

◀ موجز سياسات

حزيران 2024

توصيات للأردن من أجل المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)

منظمة العمل الدولية

◀ مقدمة

يشكل العنف والتحرش في عالم العمل ظاهرة خطيرة، وضارة تنتشر على نطاق واسع في العالم، بآثار عميقة وبكلفة عالية تهدد استقرار وأمن العمالة واستدامة عملها، وتعيق التقدم والتنمية. يؤثر هذا بشكل سلبي على علاقات وتنظيم العمل، التزام العمالة، وسمعة المؤسسات، وقدرتها الإنتاجية. يؤثر العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي على الرجال والنساء، لكنه يؤثر بصورة خاصة على العاملات، مهدداً كرامتهن، وجودهن، واستمرارهن في سوق العمل.



الفريق الوطني الذي أنشأته اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور عام 2020 لتعزيز التصديق على الاتفاقية 190

لمعالجة هذه القضية، تبنت منظمة العمل الدولية الاتفاقية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، والتوصية المصاحبة لها (رقم 206)، في حزيران/يونيو 2019. توفر هاتان الأداتان وسائل أساسية لحماية حقوق العمالة، ضمان بيئة عمل آمنة، وتأسيس إطار مشترك للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل ومنعهما، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي.

يُلخص موجز السياسات هذا العمل الشمولي الذي تم إجراؤه مع شركاء منظمة العمل الدولية على الصعيد الوطني، بما في ذلك فريق وطني تم تأسيسه من قبل اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور في عام 2020 لتعزيز بيئة عمل خالية من جميع أشكال العنف والتحرش، ولتعزيز التصديق على الاتفاقية رقم 190. قام هذا الفريق بتطوير وثيقة وطنية يتم حالياً النظر في اعتمادها.

◀ دول صادقت على الاتفاقية رقم 190

حتى نهاية أيار/مايو 2024، صادقت 44 دولة على الاتفاقية رقم 190، بما في ذلك دولة عربية واحدة. تلتزم الدول التي تصادق على الاتفاقية رقم 190 باتخاذ تدابير تشريعية وإجرائية لمنع العنف والتحرش في مكان العمل، زيادة التوعية بهذه القضية، وتوفير حماية للعمالة التي تتعرض للعنف والتحرش، من خلال إجراءات الإبلاغ عن العنف والتحرش، التحقيق في القضايا ذات الصلة، وضمان سبل انتصاف وتعويض للأشخاص المتضررين.

أقرت الاتفاقية خلال مؤتمر العمل الدولي عام 2019، الذي عُقد في جنيف بمناسبة الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية، بحضور نحو 6,300 شخصاً يمثلون الحكومات، العمالة، وجهات العمل في 187 دولة عضوة في المنظمة الدولية. ومن بين 476 وفداً يحق لهم التصويت، صوت 439 لصالح تبني الاتفاقية، وامتنع 30 عن التصويت. صوتت 12 دولة عربية لصالح الاتفاقية، وكانت تونس الدولة العربية الوحيدة التي صوتت ضدها، فيما غاب الأردن عن التصويت.

تعريف العنف والتحرش في عالم العمل في الاتفاقية رقم 190¹

في مفهوم هذه الاتفاقية:

1. يشير مصطلح «العنف والتحرش» في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس (النوع الاجتماعي)؛
 2. يعني مصطلح «العنف والتحرش على أساس نوع الجنس» العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم (نوعهم الاجتماعي)، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس (نوع اجتماعي) معين، ويشمل التحرش الجنسي.
- بدون المساس بأحكام الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب)، يجوز للتعريفات الواردة في القوانين واللوائح الوطنية أن تنص على مفهوم وحيد أو على مفهومين مستقلين.
- وفقاً لهذا التعريف، تتناول الاتفاقية رقم 190 العنف والتحرش كمفهوم مركب يشمل «مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها»، بدلاً من تقديم تعريف مغلق أو موحد لما يشكل العنف و/أو التحرش في عالم العمل.
- يوفر هذا النهج المرونة اللازمة لتغطية مختلف أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك الجديدة التي قد تظهر مع مرور الوقت. كما يشمل تعريف «العنف والتحرش» مجموعة واسعة من المصطلحات في التشريعات المختلفة، مع إدراك عدم وجود خط فاصل واضح بين العنف والتحرش.

حقائق وأرقام²

على مستوى المنطقة العربية

- تبلغ نسبة مشاركة النساء في العمل 18.4% فقط، مقارنةً بالمتوسط العالمي الذي يبلغ 48%، في حين تصل نسبة مشاركة الرجال في العمل إلى 77%، متجاوزةً المتوسط العالمي البالغ 75%.
- يبلغ متوسط البطالة بين النساء إلى 77%، وهو ما يعادل ثلاثة أضعاف المعدل العالمي.
- نسبة النساء في المناصب الإدارية منخفضة، إذ تشغل 11% النساء مناصب إدارية مقارنةً بالمتوسط العالمي البالغ 27.1%.
- تمضي الإناث في أعمال رعاية الأطفال غير المدفوعة نحو خمس ساعات، أكثر من الذكور في أعمال الرعاية غير المدفوعة.
- من بين الأشخاص العاملين بأجر، تبلغ احتمالية تعرض الإناث في الدول العربية للعنف والتحرش 7.2 نقطة مئوية، مقارنةً بالأمريكتين (8.8 نقطة مئوية)، وأوروبا وآسيا الوسطى (4.3 نقطة مئوية).



1. الاتفاقية بشأن العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠).

2. Outlook Social Employment World ILO (2019 trends).

على مستوى الأردن

- ◀ بالرغم من الجهود الوطنية لتمكين المرأة اقتصاديًا وزيادة مشاركتها الاقتصادية، احتل الأردن المرتبة 129 من بين 146 دولة من حيث المشاركة الاقتصادية والفرص للنساء، وهذه النسبة هي من أقل النسب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا³.
- ◀ عالميًا، احتل الأردن المرتبة 123 من بين 146 دولة في مؤشر⁴ الفجوة القائمة على النوع الاجتماعي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2024، و 126 من بين 146 دولة في العام 2023⁵، مقارنة بالمرتبة⁶ 133 من بين 156 دولة عام 2021، والمرتبة⁷ 145 من بين 153 عام 2020.
- ◀ في الربع الأول من عام 2024، بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للإناث 15.5%، مقارنة بـ 13.7% في نفس الفترة عام 2023، إذ ارتفعت النسبة بمقدار 1.8 نقطة مئوية. ويبلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في الدول العربية 20.0%.
- ◀ بلغ معدل البطالة بين الإناث 34.7% خلال الربع الأول من عام 2024، بارتفاع مقداره 4.0 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2023⁹.
- ◀ يؤثر عمل النساء في قرارات الإنفاق العائلي. من بين النساء العاملات اللائي لديهن دخل مالي، أشارت 93% منهن إلى اتخاذ قرارات مستقلة أو مع أزواجهن بشأن كيفية إنفاق دخلهن المالي، بينما قالت 7% منهن أن القرارات تتخذ من قبل الأزواج¹⁰.
- ◀ في الأردن، لا توجد دراسات مسحية وطنية شاملة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، ولم تحظ هذه القضية باهتمام كاف في الأدبيات المحلية. ومع ذلك، تناولت دراسات وأبحاث هذه الظاهرة في مناطق جغرافية محددة أو بين أفراد معينين، مثل طلبة الجامعات أو في أماكن عمل معينة. خرجت دراسة أجرتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عن التحرش في أماكن العمل والدراسة في الأردن بالنتائج التالية¹¹:
 - معظم الأشخاص الذين ارتكبوا أفعال تحرش زملاء ذكورا (29.1%)؛
 - اليدان أكثر الأجزاء المستهدفة في التحرش الجسدي (22.8%)؛
 - ارتدت الضحايا في وقت التحرش «ملابس عادية مع حجاب» (35.1%)؛
 - كان الصد والمنع أكثر ردود الفعل شيوعًا ضد التحرش، سواء إن كان لمرة أو لعدة مرات (22.9%؛ 25.5%، على التوالي).

◀ مسوغات المصادقة على الاتفاقية رقم 190¹²

يقوض العنف والتحرش في عالم العمل المساواة من خلال الإضرار بنزاهة، كرامة ورفاه العمالة. يهدد العنف والتحرش استقرار وأمن العمالة — إناثًا وذكورًا — واستدامة العمل، وتقدم وتطور المنشآت الإنتاجية. ينعكس ذلك سلباً على علاقات وتنظيم العمل، الهيكل التنظيمي، التزام العمالة، وسمعة المنشآت أو المؤسسات. يؤثر العنف والتحرش، بما في ذلك المبني على أساس النوع الاجتماعي، على الرجال والنساء على حد سواء، مما يؤدي إلى كلف مالية كبيرة على الحكومات، جهات العمل، والضحايا. ويشمل ذلك تكاليف الرعاية الطبية، الاستشارات، فقدان الإنتاجية، التسويات القانونية، والتعويضات التي تفرضها الأحكام القضائية على المنشآت، إضافة إلى تكبد الضحايا تكاليف صحية، واقتصادية، ومهنية كبيرة.

يؤدي عدم الاستقرار الاقتصادي، ارتفاع معدلات البطالة، والتوظيف غير المتناسب للنساء في وظائف غير مستقرة بدون عقود عمل أو اعتراف رسمي بأوضاعهن الوظيفية إلى تفاقم العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي. تجعل هذه الظروف العمالة على وظائفها وأقل قدرة على تقديم شكاوى بشأن هذه السلوكيات المسيئة. علاوة على ذلك، أفسحت التغييرات في أماكن وأساليب العمل بسبب جائحة كوفيد-19 مجالاً لطرق جديدة ومؤثرة لارتكاب العنف والتحرش. أدى التحول إلى العمل عن بُعد إلى زيادة مخاطر التحرش أو الإساءة عبر الإنترنت، في ظل غياب رقابة كافية لردع هذه الأفعال. لذلك، من الضروري تطوير طرق لمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل وإيجاد الأدوات والآليات اللازمة لإنفاذ الوقاية والحماية.

3. [org.weforum\) pdf.2024_GGGR_WEF](https://www.weforum.org/pdf/2024_GGGR_WEF).

4. [org.weforum\) Forum Economic World | 2024 Report Gap Gender Global - 2024_gaps gender Benchmarking](https://www.weforum.org/ForumEconomicWorld/2024ReportGapGenderGlobal-2024_gapsgenderBenchmarking).

5. [org.weforum\) Forum Economic World | 2023 Report Gap Gender Global - 2023_gaps gender Benchmarking](https://www.weforum.org/ForumEconomicWorld/2023ReportGapGenderGlobal-2023_gapsgenderBenchmarking).

6. [2021 Report Gap Gender Global Forum Economic World](https://www.weforum.org/2021ReportGapGenderGlobalForumEconomicWorld).

7. [2020 Report Gap Gender Global Forum Economic World](https://www.weforum.org/2020ReportGapGenderGlobalForumEconomicWorld).

8. دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٢٤.

9. نفس المصدر.

10. مؤشرات النوع الاجتماعي على المستوى الوطني (2008-2022)، دائرة الإحصاءات العامة، 2022، عمان، الأردن.

11. دراسة ظاهرة التحرش في الأردن، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ٢٠١٧.

12. ورقة غي منشورة أعدتها فداء الحمود وتحليل فجوات قانوني.

اعتبارات تشريعية مهمة قبل المصادقة على الاتفاقية رقم 190

قبل المضي قدماً في المصادقة على الاتفاقية رقم 190، ينبغي معالجة اعتبارات تشريعية رئيسية مهمة قد تثير انتباه واهتمام مختلف أطراف المصلحة، بما في ذلك الشركاء الإجماعيون لمنظمة العمل الدولية، الجهات السياسية، البرلمانية، والقانونية، إضافة إلى أفراد المجتمع، بهدف تبديد المفاهيم الخاطئة بشأن الاتفاقية رقم 190 قد تعيق المصادقة عليها.

1. توافق الاتفاقية رقم 190 مع الدستور الأردني¹³

الدستور هو أعلى مستوى من التشريعات الوطنية في الأردن، وينظم الإطار العام للمؤسسات العامة، ويحدد حقوق وواجبات المواطنين والمواطنات، ونظام الحكم، والصلاحيات والسياسات المالية والإدارية لهذه المؤسسات. تتضمن المادة 23 من الدستور قواعد¹⁴ تتعلق بالحقوق في العمل وأهمية تطوير تشريعات العمل بناءً على مبادئ محددة. إضافة إلى ذلك، عدلت المادة 6 من الدستور بإضافة الفقرة 6 التي تؤكد على هذه المبادئ¹⁵.

عند مراجعة الاتفاقية رقم 190، يتضح أنها:

- ◀ تتناول بشكل صريح ضرورة أن تتضمن تشريعات العمل شروطاً خاصة لعمل فئات محددة، مثل النساء والأحداث. هذا المتطلب مطلق، مما يعني وجوب أن تعالج التشريعات جميع جوانب عمل النساء، بما في ذلك حمايتهن من العنف والتحرش في مكان العمل؛
- ◀ تنص على وجوب التزام أماكن العمل بقواعد الصحة، بالرغم من عدم ذكر السلامة المهنية صراحةً، ومن ثم ينبغي أن يخضع قانون العمل أماكن العمل لمتطلبات صحية محددة. لم يحدد الدستور الصحة بالصحة الجسدية فقط، مما يعني أن التشريعات يمكن أن تشمل صحة العمالة جسدياً ونفسياً.

بناءً على ذلك، لا تتعارض الاتفاقية رقم 190 مع الأحكام الدستورية، فهي تهدف إلى توفير حماية أكبر لكافة فئات العمالة في عالم العمل.

2. توافق الاتفاقية رقم 190 مع القوانين الأردنية

تناولت عديد من القوانين والتشريعات الأردنية مسألة التحرش الجنسي بطرق مختلفة. فيما يلي نظرة عامة على كيفية معالجة التحرش الجنسي والسلوكيات ذات الصلة في القوانين الأردنية:

13. الجريدة الرسمية، عدد 5770، صفحة 1139، 31-01-2022.

14. المادة 23 من الدستور الأردني:

1. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به .
2. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
 - أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفية.
 - ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
 - ت. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
 - ث. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
 - ج. خضوع المعامل للقواعد الصحية.
 - ح. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

15. الفقرة 6 من المادة 6 من الدستور: تكفل الدولة تمكّن المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز.

◀ قانون العقوبات

يتضمن قانون العقوبات نصوصاً تتعلق بالتحرش، وتحديدًا في المواد 305؛ 306؛ 320. إضافة إلى ذلك، تجرم المادة 190 التحقير¹⁶، وتوجد نصوص تحمي الكوادر الوظيفية في القطاع العام من خلال تغليظ عقوبة تحقير هذه الكوادر أثناء أداء مهامها العامة. وتشمل الأفعال المجرمة الأخرى التهديد والابتزاز¹⁷ وأشكال مختلفة من العنف الجسدي. كما يجرم القانون الاغتصاب، هتك العرض، وتهريب الأنثى بغية ارتكاب واقعة غير مشروعة¹⁸.

عند مراجعة هذه المواد، يُلاحظ أن القانون يفرض عقوبات ضد أفعال، كلمات، حركات، أو إيماءات/إشارات ذات طابع جنسية، لكن يوجد فجوة يمكن طرحها على النحو التالي:

- ◀ تورد نصوص في القانون مصطلحات، مثل «الحياة» و«غير أخلاقية»، بدون تحديد دقيق، مما يمنح المحاكم صلاحية تقديرية واسعة لتقرير الأفعال المنافية للحياة والأخلاق، وهذا يمثل معايير شخصي تستند إلى تفسير وقناعات القضاة.
- ◀ لا يجرم القانون صراحة سلوكيات أخرى غير مقبولة ذات طابع جنسي، مثل إصدار أصوات غير لائقة توهي بإيماءات جنسية، مع ملاحظة عدم جواز توسيع التفسير ضمن نطاق التجريم ليشمل هذه السلوكيات تحت المادة 306.
- ◀ تقتصر الحماية على صورة من التحرش، وهي التحرش الجنسي، بينما تعالج الاتفاقية رقم 190 مفهومًا أوسع للتحرش يتجاوز التحرش الجنسي.
- ◀ يتجنب القانون استخدام مصطلح «التحرش» أو تقديم تعريف واضح له، إذ اقتصر الأمر على إعطاء أمثلة على الأفعال التي قد تشكل جرائم بموجب القانون.

لذلك، بالرغم من عدم وجود تعارض بين قانون العقوبات والاتفاقية رقم 190، إلا أن القانون يعالج شكلاً واحدًا فقط من التحرش (التحرش الجنسي)، في حين تتناول الاتفاقية التحرش في سياق أوسع يشمل أشكالاً مختلفة تتجاوز التحرش الجنسي.

◀ قانون العمل¹⁹

يمنح قانون العمل جهات العمل الحق في إنهاء عقد العمل دون إشعار مسبق أو تعويض في بعض الحالات، كما هو محدد في المادة 28. كما منح القانون في المادة 29 العمالة الحق في إنهاء العمل مع الاحتفاظ بحقوقها إذا تعرضت لاعتداء من قبل جهات العمل أثناء أو بسبب العمل. يشمل ذلك الاعتداء الجسدي، التحقير، أو أي شكل من الاعتداء الجنسي تجرمه التشريعات النافذة.

يعتمد قانون العمل على قانون العقوبات في تعريفات:

- ◀ **الاعتداء الجنسي:** يشير قانون العمل إلى قانون العقوبات لتعريف الاعتداء الجنسي. ومع ذلك، لا يعرف قانون العقوبات «الاعتداء الجنسي» صراحة، مما يعني أنه يشمل بشكل عام هتك العرض.
- ◀ **الآداب العامة:** يستخدم القانون مصطلحًا فضفاضًا أو يعتمد معيار جهة العمل بشأن الأفعال التي تنتهك الأخلاق العامة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى معاملة مجحفة غير عادلة للعمالة ومنح جهات العمل سلطات واسعة في إنهاء عمل العمالة بدون تعويض. ومع ذلك، يحق للعمالة الطعن في الفصل التعسفي أمام المحاكم.

◀ عند مراجعة تلك المواد، يلاحظ ما يلي:

- ◀ **الحظر الصريح:** يخلو قانون العمل من تعريف أو حظر صريح للعنف والتحرش المتعلقين بالعمل. ينبغي أن يعالج القانون حوادث العنف والتحرش من منظور حقوقي وغير تمييزي، ومن منظور الصحة والسلامة المهنية.
- ◀ **الانتصاف:** توفر المادتان 28؛ 29 طريقة انتصاف واحدة في بعض أشكال العنف والتحرش في مكان العمل من خلال إنهاء العمل مقابل تعويض.

16. المادة 190 من قانون العقوبات: التحقير هو كل تحقير أو سباب - غي الذم والقدح - يوجه إلى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعل علنيًا أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة.

17. جرم قانون العقوبات الابتزاز في صورتين:

تهديد شخص بفضح أمر أو إفشائه أو الإخبار عنه وكان من شأنه أن ينال من قدر هذا الشخص أو من شرفه أو من قدر أحد أقاربه أو شرفه؛

ابتزاز شخص لجلب منفعة غير مشروعة له أو لغيره.

18. المادتان 292؛ 311 من قانون العقوبات

19. الجريدة الرسمية، عدد 5573، صفحة 2879، 2019-05-16

3. توافق الاتفاقية رقم 190 مع الشريعة الإسلامية

تؤكد أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية الراسخة في القرآن الكريم والسنة النبوية على رعاية وحماية النساء والأطفال والأشخاص كبار السن، وتعزز المساواة العامة والقضاء على التمييز والفرقة على أساس العرق، الطائفة، الطبقة، الجنس، اللون، أو الثروة²⁰.

ولتحديد ما إذا كانت الاتفاقية رقم 190 تتعارض مع الشريعة الإسلامية، يمكن فحص أحكام ومعايير الاتفاقية في سياق حماية العمالة من العنف والتحرش، والخروج بالنقاط الرئيسية التالية:

- ◀ **حماية واسعة:** توفر الاتفاقية رقم 190 حماية واسعة للعمالة من الذكور والإناث من العنف والتحرش في جميع الأماكن والأنشطة المتعلقة بالعمل، وهذا لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية.
- ◀ **حماية شاملة:** تمتد الحماية التي توفرها الاتفاقية رقم 190 لتشمل العمالة، جهات العمل، والأشخاص الباحثين عن عمل، المتدربين، والمتطوعين، وهذا لا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية.
- ◀ **سبل انتصاف معززة:** تقدم الاتفاقية رقم 190 سبل انتصاف للعمالة أكثر شمولية مقارنة بالتشريعات الوطنية، وهذا لا يخالف مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية.
- ◀ **تعريفات العنف والتحرش:** تعرف المادة 1 من الاتفاقية رقم 190 «العنف والتحرش» و«العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي». تسمح الفقرة الثانية من المادة 1 للدول بتحديد هذه المفاهيم في تشريعاتها الوطنية. تتماشى الحماية ضد السلوكيات التي تؤدي إلى أذى جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي مع مبادئ الشريعة الإسلامية، إذ إنها:
 - لا تبيح الاعتداء الجسدي والنفسي ضد النساء، وتمنع صراحة الاعتداء الجنسي.
 - تمنح النساء مسؤولية مالية مستقلة عن الرجل.
- ◀ **الحق في بيئة عمل آمنة:** تنص الاتفاقية رقم 190 صراحة على حق كل فرد في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش، وهو يتفق مع الشريعة الإسلامية.

4. استخدام مصطلحات صريحة (مثل، دعارة، بغاء، مداعبة) في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن

يتضمن النظام القانوني الأردني مصطلحات تتعلق بالسلوك الجنسي والاستغلال، وأحياناً يستخدم لغة أكثر صراحة من نصوص الاتفاقية رقم 190. تشمل الأمثلة ما يلي:

◀ قانون العقوبات

- ◀ تستخدم المواد 305؛ 306؛ 320 مصطلحي «المداعبة المنافية للحياء» و«فعلاً منافياً للحياء».
- ◀ تستخدم المواد من 309 إلى 318 مصطلح «الحض على الفجور والبغاء».

◀ قانون منع الاتجار بالبشر رقم 10 لسنة 2021²¹

- ◀ تستخدم المادة 3 مصطلح «الاستغلال الجنسي».
- ◀ تذكر المادة 9 «الاستغلال في الدعارة» و«الاستغلال الجنسي».

◀ قانون الجرائم الإلكترونية رقم 17 لسنة 2023²²

- ◀ تستخدم المادة 13 مصطلح «الأفعال الإباحية».
- ◀ تذكر المادة 14 «الدعارة والفجور أو الإغواء».
- ◀ تستخدم المادة 18/ب مصطلح «خادشة للشرف».

كما صادق الأردن على عديد من الاتفاقيات الدولية التي تشمل مصطلحات تتعلق بالاستغلال الجنسي والدعارة:

20. الرفاعي، جميلة عبد القادر (2006) حقوق المرأة في الإسلام، مرجع سابق، ص 69.

21. الجريدة الرسمية، عدد 7515، صفحة 1552، 02-05-2021.

22. الجريدة الرسمية، عدد 5874، صفحة 3579، 13-08-2023.

◀ اتفاقية حقوق الطفل²³

- تشمل المادة 9 مصطلحات مثل «الاستغلال، الإساءة الجنسية».
- تذكر المادة 34 «الاستغلال الجنسي»، «الانتهاك الجنسي»، «الاستغلال بالدعارة»، و«الممارسات الجنسية».

◀ بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال²⁴

تستخدم المادة 3 مصطلحي مثل «الاستغلال الجنسي» و«استغلال الدعارة».

◀ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تذكر المادة 16 مصطلح «جميع أشكال الاستغلال والعنف».

5. متطلبات المصادقة على الاتفاقية رقم 190

لم يحدد الدستور الاتفاقيات والمعاهدات التي يجب عرضها على مجلس الأمة. تنص المادة 33 من الدستور الأردني: «المعاهدات والاتفاقيات التي يترتب عليها تحميل خزانة الدولة شيئاً من النفقات أو مساس في حقوق الأردنيين أو العامة أو الخاصة لا تكون نافذة إلا إذا وافق عليها مجلس الأمة ولا يجوز في أي حال أن تكون الشروط السرية في معاهدة أو اتفاق ما مناقضة للشروط العلنية». بناءً على المادة 33، فإن المصادقة على الاتفاقية رقم 190 لا تتطلب تقديمها إلى مجلس الأمة، ولذلك، يمكن لمجلس الوزراء المصادقة على هذه الاتفاقية.

6. إطار زمني لمواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية رقم 190

إذا صادق الأردن على الاتفاقية رقم 190، فيجب عليه تبني نهج شامل ومتكامل لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها. يجب أن يحدث ذلك وفقاً للتشريعات الأردنية والظروف الوطنية، وبالتشاور مع الهيئات التي تمثل جهات العمل والعمالة. ويجب على التشريعات أن تحظر صراحة العنف والتحرش في عالم العمل، وتحدد عقوبات ضد هذه الممارسات.

◀ حماية الفئات الضعيفة في عالم العمل بموجب الاتفاقية رقم 190

تنص المادة 6 من الاتفاقية رقم 190 بأن «تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك للعمال والأشخاص الآخرين الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف، تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير تناسبي». يشمل ذلك أحكاماً للعمالة من الذكور والإناث، بالإضافة إلى الأفراد الذين ينتمون إلى مجموعة واحدة أو أكثر من الفئات الضعيفة المتأثرة بغير تناسب بالعنف والتحرش في عالم العمل.

تتعرض فئات ضعيفة في عالم العمل، مثل العمالة المنزلية، والعمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، والعمالة في الاقتصاد غير المنظم (مثل العمالة في قطاع الزراعة)، لأشكال مختلفة من العنف والتحرش. لهذه الفئات إسهامات كبيرة في الاقتصاد والمجتمع، ألا أنها تواجه تحديات كبيرة في الوصول إلى الحماية والعدالة، مما يجعلها عرضة بشكل خاص للاستغلال والعنف.

تبنى الاتفاقية رقم 190 نهجاً شاملاً، يعالج العنف والتحرش في القطاعين العام والخاص، وفي الاقتصادين المنظم وغير المنظم. وتوفر الاتفاقية إرشادات توجيهية هامة للحكومات بشأن منع العنف وحماية الفئات الضعيفة من الوصم والانتقام. يمكن ذلك الضحايا من الإبلاغ عن حوادث العنف أو التحرش والسعي للحصول على العدالة.

23. الجريدة الرسمية، عدد 4787، صفحة 3993، 16-10-2006. مصادقة الأردن على الاتفاقية في 23-06-1991.
24. الجريدة الرسمية، عدد 4960، صفحة 2009، 30-04-2009. مصادقة الأردن على الاتفاقية في 21-06-2009.

تشكل المصادقة على الاتفاقية رقم 190 دليلاً على التزام قوي بالوقاية والقضاء على العنف في عالم العمل، وعلى التفاني في حماية حقوق ورفاه العمالة كافة، خاصة الفئات الضعيفة.

عوامل تشجع الأردن على المصادقة على الاتفاقية رقم 190

- التوافق مع المنظومة الوطنية: تتوافق الاتفاقية رقم 190 مع الأنظمة التشريعية والاجتماعية في الأردن.
- تعديلات دستورية: تضمن المادة 6 من الدستور الأردني تمكين ودعم النساء، وتوفير فرص متكافئة وحمايتهن من العنف والتمييز: « تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتهن من جميع أشكال العنف والتمييز».
- التزام دولي: تتمتع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن بسلطة أعلى من القوانين الوطنية²⁵.
- نظام الخدمة المدنية: يمنع نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 السلوكيات والأفعال التي تسيء إلى الأخلاق العامة، بما في ذلك السلوك الجسدي أو اللفظي ذي الطابع الجنسي أو التهديدات ذات الصلة.
- أحكام قانون العقوبات: تجرم المادتان 305؛ 306 الأفعال التي تتعارض مع الحياء العام.
- تعديلات قانون العمل: تسمح تعديلات قانون العمل رقم 8 لسنة 1966 للعمالة بترك العمل بدون إشعار إذا تعرضت لاعتداء جسدي أو جنسي أو تحرش من قبل مالك/مالكة العمل أو شخص يمثله/يمثلها (المادة 29).
- منظومة الحماية القائمة: قبل تعديلات قانون العمل، طورت وزارة العمل نموذج سياسة للحماية من العنف والتحرش في عالم العمل²⁶، ودليلاً خاصاً بمكافحة العنف والتحرش في بيئة العمل، مع اشتراط تضمين هذه السياسة في اللوائح الداخلية للمنشآت التي توظف عشرة أشخاص أو أكثر.
- أجندة العمل العربية: تؤكد أجندة العمل العربية للتشغيل لعام 2009 على التزام الدول ذات العضوية في منظمة العمل الدولية بتطبيق المعايير التي تعزز العمل اللائق، مما يلزمها باحترام، تعزيز، وتطبيق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية، بحسن نية، ضمن عضويتها.

مخرجات المصادقة على الاتفاقية رقم 190

- توسيع نطاق الحماية: توسيع إطار الحماية ليشمل جميع أشكال العنف والتحرش. يتجاوز نطاق الحماية مكان العمل ليشمل الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛ في الأماكن التي تتلقى فيها العمالة أجراً؛ تتناول فيها طعاماً أو تأخذ استراحة، أو تستخدم مرافق صحية للاغتسال وتغيير الملابس؛ خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛ خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات؛ في أماكن الإقامة التي توفرها جهات العمل؛ وعند التوجه إلى العمل والعودة منه. وتشمل الحماية العمالة والأشخاص الآخرين في عالم العمل: الكوادر الوظيفية والعمالة بموجب تعريفها في القوانين والممارسات الوطنية بغض النظر عن الحالة التعاقدية؛ الأشخاص الضالعون في التدريب، في التدريب، وفي التلمذة الصناعية؛ العمالة التي أنهيت عقود عملها، الأشخاص المتطوعون، الباحثون عن عمل، وطالبوا الوظائف؛ والأشخاص الذين يمارسون سلطة، واجبات، ومسؤوليات مالك/مالكة العمل. وتنطبق الحماية على جميع القطاعات، الخاصة منها أو العامة، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، في المناطق الحضرية أو الريفية.
- الالتزام بالقضاء على العنف والتحرش: تدلل المصادقة على الاتفاقية رقم 190 على التزام قوي من الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل، وترسل إشارة هامة بهذا إلى الأفراد والمجتمع الدولي.
- فرص تمويل: يمكن أن تقود المصادقة على الاتفاقية رقم 190 إلى فرص تمويل خارجية تهدف إلى تطوير أنظمة الحماية ضد العنف والتحرش وخلق بيئات عمل آمنة ولائقة. تعتبر جهات تمويلية عديدة المصادقة على مثل هذه الاتفاقيات و/أو تبني مدونة لقواعد السلوك شرطاً مسبقاً لتمويل الأنشطة التي تعزز الحماية في مكان العمل.

25. قرار المحكمة الدستورية رقم (1) لسنة 2020 حدد مرتبة الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن بأنها تسمو على القانون، وبالتالي فإن مكانة الاتفاقيات الدولية تأتي بعد الدستور وأعلى من القانون.

26. نموذج سياسة للحماية من العنف والتحرش في عالم العمل، وزارة العمل.

المضي قدماً

لتحقيق تقدم نحو المصادقة على الاتفاقية رقم 190 وضمان تنفيذها بفعالية، حدد الفريق الوطني للاتفاقية 190 الخطوات التالية بالتعاون مع أطراف المصلحة كافة:

◀ حوار اجتماعي

- ◀ مشاركة شمولية: ينبغي إشراك جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة في عالم العمل وسماع آرائها. يتضمن ذلك الانخراط في مشاورات ثلاثية الأطراف تشمل الحكومة، جهات العمل، والعمالة. يضمن هذا الحوار توفير معلومات عملية وواقعية، ويقدم مجموعة من النهج والحلول من أطراف المصلحة مباشرة.
- ◀ مشاركة متساوية: ينبغي أن تكون مشاركة الجهات التي تمثل العمالة (مثل النقابات العمالية) والجهات التي تمثل جهات العمل على قدم المساواة، بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل)، 1967 (رقم 144)، مع مراعاة الشمولية ومتطلبات المساواة على أساس النوع الاجتماعي.
- ◀ توعية وتثقيف: يسهم الحوار الاجتماعي في توعية وتثقيف الجمهور بالاتفاقية رقم 190، مما يضمن تنفيذها الفعال.

◀ إحصاءات ذات جودة عالية

- ◀ قرارات مستندة إلى بيانات: الإحصاءات عالية الجودة ضرورية لتوجيه التشريعات الوطنية، آليات الوقاية والعلاج، السياسات، والبرامج؛ إذ تساعد في قياس المشكلة ورصد/مراقبة التقدم، مما يوفر أساساً للبحث والدراسات.
- ◀ مراقبة التقدم: تشكل البيانات الموثوقة عاملاً أساسياً لتقييم تأثير الاتفاقية رقم 190 وضمان سير الجهود ذات الصلة في المسار الصحيح.

◀ آليات وطنية في أماكن العمل

- ◀ توسيع النطاق: ينبغي توسيع الآليات الوطنية الحالية في أماكن العمل لمنع وإدارة حالات العنف والتحرش في عالم العمل بفاعلية، بما في ذلك من خلال أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، وتفتيش العمل.
- ◀ تعزيز الحماية: ينبغي تحديث آليات الوقاية للاستجابة لاحتياجات العمالة من الذكور والإناث على حد سواء، وضمان حماية شاملة من جميع أشكال العنف والتحرش.
- ◀ جهود تعاونية: التعاون الثلاثي بين الحكومة، جهات العمل، والعمالة ضروري لتعزيز أنظمة السلامة والصحة المهنية والتفتيش العمالي.

◀ توصيات لأطراف المصلحة

◀ الحكومة

- ◀ مراجعة وتحديث التشريعات العمالية: مواءمة القوانين التنظيمية للعمل مع الاتفاقية رقم 190 من خلال تعزيز التعريفات، النطاق، وآليات الوقاية والإبلاغ ... الخ والاستجابة لحالات العنف والتحرش في عالم العمل.
- ◀ تطوير خطة عمل وطنية: تحديد استراتيجيات وأهداف لمنع العنف والتحرش في أماكن العمل على المستوى الوطني.
- ◀ ضمان التنسيق: تسهيل التنفيذ الفعال من خلال التنسيق بين أطراف المصلحة.

◀ منظمات العمالة وجهات العمل

- ◀ طلب مكتوب إلى الحكومة: الاستفسار عما إذا جرى تقديم الاتفاقية رقم 190 إلى الجهات المختصة للنظر فيها وفي المصادقة عليها.
- ◀ حوار اجتماعي: الدعوة إلى مشاورات ثلاثية الأطراف على المستوى الوطني؛ ودعم الحملات الوطنية والدولية لحشد الدعم للمصادقة على الاتفاقية.
- ◀ التواصل والتنسيق: الانخراط مع المنظمات الأكثر تمثيلاً في الأردن.
- ◀ زيادة التوعية: إجراء تقييمات بين الأعضاء/العضوات لفهم التحديات المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية رقم 190.

◀ السلطة التشريعية

- ◀ تشجيع الحوار: تعزيز المناقشات مع أعضاء السلطة التشريعية (مجلس النواب، مجلس الأعيان).
- ◀ التعاون: العمل مع الوزارات المعنية، وسائل الإعلام، ومنظمات المجتمع المدني لحشد الرأي العام لدعم المصادقة على الاتفاقية رقم 190.
- ◀ تعديل التشريعات: إدخال تعديلات في التشريعات الاجتماعية العمالية لدعم الاتفاقية رقم 190.

◀ منظمات المجتمع المدني

- ◀ المناصرة والدعم: الضغط على الحكومة والمنظمات الممثلة للعمالة ولجهات العمل للمصادقة على الاتفاقية رقم 190.
- ◀ دعم الحملات ذات الصلة: دعم الحملات الوطنية والدولية التي تدعو إلى المصادقة على الاتفاقية رقم 190؛ وحشد منظمات المجتمع المدني لإنشاء حركة دعم للاتفاقية رقم 190.
- ◀ زيادة التوعية: تعزيز الأصوات الداعمة للاتفاقية رقم 190 عبر الإنترنت وتعزيز توعية المجتمع العمالي بأهميتها.
- ◀ الرصد/المراقبة والإبلاغ: تسجيل جميع المخالفات، والانتهاكات المتعلقة بالعمل، خاصة بشأن العنف والتحرش؛ وإصدار تقارير مفصلة عن الحالات والمشكلات في عالم العمل.

◀ الأفراد

- ◀ الانخراط مع الأطراف الاجتماعية الشريكة: الاستفسار عن إمكانية المصادقة على الاتفاقية رقم 190.
- ◀ الانضمام إلى الحملات ذات الصلة: المشاركة في الحملات الوطنية والدولية والحشد لدعم الاتفاقية رقم 190.
- ◀ تعزيز الدعم: تعزيز الأصوات الداعمة للاتفاقية رقم 190، سواء عبر أو خارج الإنترنت.
- ◀ عوامل تغيير: العمل على أن يكون الأفراد ملهمين للتغيير في أماكن عملهم.