ساهم بإبداء الرأي والمشورة لإعداد هذا الدليل و نخص بالذكر:

| | |
|----------------------|--------------------------------------|
| السيد طارق أبو قاعد | مشروع العمل الأفضل -الأردن |
| د.إيمان العكور | مدير مديرية عمل المرأة |
| السيد محمد خير ارشيد | مدير مديرية السياسات والتعاون الدولي |
| ميس النعيمي | مديرية السياسات والتعاون الدولي |