



International
Labour
Organization

منظمة
العمل
الدولية



مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190) تحليل فجوات تشريعية

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية

بدعم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي وحكومة مملكة النرويج

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢١

1 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190): تحليل فجوات تشريعية

الطبعة الأولى ٢٠٢١

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف/المؤلفة بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف/المؤلفة، ومع هذا يجوز استنساخ مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة الإشارة إلى مصدرها. ينبغي توجيه أي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في مكتب العمل الدولي في جنيف، 1211-CH، Switzerland، 22Geneva، أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. مكتب العمل الدولي يرحب دائماً بمثل هذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات، والمؤسسات، وغيرها من المستخدمين/المستخدمات المسجلين لدى المنظمات التي تملك حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهذا الغرض. يمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان:

مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190)، تحليل فجوات تشريعية
عمّان، ٢٠٢١.

ISBN: 9789220361542 (print)

ISBN: 9789220361559 (web PDF)

التقرير متوفر أيضاً باللغة الإنجليزية:

ISBN: 9789220361528 (print)

ISBN: 9789220361535 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، المتوافقة مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. إن الآراء المعبرة في المقالات، الدراسات، أو الإسهامات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية المؤلف/المؤلفة فقط، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر أي شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية ليس دلالة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية عبر زيارة الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/publns.

وللحصول على مطبوعات منظمة العمل الدولية باللغة العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / الأردن

ص.ب. ١٠٢١٣٨، شارع تيسير نعناعة، عبدون الجنوبي

عمّان، الأردن

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/arabstates

طبع في الأردن

شكر وتقدير

بتكليف من منظمة العمل الدولية في الأردن، أُعد تحليل الفجوة التشريعية هذا من قبل المحامية، نورا الساكت، والمحامي، صدام إبراهيم أبو عزام، بغية تقديم توصيات ملموسة للخروج بالتعديلات التشريعية اللازمة لمواءمة الإطار القانوني الأردني مع اتفاقية المنظمة (رقم 190)، 2019، والتوصية المرافقة، (رقم 206)، بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، إضافة إلى معايير حقوق الإنسان الدولية. الهدف النهائي للتحليل هو تأسيس إطار تشريعي يفضي إلى خلق عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش لتمكين النساء والرجال، بغض النظر عن الخلفيات، المسؤوليات، والأوضاع الوظيفية.

صمم التحليل وروجع فنيا من قبل فريق مختص من منظمة العمل الدولية، ضم فريدا خان، منسقة برامج منظمة العمل الدولية في الأردن واختصاصية النوع الاجتماعي، ميراندا فاجرمان، اختصاصية معايير العمل الدولية وقوانين العمل، وريم أصلان، الاختصاصية الفنية في النوع الاجتماعي.

أعد التحليل بتعاون وثيق مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، وبدعم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، وحكومة النرويج.

لا يمنح دستور منظمة العمل الدولية مكتب العمل الدولي أي سلطة لإعطاء تفسيرات موثوقة للوثائق التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي. لا تحد التحليلات والتعليقات الواردة في هذا التحليل من أثر أي تعليقات لاحقة يمكن أن تقدمها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية بشأن اتفاقية صودق عليها.

المحتويات	
شكر وتقدير	2
تمهيد	5
1. الفصل 1: الإطار المفاهيمي	7
1.1. السياق في الأردن	7
1.2. الهدف	8
1.3. المنهجية	8
1.4. نطاق التحليل	8
2. الفصل 2: التقارير الدولية	10
3. الفصل 3: الإطار الدستوري	13
3.1. المصادقة على الاتفاقية رقم 190	13
3.2. الدستور الاردني	13
4. الفصل 4: تعريف مصطلحات واردة في الاتفاقية رقم 190	15
4.1. المادة 1: تعريف العنف والتحرش في عالم العمل	15
4.2. العنف والتحرش في التشريعات الأردنية	16
5. الفصل 5: نطاق الاتفاقية رقم 190	23
5.1. الأشخاص المحميون في الاتفاقية رقم 190	23
5.2. الأشخاص المحميون في التشريعات الأردنية	23
5.3. عالم العمل	26
التشريعات الأردنية ذات العلاقة	26
6. الفصل 6: المبادئ الأساسية	28
6.1. المادة (4) من الاتفاقية رقم 190: حق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش	28
التشريعات والسياسات ذات العلاقة	28
6.1.1. الاستراتيجية الوطنية للوقاية من العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما	28
6.1.2. آليات الإنفاذ والرصد	28
6.1.3. سبل الانتصاف والتعويض لضحايا العنف والتحرش	29
6.1.4. العقوبات	32
6.2. المادتان (5) و(6) من الاتفاقية رقم 190: تعزيز الحقوق الأساسية في العمل	33
6.2.1. القيود المفروضة على عمل النساء	34
6.2.2. حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية	35
6.2.3. حماية العمالة دون السن القانونية	35
6.2.4. حقوق العمالة المنزلية	35
6.2.5. العمالة المهاجرة في قطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة	36

37	العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة.....	6.2.6
38	مصادقة الأردن على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية.....	6.2.7
41	الفصل 7: الحماية والوقاية.....	7
41	المادتان (7) و(8) من الاتفاقية رقم 190: الدور الأساسي للدولة	7.1
42	المادة (9) من الاتفاقية رقم 190: الأدوار التكميلية.....	7.2
42	التشريعات ذات العلاقة.....	
42	السياسة الداخلية بشأن العنف والتحرش.....	7.2.1
43	العنف والتحرش من منظور السلامة والصحة المهنية.....	7.2.2
46	الفصل 8: الإنفاذ وسبل الانتصاف.....	8
46	المادة (10) من الاتفاقية رقم 190	8.1
46	التشريعات الأردنية ذات العلاقة.....	
46	الشكاوى وفض الخلافات/النزاعات.....	8.1.1
47	الوصول إلى العدالة والسرية وحماية المبلغين/المبلغات.....	8.1.2
48	المساعدة القانونية.....	8.1.3
49	العنف الأسري/المنزلي.....	8.1.4
50	قيود عامة على فرض العقوبات من قبل صاحب/صاحبة العمل	8.1.5
51	حق العمالة في إبعاد النفس عن أوضاع العمل غير الآمنة.....	8.1.6
52	الفصل 9: النتائج والتوصيات	9
52	توصيات على مستوى السياسات	9.1
53	توصيات على مستوى الاتفاقيات الدولية.....	9.2
53	التوصيات لإطار تشريعي يتماشى مع مضمون الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206	9.3
54	القوانين.....	9.3.1
56	الأنظمة.....	9.3.2
57	التعليمات.....	9.3.3
58	جدول موائمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية رقم 190.....	9.4

تمهيد

من حيث المبدأ، للنساء وللرجال الحق في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش. بالرغم من هذا المبدأ المقبول بصفة عامة، لا يزال انتشار ظاهري العنف والتحرش في عالم العمل قائماً، بدون معالجة فعالة أو دراسة وافية، مع تدني نسبة الإبلاغ ضد العنف والتحرش.

يتواجد العنف والتحرش في قطاعات عدة في عالم العمل، إلا أن انتشار الظاهرتين قد يكون أكثر في مهن، أو ترتيبات عمل معينة، مثل خدمات الرعاية الصحية، الضيافة، والعلماء، إضافة إلى القطاعات التي ينقصها حماية قانونية، مثل العمل المنزلي، وغير الرسمي.

تتأثر المرأة أكثر من الرجل بالعنف والتحرش في عالم العمل، لا سيما "ذو الطبيعة الجنسية"¹ بسبب علاقات القوى في الأطر الاجتماعية والقانونية التي تعزز عدم المساواة الممنهجة، مع التأكيد بأن الرجل معرض أيضاً للعنف والتحرش². الظاهرتان تحرمان الشخص من الكرامة الإنسانية، تعارضان مع مبادئ ومعايير العمل اللائق، وتهددان تكافؤ الفرص وخلق بيئات عمل آمنة، صحية، ومنتجة.

عام 2015، تبني المجتمع الدولي أهداف التنمية المستدامة³، التي تمثل "مخططاً مشتركاً للسلام والازدهار ... الآن وفي المستقبل"⁴. تشكل العناصر الأساسية لهذه الأهداف ركائز العمل اللائق: خلق فرص عمل، الحماية الاجتماعية، الحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي⁵. المساواة على أساس النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في صميم تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومعايير العمل اللائق للنساء وللرجال. من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق لضمان التوظيف المنتج واللائق للنساء وللرجال، كان المجتمع الدولي بحاجة إلى معالجة ظاهري العنف والتحرش المتزايدتين في عالم العمل، خاصة ضد المرأة، والتي تعيق تكافؤ الفرص وزيادة مشاركة المرأة اقتصادياً.

في العقد الماضي، وجهت النقابات العمالية جهودها نحو إقناع المجتمع الدولي بأن العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل يمثل خطراً حقيقياً ضد المرأة، ويؤثر مادياً على مشاركتها الاقتصادية، بما في ذلك دخولها سوق العمل، واستمرارية عملها والتقدم فيه⁶. ساعدت حركة [#MeToo](#) (أنا أيضاً) في الكشف عن خطورة المشكلة، التي لا يزال مستوى الإبلاغ عنها غير كاف⁷.

من خلال منظمة العمل الدولية، بدأ المجتمع الدولي عام 2018 مناقشات بشأن أول اتفاقية شمولية لمعالجة العنف والتحرش المرتبطين بالعمل. في 21 حزيران/يونيو 2019، تبني المجتمع الدولي اتفاقية منظمة العمل الدولية العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، بأغلبية 439 صوتاً من أصل 476 صوتاً. اعترضت سبع دول أعضاء فقط على تبني الاتفاقية، ولم يكن من بينها دولة عربية⁸.

تعترف الاتفاقية رقم 190، والتوصية المرافقة رقم 206 بحق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف أو التحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي. تحدد الاتفاقية التزامات قانونية ملزمة للدول الأعضاء، بينما تقدم التوصية توصيات غير ملزمة⁹.

¹ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ص. 5. 2019.

² منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ص 5، 6. 2019.

³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أهداف التنمية المستدامة.

⁴ لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، 2018.

⁵ منظمة العمل الدولية، العمل اللائق.

⁶ Equal Times صنعنا تاريخاً بالاتفاقية بشأن العنف والتحرش، 2019.

⁷ هيومن رايتس ووتش، بعد عامين من إطلاق حملة #أنا أيضاً (MeToo)، اتفاقية جديدة تُدخل تغييرات على أماكن العمل، 2020.

⁸ منظمة العمل الدولية، المحضر النهائي للتصويت على تبني الاتفاقية رقم 190، 2019. أيضاً، هيومن رايتس ووتش: منظمة العمل الدولية - اتفاقية جديدة لحماية العمال/العاملات من العنف والتحرش، 2019.

⁹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190)، 2019.

ولتحقيق هذه الغاية، تبنت الاتفاقية رقم 190 نهجاً شمولياً، متكاملًا، ومستجيبًا للنوع الاجتماعي، وحددت التدابير الرئيسية للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، من خلال:

- أ. تعريف المصطلحات الرئيسية بشأن "العنف والتحرش" في عالم العمل، و"العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي" في عالم العمل.
- ب. تحدي المفهوم التقليدي لـ "مكان العمل" وتوسيع نطاق الحماية من العنف والتحرش في "مكان العمل" ليشمل الحماية من العنف والتحرش الذي يحدث في سياق العمل، يرتبط به، أو ينشأ عنه من خلال إدخال مفهوم جديد: "عالم العمل".
- ج. تحديد الأشخاص المحميين بموجب الاتفاقية رقم 190، بحيث لا تقتصر الحماية على "الموظفين/الموظفات" و"العمال/العاملات" على النحو المحدد في القوانين الوطنية فقط، بل تمتد لتشمل الأشخاص العاملين بغض النظر عن الأوضاع التعاقدية¹⁰:

 - الأشخاص الضالعون في التدريب/التدريب؛
 - العمال/العاملات من الأشخاص اللذين انهي استخدامهم؛
 - المتطوعون/المتطوعات، الباحثين/الباحثات عن عمل، وطالبو/طالبات الوظائف؛
 - الأفراد الذين يمارسون سلطة، واجبات، أو مسؤوليات صاحب/صاحبة العمل.

- د. الاعتراف بأن قضايا عالم العمل تشمل العنف و التحرش من قبل أو ضد عمال/عاملات وأطراف ثالثة.
- هـ. الاعتراف بالصلة بين العنف الأسري/المنزلي وعالم العمل، ومحاولة (1) الحد من تأثير العنف الأسري/المنزلي على تشغيل العمال/العاملات؛ و (2) استخدام عالم العمل للكشف عن حالات العنف الأسري/المنزلي والتصدي له¹¹.
- و. التأكيد على قابلية تطبيق الاتفاقية رقم 190 على جميع القطاعات الخاصة والعامة، سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم وفي جميع المناطق الحضرية والريفية¹².

¹⁰ المادة 2 (1) من الاتفاقية رقم 190: "تحمي هذه الاتفاقية العمال/العاملات والأشخاص الآخرين في عالم العمل: المستخدمين/المستخدمات بموجب القوانين والممارسات الوطنية، فضلا عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن الأوضاع التعاقدية، والأشخاص الضالعون في التدريب/التدريب، العمال/العاملات من الأشخاص اللذين انهي استخدامهم، المتطوعون/المتطوعات، الباحثون/الباحثات عن عمل، طالبو/طالبات الوظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة، واجبات، مسؤوليات صاحب العمل."

¹¹ لا تعرف الاتفاقية رقم 190 ما يشكل "عنفًا أسريًا"، إلا أن اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافحتهما (إسطنبول 2011) عرفت العنف الأسري/المنزلي بأنه "جميع أشكال العنف الجسدي، الجنسي، النفسي، أو الاقتصادي الذي يحدث داخل الأسرة أو المنزل، أو بين أزواج أو شركاء سابقين أو حاليين، بغض النظر عن إقامة المقترب/المقتربة مع الضحية في نفس المكان". أيضًا، المادة 4 (2) من الاتفاقية رقم 190.

¹² المادة 2 (2) من الاتفاقية رقم 190.

1. الفصل 1: الإطار المفاهيمي

يقدم هذا الفصل خلفية عامة عن سياق العنف والتحرش المرتبطين بالعمل في الأردن، إضافة إلى تحديد نطاق، منهجية، وأهداف التحليل.

1.1. السياق في الأردن

معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن من الأدنى عالمياً، حتى الآن، بالرغم من ارتفاع نسب تعليم الإناث، إذ ظل متوسط هذا المعدل يتراوح خلال العقد الماضي بين 14% و15%¹³. طالبت منظمات حقوق المرأة بإزالة الحواجز التي تحول دون دخول وتقدم المرأة في سوق العمل¹⁴، في جهود شكلت "الإجراء الأكثر فاعلية في الحد من العنف ضد المرأة"، بحسب دراسة حديثة¹⁵. شملت هذه المطالبات توفير حضانات، أجور متساوية، عمل مرن، ونقل آمن يعتمد عليه، إضافة إلى ضمان الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر وإجازة الأب والأم¹⁶. في الآونة الأخيرة، ومنذ أن ترأس وزير العمل مؤتمر منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل في يونيو 2018، توجهت الجهود الوطنية إلى فهم واقع العنف والتحرش في عالم العمل، خاصة الأثر على النساء.

وكما الحال في السياق العالمي، تتأثر النساء بشكل أكبر بالعنف والتحرش في عالم العمل¹⁷ إلا أن طبيعة المجتمع الأردني قد تجعل من الرجال الذين لا يتصرفون وفق التوقعات المجتمعية للذكورة عرضة أيضاً للعنف والتحرش في عالم العمل. أظهرت دراسات أن الخوف من التحرش الجنسي يعد "من بين الحواجز الرئيسية التي تسهم في انخفاض معدلات المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن"¹⁸. علاوة على ذلك، تعرض نحو 41% من العمال والعاملات في الأردن إلى شكل أو أكثر من العنف أو التحرش في مكان العمل¹⁹. شكل زملاء العمل غالبية مرتكبي التحرش ضد النساء (29.1%)، يليهم العملاء (21.7%)، وموظفو الإدارة (12.3%)، ثم المديرون (11.6%)، كما أن 75.3% من النساء اللواتي تعرضن للتحرش في مكان العمل لم يفكرن في اتخاذ إجراءات قانونية²⁰. في نفس الوقت فإن نحو 90% من الناجين/الناجيات من جرائم التحرش الإلكتروني هم من النساء والفتيات²¹. ووجدت دراسات أن الفئة العمرية (18-25)²² الأكثر عرضة للتحرش، وهي حقيقة تعكس النتائج العالمية بأن الشابات والشبان أكثر عرضة للعنف والتحرش في عالم العمل²³.

عالمياً، الجهود التشريعية الخاصة بالعنف والتحرش في عالم العمل حديثة، وفي الأردن نشأت جهود لمعالجة بعض أشكال العنف والتحرش، مثل التحرش والاعتداء الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي. بالرغم من ذلك، لا تعرّف التشريعات الحالية بوضوح العنف والتحرش في عالم العمل، ولا تحظرهما أو تعالجهما بصورة شاملة، ولا تأخذهما بعين الاعتبار في تدابير السلامة والصحة المهنية. تواجه الجهود التشريعية عقبات إجرائية ومؤسسية عدة، بما في ذلك:

- أ. غياب الصياغة والمراجعة التشريعية المراعية والمستجيبة لمتطلبات معالجة العنف والتحرش في عالم العمل وفق معايير العمل الدولية.
- ب. الافتقار إلى إطار تشريعي وآلية حماية، بما في ذلك حماية ضحايا العنف والتحرش، المبلغين/المبلغات عنهما، والشهود/الشاهدات عليهما من الانتقام، سواء داخلياً على مستوى المؤسسات، خارجياً على مستوى القطاعات، أو على

¹³ دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، مسح العمالة والبطالة، مشاركة المرأة في القوى العاملة، 15 سنة فأكبر. أيضاً: منظمة العمل الدولية، تعزّز العمل اللائق في الأردن، 2016؛ المجلس الأعلى للسكان، "تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ملخص سياسات، 2014؛ المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير الفجوة العالمية القائمة على النوع الاجتماعي، 2021؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (المركز الدولي للتعليم والتدريب الفني والمهني)، تسهيل توظيف الإناث في الأردن، 2020.

¹⁴ أكشن إيد (المنطقة العربية)، عجز العدالة بشأن النساء في الأردن: دراسة حالة عن العنف والتحرش في مكان العمل، 2019.

¹⁵ أكشن إيد (المنطقة العربية)، عجز العدالة بشأن النساء في الأردن: دراسة حالة عن العنف والتحرش في مكان العمل، 2019.

¹⁶ تعديلات قانون العمل عام 2019 تضمنت مبدأ الأجر القائم على النوع الاجتماعي، ترتيبات العمل المرن، ساعات العمل المرنة، وإجازة الأبوة، بالإضافة إلى مرافق الرعاية النهارية لأطفال العمال/العاملات من ذوي المسؤوليات الأسرية. نشر القانون المعدل في 16 أيار/مايو 2019. تفاصيل في تقرير موجز لمنظمة العمل الدولية، "تعزّز التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن"، 2019.

¹⁷ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ص. 5، 6، 2019.

¹⁸ البنك الدولي، الأردن يسعى إلى إدخال إصلاحات قانونية لمكافحة التحرش الجنسي، 2020.

¹⁹ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة ظاهرة التحرش في الأردن، 2017. أيضاً، جمعية معهد تضامن النساء الأردني، تعديلات قانون العمل المتعلقة بالتحرش الجنسي لا تشمل حالات تحرش العامل/العاملة بصاحب/صاحبة العمل لا سيما إذا كانت امرأة، 2021.

²⁰ منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية، نساء صامتات، 2018.

²¹ أكشن إيد (المنطقة العربية)، عجز العدالة بشأن النساء في الأردن: دراسة حالة عن العنف والتحرش في مكان العمل، 2019. أيضاً، جمعية معهد تضامن النساء الأردني، العنف والتحرش الإلكتروني يهددان 2.7 مليون أنثى في الأردن يستخدمن الإنترنت من بينهن مليون طفلة، 2019.

²² اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة ظاهرة التحرش في الأردن، 2017.

²³ دراسات في أستراليا، المملكة المتحدة، أنغولا، وأذربيجان أيضاً، منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ص. 26، 50، 55، 2019؛ واللجنة الأميركية لتكافؤ فرص العمل، عوامل الخطر بشأن التحرش والاستراتيجيات المستجيبة.

المستوى الوطني، في الدعاوى المدنية والجزائية²⁴. إن وضع إطار تشريعي وطني شامل لحماية الأشخاص اللذين يبلغون عن العنف والتحرش في عالم العمل ضرورة ملحة.

ج. الافتقار إلى تنسيق فعال بين المؤسسات المختصة و/أو المهتمة بمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل.

في 7 كانون الأول/ديسمبر 2020، طرحت منظمة العمل الدولية وشركاؤها الوطنيون، بقيادة الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، "الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل"، المتوافقة مع أهداف الاتفاقية رقم 190. نوقشت الاستراتيجية المقترحة من قبل الشركاء الوطنيين، بما في ذلك النقابات العمالية، الجهات الممثلة لأصحاب/صاحبات العمل، منظمات المجتمع المدني، المنظمات الدولية غير الحكومية، ونشطاء حقوق المرأة بالإضافة إلى مختصين/مختصات في النظامين القانوني والقضائي. اعتمدت الأطراف ذات العلاقة هذه الاستراتيجية، وتأمل أن تقرها الحكومة.

إضافة إلى ذلك، يقوم مجلس النواب الأردني حالياً بمراجعة مشروع قانون معدل لقانون العمل يقضي بمنح العمال والعاملات الحق بإنهاء خدماتهم والاحتفاظ بكامل الحقوق القانونية مع التعويض في حال التعرض لبعض أشكال العنف والتحرش في عالم العمل كإحدى حلول الانتصاف. عند سؤال الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دكتورة سلمى النمى، عن رأيها في هذه التعديلات المقترحة، قالت: "من المهم جداً الاعتراف بالتحرش صراحةً في التشريع كخطوة إلى الأمام نحو تشريع أكثر شمولاً واستجابة لمتطلبات معالجة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي. نأمل أن نتمكن لاحقاً من التركيز على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والدفع في النهاية نحو المصادقة على الاتفاقية رقم 190²⁵".

1.2. الهدف

يسعى هذا التحليل إلى وضع أساس للجهود الجماعية الهادفة إلى رفع مستوى التوعية بالاتفاقية رقم 190 والتوصية المرافقة رقم 206، بالإضافة إلى تقديم توصيات ملموسة بشأن التعديلات التشريعية اللازمة لمواءمة المنظومة القانونية الأردنية مع الاتفاقية رقم 190، التوصية رقم 206، ومعايير حقوق الإنسان الدولية. الهدف النهائي للتحليل هو تأسيس إطار تشريعي يفضي إلى خلق عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش لتمكين النساء والرجال، بغض النظر عن الخلفيات، المسؤوليات، والأوضاع الوظيفية.

1.3. المنهجية

تبني التحليل المنهجية التالية:

- مراجعة شاملة للاتفاقية رقم 190، والتوصية المرافقة رقم 206؛
- تحديد القوانين، الأنظمة، والتعليمات ذات العلاقة بالاتفاقية رقم 190، والتوصية المرافقة رقم 206؛
- تحليل عام للتشريعات والقوانين ذات الصلة.
- تحديد أوجه التوافق، الثغرات، عدم الاتساق، والقصور بين التشريعات الوطنية، والاتفاقية 190، والتوصية المرافقة رقم 206؛
- تقديم توصيات بشأن التعديلات التشريعية المطلوبة للتوافق مع الاتفاقية رقم 190، والتوصية المرافقة رقم 206.

1.4. نطاق التحليل

شمل نطاق هذا العمل تحليل ومراجعة التشريعات الأردنية التالية:

1.4.1. القوانين

- الدستور الأردني لعام 1952
- قانون العقوبات رقم (16) لعام 1960
- القانون المدني رقم (43) لعام 1963

²⁴ يتلقى المؤلفان، وهما محام ومحامية، شكاوى بانتظام من ضحايا وشهود/شاهدات انهيت خدماتهم بعد الإبلاغ عن حوادث عنف وتحرش. ويتلقى برنامج العمل اللائق للمرأة في منظمة العمل الدولية شكاوى بشأن الانتقام من ضحايا وشهود/شاهدات بسبب الإبلاغ عن العنف والتحرش.

²⁵ د. سلمى نمى، الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

- قانون الاتصالات رقم (13) لعام 1995
- قانون العمل رقم (8) لعام 1996
- قانون الحماية من العنف الأسري رقم (15) لعام 2017
- قانون الجرائم الالكترونية (27) لعام 2015
- قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لعام 2014
- قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (9) لعام 1961
- قانون مكافحة الفساد رقم (13) لعام 2016
- قانون الأحوال الشخصية رقم (15) لعام 2019
- قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لعام 2017

1.4.2. الأنظمة

- نظام الخدمة المدنية رقم (9) لعام 2020
- نظام تشكيل لجان الصحة والسلامة المهنية رقم (7) لعام 1998
- نظام مفتشي العمل وتعديلاته رقم (56) لعام 1996
- تعليمات القطاعات الخاضعة لأحكام تشكيل لجان مشرفي السلامة رقم (7) لعام 1998
- نظام العمل المرن رقم (22) لعام 2017
- نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبستانبيها ومن في حكمهم رقم (90) لعام 2009
- نظام عمال الزراعة رقم (19) لعام (2021)
- نظام المساعدة القانونية رقم (119) لعام 2018
- نظام حماية المبلغين والشهود والمخبرين والخبراء في قضايا الفساد والأقارب والأشخاص وثيقي الصلة بهم رقم (62) لعام 2014

1.4.3. التعليمات

- تعليمات السلامة والصحة المهنية لعام 2011
- تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لعام 1998
- تعليمات تصنيف المؤسسات في قائمة المؤسسات غير الملتزمة بأحكام قانون العمل لسنة 1998
- تعليمات القطاعات الخاضعة لأحكام نظام تشكيل لجان مشرفي السلامة والصحة المهنية لعام 1998
- تعليمات الشروط الصحية العامة للصناعات رقم (2) لعام 2019
- تعليمات شروط وإجراءات استقدام العمالة غير الأردنية في المناطق الصناعية المؤهلة لعام 2007
- تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني لعام 1999
- التعليمات التنفيذية لإصابات العمل لعام 2000
- تعليمات العمل المرن في الخدمة المدنية لعام 2018

1.4.4. قرارات وسياسات أخرى

- ملحق معايير العمل الأردنية لعام 2009
- قرار صادر عن وزير العمل باعتماد مرجع طبي لعام 2002
- قرار صادر عن وزير العمل بشأن المادة 69 الخاص بتحديد ساعات العمل والقطاعات التي لا يسمح للمرأة العمل فيها
- قرار صادر عن وزير العمل بتعديل قراره السابق بشأن المادة 69 الخاص بتحديد ساعات وقطاعات العمل التي لا يسمح للمرأة العمل فيها (غير منشور لتاريخه)
- قرار صادر عن وزير العمل بشأن النموذج الواجب على صاحب العمل او المدير تعبئته للتبليغ عن اي أمراض مهنية او الاشتباه بها لدى العمال، لعام 1999
- جدول الاصابات المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشأ عنها، ملحق بقانون العمل رقم (2) لعام 1996
- جدول قائمة الأمراض الصناعية التي يترتب عليها تعويض، الملحق بقانون العمل لعام 2015
- نموذج سياسة مواجهة العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل، لدى وزارة العمل
- عقد العمل الجماعي لعاملي/عاملات قطاع الغزل والنسيج والألبسة المبرم في تشرين الثاني/نوفمبر عام 2019

2. الفصل 2: التقارير الدولية

صادق الأردن على 7 من 8 اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية:

- اتفاقية بشأن العمل الجبري، 1930 رقم (29)
- اتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 رقم (98)
- اتفاقية بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957 رقم (105)
- اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 رقم (100)
- اتفاقية بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة)، 1985 رقم (111)
- اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973 رقم (138)
- اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 رقم (182)

في عام 2002، حددت لجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي شكلاً من التمييز في مكان العمل المحظور بموجب الاتفاقية رقم (111)²⁶. أوضحت اللجنة أن التحرش الجنسي في العمل يقع في (أ) الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر؛ و(ب) بيئة عمل عدائية. تتضمن الحالات سلوكيات أو تصرفات غير مرغوبة أو غير مرحب بها تؤدي إلى "انتهاك كرامة الشخص و/أو خلق بيئة، تهريبية، عدائية، مهينة، مذلة، أو مسيئة"²⁷.

تشمل أحدث الملاحظات والطلبات الموجهة إلى الأردن من قبل لجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي واللجنة المعنية بحرية التنظيم ما يلي²⁸:

- تعريف وحظر صريح للتمييز المباشر وغير المباشر القائم كحد أدنى على جميع الأسباب المذكورة في المادة (1) (أ) من الاتفاقية رقم (111)، بصورة شاملة لجميع مجالات التوظيف والمهن، وكافة العمال/العاملات.
- توفير الحماية والانتصاف بشأن التحرش الجنسي بصورتيه الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر؛ وبيئة عدائية.
- ضمان أن تقتصر أي قيود على عمل المرأة على الأمومة في أضيق نطاق.
- تشجيع الحكومة على استمرار جهودها لضمان حماية العمالة المهاجرة في المنازل من الممارسات التعسفية/المسيئة، وظروف العمل التي قد ترقى إلى العمل الجبري.
- تقديم معلومات من قبل الحكومة عن عدد الشكاوى، والعقوبات المطبقة في حالات انتهاك التشريعات الوطنية التي تنظم عمل العمالة المهاجرة في المنازل.
- اتخاذ الحكومة التدابير التشريعية اللازمة لضمان تمكين العمالة المهاجرة من الإسهام في تأسيس وقيادة نقابات عمالية ومنظمات أصحاب/صاحبات العمل.
- اتخاذ الحكومة التدابير اللازمة، بما في ذلك التشريعية، لضمان حق كافة العمال/العاملات في جميع القطاعات في اختيار وتأسيس نقابات/منظمات، باستثناء القوات المسلحة والشرطة.
- اتخاذ الحكومة التدابير اللازمة لتعديل قانون العمل لضمان تأسيس أكثر من نقابة واحدة لكل قطاع أو صناعة في حال رغب العمال/العاملات في ذلك.
- إنفاذ الحكومة للتشريعات التي تعترف بالحق في المفاوضة الجماعية في القطاع العام (موظفو/موظفات القطاع العام من هم خارج إدارة الدولة).
- اتخاذ الحكومة التدابير اللازمة لتعديل قانون العمل لضمان الحماية الكاملة لمن بلغ سن العمل القانوني (عمال/عاملات أو متدربين/متدربات) في ممارسة حق حرية التنظيم.
- اتخاذ الحكومة تدابير من أجل تشديد العقوبات ضد أي تدخلات ضد الحركات النقابية.

²⁶ منظمة العمل الدولية، تقرير لجنة الخبراء/الخبيرات بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، (المواد 19، 22، و35 من الدستور)، ص. 463، 2003.

²⁷ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ص. 6. 2019. أيضًا، الاتحاد الأوروبي، تعليمات EC/54/2006 من البرلمان الأوروبي والمجلس بشأن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في التوظيف والمهنة، ص. 23-36، 5 تموز/يوليو 2006.

²⁸ تبين ملاحظة للجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963)؛ تبين ملاحظة أخرى لنفس اللجنة في عام 2017، نشرت الجلسة 107 لمؤتمر العمل الدولي (2018)، اتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) - الأردن (مصادقة: 1968). أيضًا، منظمة العمل الدولية، حالات وقضايا حرية التنظيم، التقرير المؤقت رقم 393، آذار/مارس 2021، القضية رقم 3337 (الأردن) - تاريخ الشكوى: 15 أيلول/سبتمبر 2018.

- تقديم معلومات مفصلة من قبل الحكومة عن طريقة تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية على العمالة غير الخاضعة لنطاق قانون العمل، خاصة العاملين في المنازل وفي الزراعة.
- تقديم معلومات من قبل الحكومة عن أثر التدابير المتخذة لتعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوح.

لتقوية التزامه بحماية وتعزيز حقوق الإنسان وظروف العمل اللائق، تبني الأردن استراتيجية وطنية شاملة لحقوق الإنسان لمدة عشر سنوات 2016 - 2026 تغطي مجموعة واسعة من المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان، بما في ذلك العنف ضد المرأة. وتبنى كذلك الأردن خطة وطنية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030²⁹، إضافة إلى الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2013-2017، التي صادق مجلس الوزراء عام 2020 على آخر نسخة محدثة منها 2020-2025³⁰. تؤكد الاستراتيجية الوطنية للمرأة على أهمية المشاركة الفاعلة للمرأة، وعلى ضرورة إشراكها وإدماجها في عملية التنمية. طورت هذه الاستراتيجية بتشاور وتعاون وثيقين مع جميع الأطراف ذات العلاقة، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني، وعلى رأسها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

سلط المفوض السامي لحقوق الإنسان الضوء على التوصيات الرئيسية الواردة في تقرير نتائج المراجعة الدورية الشاملة للأردن، المتضمن ملخصاً لمعلومات الأمم المتحدة وتقارير الأطراف ذات العلاقة، والتي اعتمدها مجلس حقوق الإنسان في دورته الأربعين. احتوت التوصيات الصادرة بعد المراجعة الدورية الشاملة 30 أمراً مرتبطاً بالعمل³¹، وتشمل:

- منح جميع العمال/العاملات "الحق في العمل، والحق في ظروف عمل عادلة ومرضية"، وضمان "توافق قانون العمل مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك السماح للعمالة الأجنبية بتشكيل نقابات" و"تعزيز حماية العمل مع التركيز على العمالة المهاجرة".
- حظر جميع صور الرق، مكافحة الإتجار بالبشر، حماية حقوق العمالة المهاجرة والعمالة المنزلية.
- "تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية والسياسية"، وتقوية القوانين التي تحمي المرأة من العنف.
- المصادقة على الاتفاقيات ذات الصلة، بما في ذلك الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرة وأفراد أسرهم، التي تمكن العمالة، خاصة غير الأردنية، من تكوين نقابات، إضافة إلى البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- تنفيذ جميع خطط العمل الوطنية بتشاور وتعاون وثيقين أطراف المصلحة.

ورد في تقرير نتائج المراجعة الدولية الشاملة للأردن 226 توصية في المجموع. رسمياً، وافق الأردن على 131 توصية، وأخذ في الاعتبار 74 توصية، وأحال 21 توصية لدراسة أكثر استفاضة³². في 10 نيسان/أبريل 2019، أصدر رئيس الوزراء آنذاك، دكتور عمر الرزاز، خطاباً طالب فيه جميع الجهات الرسمية بتنفيذ التوصيات المعتمدة، التي بلغ مجموعها في ذلك الوقت 149 توصية³³. يتعلق أكثر من ثلث التوصيات بالنساء والفتيات، وتغطي 16 أمراً، بما في ذلك الاتجار بالبشر، التمكين الاقتصادي للمرأة، الحماية من العنف، العمالة المنزلية، العنف الأسري/المنزلي، وزواج الأطفال.

رفضت الحكومة الأردنية توصيات بتنفيذ تعديلات تمكن المرأة الأردنية من منح الجنسية لأبنائها/بناتها، ولزوجها، أسوة بالرجل؛ باتخاذ التدابير اللازمة للتحقيق في الممارسات التمييزية ضد النساء والفتيات والمعاقبة عليها، مثل الزواج المبكر أو ما يعرف بـ "جرائم الشرف"؛ وبضمان منح كل شخص موقوف الحق في الحصول على تمثيل قانوني ومساعدة قانونية من لحظة القبض عليه، بغض النظر عن الجريمة.

رفض الأردن أيضاً سحب تحفظاته على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة³⁴، التي تهدف إلى إنهاء التمييز ضد المرأة، وأبناء/بنات الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين. إضافة إلى ذلك، ذكرت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري أن العمالة المنزلية لاتزال تعاني من انتهاكات عديدة تشمل عدم دفع الأجور، التحرش، والاعتداء الجسدي، اللفظي، والجنسي، وساعات عمل طويلة. وبينت اللجنة أن العمالة التي حاولت إبلاغ الشرطة أو اللجوء إليها بسبب تلك الانتهاكات تلقت سوء معاملة، وأعيدت

²⁹ رسالة المفوض السامي لحقوق الإنسان الموجهة إلى وزير الخارجية بشأن ملخص المراجعة الدورية الشاملة للأردن في 19 نيسان/أبريل 2019.

³⁰ اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2025-2020.

³¹ رسالة المفوض السامي لحقوق الإنسان الموجهة إلى وزير الخارجية بشأن ملخص المراجعة الدورية الشاملة للأردن في 19 نيسان/أبريل 2019.

³² الأردن يقر 131 من 226 توصية بشأن حقوق الإنسان، صحيفة جوردان تايمز، 2018.

³³ المراجعة الدورية الشاملة، المراجعة الثالثة للأردن، 17 نيسان/أبريل 2019.

³⁴ تنص الفقرة (2) من المادة 9 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على أن "تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً للرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها."

إلى أصحاب/صاحبات العمل، سُجنت، أو رُحلت. شددت اللجنة على وجوب تطبيق سياسات وقوانين العمل بصورة سلمية ومتسقة، بدون استثناء، لحماية العمال/العاملات، بشكل عام، والعمالة المنزلية، بشكل خاص، من سوء المعاملة والاستغلال³⁵. شُجّع الأردن على (أ) توفير حماية لجميع ضحايا الممارسات الضارة والاستغلالية في العمل؛ (ب) تسهيل وصول الضحايا إلى آليات شكاوى، القضاء، وملاجئ؛ و(ج) المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية، 2011، رقم (189) بشأن العمالة المنزلية³⁶. وسلطت اللجنة الضوء على أن العمالة المهاجرة مستثناة من حماية الحد الأدنى للأجور، وممنوعة من تكوين نقابات أو التسجيل في خدمات الضمان الاجتماعي. ومن بواعث قلق اللجنة استبعاد بعض الفئات (العمالة المنزلية، الطهارة/الطاهيات، البستانيين/البستانيات) من الحماية العامة تحت قانون العمل، مع مراعاة الحاجة الملحة للحماية في هذه القطاعات³⁷.

إضافة إلى ما تقدم، دعت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى تعزيز حماية المرأة من العنف الأسري/المنزلي، الذي ارتفعت حالاته، بحسب بيانات مديرية الأمن العام³⁸، إذ سجلت 11,932 حالة وشكاوى عام 2018. تدابير الاستجابة لجائحة فيروس كورونا المستجد COVID-19 زادت حالات العنف الأسري/المنزلي بنسبة 33%، لا سيما بأن الأشهر الأولى من الجائحة تضمنت اغلاقات كاملة، ووصول محدود للغاية لخدمات الحماية الاجتماعية³⁹. دعت اللجنة إلى ضرورة تشكيل جهات تفتيشية وتزويدها بموارد بشرية ومالية كافية لتمكينها من رصد الممارسات التمييزية ضد المرأة في العمل وفرض العقوبات فعالة، خاصة في قطاعي العمل الخاص، والعمل غير الرسمي⁴⁰.

أعربت لجنة الأمم المتحدة المعنية باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية، أو اللاإنسانية، أو المهينة عن القلق من أن الاحتجاز الإداري يستخدم بصورة خاصة ضد النساء والفتيات ضحايا العنف بحجة حمايتهن، وكذلك ضد العمالة المهاجرة الفارة من ممارسات أصحاب/صاحبات العمل المسيئة. وأكدت توصيات اللجنة على الحاجة إلى (أ) تكثيف تدابيرها لمكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة، إجراء تحقيق شامل في جميع هذه الحالات، مقاضاة الجناة، والانتصاف للضحايا، بما في ذلك تعويض عادل وكاف؛ و(ب) الانتهاء من سن مشروع قانون بشأن الحماية من العنف الأسري/المنزلي، اتخاذ تدابير فعالة لضمان إنفاذه على أرض الواقع، بما في ذلك عبر آلية التنفيذ اللازمة، وتوعية فرق إنفاذ القانون، الجهاز القضائي، الادعاء العام، المحامين/المحاميات، والمجتمع؛ و(ج) إلغاء أي أحكام مخففة في قانون العقوبات ضد الاغتصاب، و"جرائم الشرف" بدون أي تأخير، واتخاذ تدابير فورية لإنهاء الإفلات من العقاب في مثل تلك الجرائم، وفي غيرها من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي⁴¹.

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية أكدت على القلق من أن العنف ضد المرأة لا يزال يمثل مشكلة خطيرة في الأردن (مثل ما يعرف بـ "جرائم الشرف"). وأعربت عن القلق من استثناء العمالة المهاجرة من أحكام الحد الأدنى للأجور، منعها من المشاركة في أنشطة نقابية، استثنائها من نظام الضمان الاجتماعي، وعدم توفير حماية بموجب قانون العمل للعمالين/العاملات في المشاريع المملوكة للأسر، والعمالة المنزلية، وفي قطاع الزراعة. تزداد الحاجة إلى الحماية أثناء العمل في هذه القطاعات بسبب ظروف العمل التي تنطوي غالباً على مخاطر، ولأن غالبية الأشخاص الذين يعملون فيها من الإناث والأطفال⁴².

بينت لجنة الأمم المتحدة المعنية باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية، أو اللاإنسانية، أو المهينة الحاجة إلى تعزيز تدابير مكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة، ضمان إجراء تحقيقات دقيقة، تقديم المساعدة، وتعويض عادل، ومراجعة قانون الحماية من العنف الأسري/المنزلي⁴³.

³⁵ الأمم المتحدة، مجلس حقوق الإنسان، تقرير فريق المراجعة الدورية الشاملة لحقوق الإنسان، 15-16 تشرين ثاني/نوفمبر 2018.

³⁶ ملاحظات ختامية على تقرير المراجعة الدورية الشاملة لحقوق الإنسان (2018-20) للأردن، 2017.

³⁷ الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ملاحظات ختامية على التقرير الدوري الثاني للأردن، 2000.

³⁸ تلقت إدارة حماية الأسرة 11,932 حالة وشكاوى عام 2018، بنسبة بلغت 47.3%. أحييت 5,640 حالة إلى مكتب الخدمات الاجتماعية، وحولت 16.9% منها إلى المحافظين الإداريين، بينما بلغت نسبة حالات الاعتداء الجسدي 22.3%، والاعتداءات الجنسية 13.5%، من إجمالي عدد الشكاوى والحالات للإدارة، بحسب تقرير إنجازات مديرية الأمن العام، 2018.

³⁹ قناة "المملكة"، المجلس الأعلى للسكان: العزل التام رفع العنف الأسري/المنزلي في الأردن 33%، 2020.

⁴⁰ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ملاحظات ختامية بشأن التقرير الدوري السادس للأردن، 16 شباط/فبراير 2017.

⁴¹ لجنة الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب، ملاحظات ختامية على التقرير الدوري الثالث للأردن، 2015.

⁴² الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ملاحظات ختامية على التقرير الدوري الثاني للأردن، 2000.

⁴³ لجنة الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب، ملاحظات ختامية على التقرير الدوري الثالث للأردن، 2015.

3. الفصل 3: الإطار الدستوري

يبحث هذا الفصل وضع الاتفاقية رقم 190 القانوني على الصعيد الوطني، مع تحليل النصوص الدستورية ذات العلاقة، ومدى إمكانية تفسيرها لضمان إدماج الاتفاقية في التشريعات الوطنية.

3.1. المصادقة على الاتفاقية رقم 190

صدرت الاتفاقية رقم 190 عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 21 حزيران/يونيو 2019، ودخلت حيز النفاذ في 25 حزيران/يونيو 2021. تصبح الاتفاقية سارية المفعول في أي من الدول الأعضاء في المنظمة بعد انقضاء 12 شهراً من تاريخ تسجيل مصادقة الدولة عليها⁴⁴.

في الأردن، وهو عضو في منظمة العمل الدولية، لم تصادق الحكومة حتى الآن على الاتفاقية رقم 190، ولم تتخذ أي إجراء تشريعي ينم عن النية في المصادقة على هذه الاتفاقية. طالبت جهات الحكومة الأردنية بمصادقة الاتفاقية رقم 190، ومنها اتحاد نقابات عمال/عاملات الأردن، الذي خاطب الحكومة رسمياً بهذا الشأن في 6 آب/أغسطس 2019.

3.2. الدستور الاردني

يتصدر الدستور الاردني أعلى مرتبة في التشريعات الوطنية، ويرسم وينظم الإطار العام للمؤسسات في الدولة، ويحدد حقوق وواجبات المواطن، نظام الحكم، والصلاحيات المالية، الإدارية، والسياسية الخاصة بهذه المؤسسات⁴⁵. فيما يلي بعض الأحكام الدستورية ذات العلاقة بالاتفاقية رقم 190:

المادة 6:

"الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".
الدستور لم يذكر عدم التمييز بناءً على الجنس أو النوع الاجتماعي، وهو من أهم ضوابط المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. وتقول الفقرة 5 من نفس المادة: "يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال".

المادة 23:

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 وكيفيته.
 - ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
 - ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
 - د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
 - هـ. خضوع المعامل للقواعد الصحية.
 - و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

استناداً للمادة 23، يتبين ما يلي:

عمل النساء: تضمن النص إشارة صريحة إلى ضرورة أن تشمل تشريعات العمل شروطاً خاصة بعمل النساء والأحداث. هذا النص مطلق، والمطلق يسري بإطلاقه، وعليه، يجب أن تعالج التشريعات كل ما يتعلق بعمل النساء، بما في ذلك حماية المرأة من العنف والتحرش في عالم العمل.

الصحة والسلامة المهنية: نصت المادة على لزوم خضوع المعامل للقواعد الصحية، دون الإشارة إلى السلامة المهنية، ومن ثم يجب أن يُخضع قانون العمل المعامل لمتطلبات صحية محددة. لم يحصر النص الدستوري الصحة بالصحة الجسدية فقط، لذا قد توجب المتطلبات الصحية وجود قواعد صحية جسدية ونفسية. بناءً على ذلك، يمكن استخدام تشريعات العمل لإنفاذ متطلبات محددة بشأن صحة العمالة الجسدية والنفسية.

⁴⁴ منظمة العمل الدولية، الوثائق والتقارير المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي، المادة (14) فقرة 3 من الاتفاقية 190.

⁴⁵ المحكمة الدستورية الأردنية، الدستور الأردني.

التعويض عن إصابات العمل: أشار نص المادة 23 إلى وجوب أن يشمل قانون العمل التعويض في حالات التسريح من العمل، المرض، العجز، "والطوارئ" الناشئة عن العمل. مصطلح "طوارئ" يسري بإطلاقه لعدم وجود أي قيد عليه في النص الدستوري، ولا يوجد ما يمنع من التوسع في تفسيره ليشمل الأضرار والإصابات المتعلقة بالعمل، ومنها ما يحدث نتيجة للعنف و/أو التحرش.

عاملو/عاملات القطاع العام: يحكم نظام الخدمة المدنية موظفي/موظفات القطاع العام، وهو نظام يصدر من السلطة التنفيذية بدون تقديمه إلى مجلس الأمة بشقيه، الأعيان والنواب⁴⁶. يصدر نظام الخدمة المدنية بمقتضى المادة 120 من الدستور التي تنص على أن "التقسيمات الإدارية في المملكة الأردنية الهاشمية وتشكيلات دوائر الحكومة ودرجاتها وأسمائها ومنهج إدارتها وكيفية تعيين الموظفين وعزلهم والإشراف عليهم وحدود صلاحياتهم واختصاصاتهم تعين بأنظمة يصدرها مجلس الوزراء بموافقة الملك"⁴⁷. لم يتضمن النص الدستوري بوضوح إشارة إلى الأمور التي يحكمها نظام الخدمة المدنية، باستثناء ما ذكر في المادة 120. من منظور دستوري، في ظل غياب حظر صريح لتنظيم العنف والتحرش المرتبط في العمل في نظام الخدمة المدنية، لا يوجد ما يمنع تعديل التشريع بما يتماشى مع أحكام الاتفاقية رقم 190، مع العلم أن هذا التشريع يعالج في الواقع بعض أشكال العنف والتحرش الجنسي التي تلحق أذى جسدياً، نفسياً، أو جنسياً⁴⁸.

الدستور كوثيقة يحدد ضوابط عامة للقواعد والقوانين في الدولة، ولا ينظم التفاصيل، إذ يقع دور تنظيم العلاقات بالتفصيل على التشريعات الأدنى في الهرم التشريعي. بعد الدراسة، يلاحظ بأن الدستور لا يعالج بصورة صريحة المسائل المذكورة في الاتفاقية رقم 190، لكنه لا يمنع في نفس الوقت من معالجة مضمون الاتفاقية رقم 190 في التشريعات المحلية. ينيط الدستور صراحة بقانون العمل دور تنظيم ضوابط العمل ومواجهة مخاطره – الأمر الذي يتماشى مع روح الاتفاقية رقم 190.

ومع ذلك، يوجد فراغ تشريعي في المادة 6 من الدستور لأنها لا تنص صراحة على عدم التمييز ولا على تقاطعية أشكاله، ومنها القائم على الجنس أو النوع الاجتماعي، وهو من المبادئ الأساسية للاتفاقية رقم 190، معايير العمل اللائق، والإطار الدولي لحقوق الإنسان.

⁴⁶ أصدر المجلس الأعلى لتفسير الدستور قرار رقم (1) عام 1965 بشأن عدم دستورية نظام الخدمة المدنية، معتبراً أن الأمور التي ينظمها تدخل في نطاق المادة (120) من الدستور.

⁴⁷ وكذلك البلديات، إذ تقول المادة 121 من الدستور: "الشؤون البلدية والمجالس المحلية تديرها مجالس بلدية او محلية وفقاً لقوانين خاصة".

⁴⁸ تفاصيل أكثر في القسم 4.2.1 المتعلق بالتحرش في قانون العقوبات الأردني.

4. الفصل 4: تعريف مصطلحات واردة في الاتفاقية رقم 190

يحلل هذا الفصل التشريعات الوطنية من حيث علاقتها بمفاهيم ونطاق الاتفاقية رقم 190 من أجل بيان مدى توافق هذه التشريعات مع الاتفاقية الدولية. أحكام الاتفاقية رقم 190 تنشئ التزامات قانونية، بينما تقدم التوصية المرافقة رقم 206 إرشادات غير ملزمة.

4.1. المادة 1: تعريف العنف والتحرش في عالم العمل

تعرف المادة (1) (أ) من الاتفاقية رقم 190 "العنف والتحرش" في عالم العمل على أنهما "نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف، تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف أو التحرش على أساس النوع الاجتماعي"⁴⁹.

وتعرف المادة (1) (ب) "العنف والتحرش القائم على نوع الاجتماعي" على أنهما "العنف والتحرش الموجهان ضد أشخاص على أساس جنسهم أو نوعهم الاجتماعي، أو اللذان يؤثران بغير تناسب على أشخاص من جنس أو نوع اجتماعي معين، ويشمل هذا التحرش الجنسي"⁵⁰.

تسمح المادة (1) للدول بمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل ضمن مفهوم واحد أو مفاهيم منفصلة. وبتحليل هذه المصطلحات بالاستعانة بالقانون والإطار الدوليين، بصورة تتجاوز الاتفاقية رقم 190، يمكن تعريف المفاهيم الرئيسية ضمن المصطلحات المذكورة:

- **العنف الجنسي:** "أي فعل جنسي، أو أي محاولة للحصول على فعل جنسي، أو أي تعليقات، إيحاءات، تصرفات للضغط على أفراد لغاية جنسية، أو أي تصرفات أخرى موجهة لشخص نتيجة ميوله الجنسي عن طريق العنف أو الإكراه، بغض النظر عن علاقة المعتدي بالضحية"⁵¹. يشمل العنف الجنسي الاغتصاب، أي فعل جنسي يتضمن الإيلاج (الذكور والإناث)، حمل الشخص على ارتكاب فعل جنسي دون إرادته، التحرش الجنسي⁵²، والعنف الجنسي ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية أو الذهنية⁵³.
- **التحرش الجنسي:** أي سلوك أو تصرف⁵⁴ جنسي غير مرغوب فيه أو غير مرحب به يؤدي إلى انتهاك كرامة شخص آخر، و/أو خلق بيئة، تهييبية، عدائية، مهينة، مذلة، أو مسيئة⁵⁵. التحرش الجنسي في العمل يقع في (أ) الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر؛ و(ب) بيئة عمل عدائية. الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر هو أي تصرف جسدي، لفظي، أو غير لفظي ذو طبيعة جنسية، غير مرغوب فيه، غير معقول، ومسيئ للمتلقي، والذي يمكن تفسيره بصورة معقولة على أنه يمثل شرطاً ذا طبيعة جنسية على عامل/عاملة مقابل توظيف، ترقية، تدريب، فيما يستخدم صراحة أو ضمناً رفض أو إذعان شخص لهذا التصرف كأساس قرار يؤثر على عمل/وظيفة هذا الشخص⁵⁶. التحرش الجنسي الذي يتضمن خلق بيئة عمل عدائية يشمل التصرفات التي تخلق بيئة عمل تهييبية، عدائية، أو مهينة⁵⁷.

⁴⁹ المادة (1) (أ) من الاتفاقية رقم 190.

⁵⁰ بحسب **الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة**، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 كانون أول/ديسمبر 1993، يعرف العنف ضد المرأة على أنه "أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه 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". ويشمل على سبيل المثال: (أ) العنف البدني والجنس والنفساني الذي يحدث في إطار الأسرة بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي على أطفال الأسرة الإناث، والعنف المتصل بالمهر، واغتصاب الزوجة، وختان الإناث وغيره من الممارسات التقليدية المؤذية للمرأة، والعنف غير الزوجي والعنف المرتبط بالاستغلال؛ (ب) العنف البدني والجنسي والنفساني الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر، والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء؛ و (ج) العنف البدني والجنسي والنفساني الذي ترتبته الدولة أو تتفاقم عنه، أينما وقع. ويعرف العنف الجنسي على أنه: "أي فعل جنسي، أو محاولة للحصول على فعل جنسي، أو تعليقات أو عروض جنسية غير مرغوب فيها، أو أعمال للإتجار، أو موجهة بطريقة أخرى، ضد النشاط الجنسي لشخص باستخدام الإكراه، من قبل أي شخص بغض النظر عن علاقته بالضحية، في أي مكان، بما في ذلك على سبيل المثال المنزل والعمل. يشمل **الإكراه** نطاقاً كاملاً من درجات القوة. بصرف النظر عن القوة الجسدية، قد يشمل الإكراه الترهيب النفسي، الابتزاز، أو تهديدات أخرى (مثلاً، التهديد بإلحاق أذى جسدي؛ بالفصل من العمل؛ أو بعدم الحصول على وظيفة مطلوبة). قد يحدث الإكراه أيضاً عندما يكون الشخص المعتدى عليه غير قادر على الموافقة على شيء ما (مثلاً، في حالة سكر، مخدر، نائم أو غير قادر عقلياً على فهم الموقف)".

⁵¹ منظمة الصحة العالمية، العنف ضد المرأة: الشريك الحميم والعنف الجنسي ضد المرأة، الفصل 6 (**العنف الجنسي**)، ص. 149. 2012.

⁵² منظمة الصحة العالمية، العنف ضد المرأة: الشريك الحميم والعنف الجنسي ضد المرأة، الفصل 6 (**العنف الجنسي**)، ص. 149. 2012. أيضاً، **اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافحتهما (استنبول 2011)**، المادة (36) العنف الجنسي، بما فيه الاغتصاب:

1 - تتخذ الأطراف التدابير التشريعية أو غيرها من التدابير الضرورية لتجريم ما يلي، إذا ارتكب عمداً:

أ - الإيلاج المهبل، الشرجي، أو الفموي غير الرضائي ذو طبيعة جنسية، في جسم شخص آخر، وبواسطة أي جزء من الجسم، أو بواسطة أداة؛

ب - سائر الأفعال الأخرى ذات الطابع الجنسي الممارسة بشكل غير رضائي مع شخص آخر؛

ج - التسبب بقيام شخص بممارسة أفعال غير رضائية ذات طابع جنسي مع شخص آخر.

⁵³ منظمة الصحة العالمية، **فهم ومعالجة العنف ضد المرأة**، 2012.

⁵⁴ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، **دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل**، ص. 6. 2019.

⁵⁵ الاتحاد الأوروبي، تعليمات EC/54/2006 من البرلمان الأوروبي والمجلس بشأن **تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في التوظيف والمهنة**، ص. 36-23، 5 تموز/يوليو 2006.

⁵⁶ منظمة العمل الدولية، **تقرير لجنة الخبراء/الخبرات بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات**، (المواد 19، 22، و35 من الدستور)، ص. 463، 2003.

⁵⁷ هيومن رايتس ووتش، **إنهاء العنف والتحرش في العمل - حالة المعايير العالمية**، 2018. أيضاً، منظمة العمل الدولية، **تقرير لجنة الخبراء/الخبرات بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات**، (المواد 19، 22، و35 من الدستور)، ص. 463، 2003.

- **العنف الاقتصادي، والعنف و/أو التحرش ذو الضرر الاقتصادي:** أي فعل قد يترتب عليه ضرر اقتصادي، مثل احتجاز/عدم دفع الأجور، عدم المساواة في الأجور، الحرمان من الدخل، السيطرة على الدخل أو الفرص الاقتصادية. في إطار العنف الأسري/المنزلي، يشمل هذا النوع من العنف خلق تبعية اقتصادية تُخضع الضحية للمعتدي/المعتدية⁵⁸.
- **العنف والتحرش النفسيان** يشمل التنمر، التهديد بالعنف أو التحرش، التحرش اللفظي وغير اللفظي، والتعقب والملاحقة⁵⁹.
- **العنف الجسدي:** يشمل الضرب، الركل، الخنق وغيرها من الأفعال ذات الضرر الجسدي⁶⁰.

4.2 العنف والتحرش في التشريعات الأردنية

بالإضافة إلى المادة (1) من الاتفاقية رقم 190، التي تعرف وتحدد العنف والتحرش، والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، تنص المادة (7): "دون المساس بالمادة (1)، وتماشياً معها، تعتمد كل دولة عضوة قوانين ولوائح تعرف وتحظر العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي"⁶¹. "يعني هذا أن على الدول الأعضاء تعريف العنف والتحرش في عالم العمل بوضوح وبصراحة بصورة تتوافق يتماشى مع الاتفاقية رقم 190.

4.2.1 قانون العقوبات

يجرم قانون العقوبات أفعالاً كثيرة مرتبطة بالعنف والتحرش، بدون أن ينص صراحة على مصطلح "التحرش" أو "التحرش الجنسي". ولا يفرض القانون عقوبات ضد بعض أنواع العنف أو التحرش، التي تهدف أو تؤدي إلى، أو يحتمل أن تؤدي إلى ضرر نفسي.

إضافةً إلى ما تقدم، وكبدءاً عام، يشترط قانون العقوبات تحقق الركن المعنوي للجريمة المتمثل في القصد الجرمي، إذ ينص على أن "لا يحكم على أحد بعقوبة ما لم يكن قد أقدم على الفعل عن وعي وإرادة"⁶². لذلك، يجب تحقق القصد الجرمي في الأفعال المرتبطة بالعنف والتحرش، الأمر الذي يختلف عن الاتفاقية رقم 190، التي لا تتطلب وجود قصد أو نية حتى يتحقق فعل العنف و/أو التحرش كما ورد في الاتفاقية.

التحرش في قانون العقوبات

بالرغم من أن قانون العقوبات لا يذكر "التحرش" أو "التحرش الجنسي"، إلا أنه يفرض عقوبات ضد عديد من أشكال التحرش والتحرش الجنسي تحت مسميات مختلفة: المداعبة المنافية للحياء (305)؛ هتك العرض (296، 297، 298، 300)؛ عمل منافي للحياء (306)؛ فعل مناف للحياء في مكان عام (320)؛ الابتزاز (425)؛ والتحقير (190) و(360).

الجرائم المرتبطة بالتحرش الجنسي

المداعبة المنافية للحياء، المادة (305): "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من دأب بصورة منافية للحياء شخصاً، ذكرًا كان أم أنثى، سواء أكمل أم لم يكمل سن الثامنة عشرة من عمره دون رضا".
هتك العرض، المادة (296): "كل من هتك بالعنف أو التهديد عرض انسان عوقب بالأشغال مدة لا تقل عن أربع سنوات".

الفرق بين جريمتي "المداعبة المنافية للحياء" و "هتك العرض"

وجدت محكمة التمييز أن الفقه القضائي والقضاء استقرا على أن الفارق بين جريمة هتك العرض، المنصوص عليها في المواد (296-299) من قانون العقوبات، وجريمة المداعبة المنافية للحياء، المنصوص عليها في المادة (305) من القانون نفسه، يكمن في جسامه الفعل ضد الضحية:

- إن استطال الفعل إلى مواضع يعتبرها المجتمع من العورات التي يحرس الناس على سترها وصونها، فالجريمة هي هتك عرض.
- إن اقتصر الفعل على اللمس والمداعبة من غير مساس بالعورات، فالجريمة هي مداعبة منافية للحياء (المادة 305).

⁵⁸ منظمة العمل الدولية، **العنف الأسري/المنزلي وأثره على عالم العمل**، 2020. أيضاً، **اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافحتهما (استنبول 2011)**. تعريف آخر للعنف الاقتصادي: "شكل محدد من العنف النفسي يعيق الوصول إلى العمل، والأفراد من خارج أو داخل الأسرة."

⁵⁹ المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل، **العنف الجسدي والنفسي في مكان العمل**، 2014. بحسب القانون التونسي للقضاء على العنف ضد المرأة، العنف النفسي هو "كل اعتداء لفظي كالقذف والشتيم أو الإكراه أو التهديد أو الإهمال أو الحرمان من الحقوق والحريات والإهانة والتجاهل والسخرية والتحقير وغيرها من الأفعال أو الأقوال التي تنال من الكرامة الإنسانية للمرأة أو ترمي إلى إخافتها أو التحكم فيها". بعض البلدان استخدمت المصطلحات "المضايقة"، "التنمر"، وأحياناً "التحرش"، كمرادفات بغض النظر عن الفاعل (ستيل اينارسن، 2005، ص. 3؛ ستيل اينارسن وأندريس سكوجستاد، 1996، ص. 187؛ ديتير زايف وهانز ليمان، 1996، ص. 162).

⁶⁰ بحسب **قانون الطلاق الكندي**، يشمل العنف الجسدي اللكم، الصفع، الركل، الدفع، الجر، الخنق، شد الشعر، العض، الطعن، وحبس شخص ما في مكان مغلق.

⁶¹ المادة (7) من الاتفاقية رقم 190.

⁶² المادة (71) من قانون العقوبات الأردني.

تحديد جسامة الفعل يعود للمحكمة المختصة وفق المنطق القانوني والعرف الاجتماعي⁶³.

الفعل المنافي للحياء، المادة (306): "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل من عَرَضَ 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، سواء كان الشخص ذكر أم أنثى تحت سن الخامسة عشر، بالإضافة إلى أي شخص أتم سن الثامنة عشرة من عمره ومن دون رضاه."

في تعديلات قانون العقوبات عام 2017، ضوعفت العقوبة ضد جريمتي المداعبة المنافية للحياء، وعمل مناف للحياء، وحظر استبدال عقوبة الحبس بمخالفة مالية في حال التكرار. إضافة إلى ما تقدم، تضاعف العقوبة إذا وقعت:

- من قبل أشخاص معينين، بما في ذلك: "إذا كان الفاعل.. مدير مكتب توظيف [استقدام] أو عاملاً فيه فاستعمل السلطة أو التسهيلات التي يستمدّها من هذه السلطة لارتكاب فعل مسيء"⁶⁴؛
- على أشخاص معينين، من "لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي، أو عقلي، أو خداع، أو إجبار لشخص على ارتكاب الفعل"⁶⁵؛
- من قبل أكثر من شخص⁶⁶.

الفعل المنافي للحياء في مكان عام، المادة (320): "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة مقدارها مائتا دينار كل من فعل فعلاً منافياً للحياء أو أبدى إشارة منافية للحياء في مكان عام⁶⁷ أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن لأي شخص في مكان عام أن يراه، وتضاعف العقوبة إذا اقتراف الفعل من قبل أكثر من شخص أو في حالة التكرار."

يتبين من دراسة سوابق قضائية أن نطاق هذا النص يتسع ليشمل أفعال التحرش في الأماكن العامة، مثل القيام برمي رقم هاتف لامرأة داخل سيارة، السير خلف امرأة وطلب مرافقتها في سيارة عدة مرات⁶⁸، عرض الأعضاء التناسلية أمام أشخاص في مكان عام⁶⁹، فرك هذه الأعضاء من فوق الملابس في مكان يستطيع أن يراه الناس، لمس امرأة في مكان عام من فوق الملابس وفي غير المناطق التي تعتبر "عورات"، مثل الفخذ⁷⁰.

الحاجة إلى تعديل نصوص قانونية لمعالجة التحرش الجنسي بصورة صريحة

بناءً على ما تقدم، يتبين بأن القانون يفرض عقوبات ضد الأفعال، الأقوال، الحركات، أو الإشارات، صريحة أو ضمنية، ذات الطابع الجنسي. مع ذلك، يوجد قصور في النص القانوني:

- استخدام "الحياء" معياراً لتحديد إذا كان الفعل يشكل جريمة أم لا يمنح صلاحية واسعة للمحكمة لتقرير ماهية الأفعال التي "تنافي الحياء". هذا المعيار ذاتي يعتمد على قناعة القاضي/القاضية، ومعايير المجتمع، بدون وجود معيار موضوعي، أو مقاييس تعتمد على قناعة الضحية وغياب موافقتها على الفعل.
- اشترطت المادة (306) أن تكون العبارات والحركات "غير أخلاقية". يعني هذا أن تحديد ما هو غير أخلاقي أو أخلاقي يعتمد على تفسير القاضي وعلى معايير المجتمع، وليس على معايير الضحية موافقتها على الفعل. في نفس نص المادة (306)، ربطت الأفعال، العبارات، والحركات غير الأخلاقية بشرط أن تكون منافية للحياء.
- لم يفرض القانون عقوبات صريحة ضد السلوكيات الأخرى غير المقبولة ذات الطابع الجنسي (مثل إصدار أصوات معينة غير لائقة توحى بإيماءات جنسية) علماً بأن نص المادة (306) يحتمل التوسع بالتفسير ليشمل بعض هذه الحالات. الأصل في قانون العقوبات أن يعالج هذه الأمور بصراحة وبمصطلحات تتماشى مع المعايير الدولية، ولا تعتمد على معايير القاضي الذاتية، وتكييف المجتمع.
- في جرائم الفعل المناف للحياء، المداعبة المنافية للحياء، والفعل المنافي للحياء في مكان عام، لم يعتبر القانون التهديد بالأفعال أو الشروع فيها جريمة، بل اعتبرها جنحة تعتمد على المبادئ العامة لقانون العقوبات وتتطلب نصاً خاصاً على

⁶³ محكمة التمييز بصفتها الجزائية، قرار رقم 2020/1918، وقرار رقم 2020/1806.

⁶⁴ المادة (295) من قانون العقوبات.

⁶⁵ المادة (297) من قانون العقوبات

⁶⁶ المادة (206 مكررة) من قانون العقوبات.

⁶⁷ بحسب المادة (2) من قانون العقوبات، يشمل المكان العام أو المحل العام "كل طريق عام وكل مكان أو ممر يباح للجمهور المرور به أو الدخول إليه في كل وقت وبغير قيد أو كان مقيداً بدفع مبلغ من النقود وكل بناء أو مكان يستعمل إذا كان لاجتماع أو حفل عمومي أو ديني أو كساحة مكشوفة".

⁶⁸ محكمة التمييز بصفتها الجزائية، قرار رقم 4307 لعام 2019.

⁶⁹ محكمة التمييز بصفتها الجزائية، قرار رقم 2118 / 2020.

⁷⁰ محكمة التمييز بصفتها الجزائية، قرار رقم 1564 لعام 2020.

أي عقوبة بشأن محاولة ارتكاب فعل. يفرض القانون عقوبة ضد التهديد بارتكاب جنحة إذا كان التهديد "كتابة أو بواسطة شخص ثالث"⁷¹.

ويلاحظ أن أحكام قانون العقوبات التي تتناول مختلف أشكال العنف والتحرش لا تتسق مع مبادئ وأحكام الاتفاقية رقم 190.

الجرائم المرتبطة بالتحرش غير الجنسي

يجرم قانون العقوبات بعض الأفعال التي تشكل تحرشاً غير جنسي من خلال جريمة "التحقير".

التحقير: بحسب المادة (190) من قانون العقوبات، التحقير هو "كل تحقير أو سباب - غير الذم والقدح - يوجه الى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام، بالحركات، بكتابة، أو رسم، وإن لم يكن علنياً أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة قاسية غليظة"⁷².

التحقير المرتبط بالوظيفة العامة: منح القانون حماية إضافية للموظف/الموظفة في القطاع العام⁷³ بحيث غلظ عقوبة التحقير من شهر إلى ستة أشهر إن كانت موجّهة لموظف/موظفة؛ إذا وقع "اثناء قيامه بوظيفته أو من أجل ما أجراه بحكم الوظيفة ممن يمارسون السلطة العامة"؛ ومن ستة أشهر إلى سنتين إن وقعت على قاضي/قاضية في منصة قضاء⁷⁴.

التحرش الإلكتروني: يجرم قانون الجرائم الإلكترونية التحقير الذي يقع باستخدام الشبكة المعلوماتية، موقع إلكتروني، أو أي نظام معلومات⁷⁵، وقد يحتوي هذا على أفعال تحرش في عالم العمل التي تحدث من خلال شبكات التواصل.

العنف المجرم في قانون العقوبات

العنف النفسي

التهديد: جرم قانون العقوبات الصور التالية من التهديد:

- التهديد اللفظي إن ارتبط بجناية⁷⁶.
- التهديد بالسلاح⁷⁷.
- التهديد الكتابي أو من خلال شخص ثالث إن ارتبط بجناية⁷⁸ أو جنحة⁷⁹.
- التهديد الذي يحدث علانية ويكون له تأثير نفسي على الضحية⁸⁰. يربط قانون العقوبات "العلانية" بقدرة الآخرين (من لا علاقة له بالفعل) بقراءتها أو مشاهدتها دون قيد⁸¹.

الابتزاز: جرم قانون العقوبات الابتزاز في صورتين:

- تهديد شخص "بفضح أمر أو افشائه أو الإخبار عنه وكان من شأنه أن ينال من قدر هذا الشخص أو من شرفه أو من قدر أحد اقاربه أو شرفه"؛

⁷¹ المادة (353) من قانون العقوبات الأردني.
⁷² المادة (360) من قانون العقوبات الأردني: "من حقر أحد الناس خارجاً عن الذم والقدح قولاً أو فعلاً وجهاً لوجه أو بمكتوب خاطبه به أو قصد اطلاعه عليه، أو بإطالة اللسان عليه أو إشارة مخصوصة أو بمعاملة غليظة، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر أو بغرامة لا تزيد على عشرة دنانير".
⁷³ المادة (169) من قانون العقوبات الأردني: "يعد موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي، وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة".
⁷⁴ المادة (196) من قانون العقوبات الأردني: "يعاقب على التحقير (1) بالحبس من شهر إلى ستة أشهر أو بغرامة من خمسين ديناراً إلى مائة دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين معا إذا كان موجهاً الى موظف اثناء قيامه بوظيفته أو من أجل ما أجراه بحكم الوظيفة؛ و (2) وإذا كان الموظف المعتدى عليه بالتحقير اثناء قيامه بوظيفته أو من أجل ما أجراه بحكم الوظيفة ممن يمارسون السلطة العامة كانت العقوبة من ثلاثة أشهر إلى سنة؛ و (3) وإذا وقع التحقير بالكلام أو الحركات التهديدية على قاض في منصة القضاء كانت العقوبة من ستة أشهر إلى سنتين".
⁷⁵ المادة (11) من قانون الجرائم الإلكترونية.
⁷⁶ المادة (351) من قانون العقوبات الأردني.
⁷⁷ المادة (349) من قانون العقوبات الأردني - التهديد: " (1) من هدد آخر بشهر السلاح عليه، عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر؛ و (2) وإذا كان السلاح نارياً واستعمله الفاعل كانت العقوبة بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر".
⁷⁸ المادتان (350) و (352) من قانون العقوبات الأردني.
⁷⁹ المادة (353) من قانون العقوبات الأردني.
⁸⁰ المادة (354) من قانون العقوبات الأردني.
⁸¹ المادة (73) من قانون العقوبات - "تعد وسائل للعلنبة (1) الاعمال والحركات إذا حصلت في محل عام أو مكان مباح للجمهور أو معرض للأنظار أو حصلت في مكان ليس من المحال المذكورة غير أنها جرت على صورة يستطيع معها ان يشاهدها اي شخص موجود في المحال المذكورة؛ (2) الكلام أو الصراخ سواء جهر بهما أو نقلاً بالوسائل الآلية بحيث يسمعه في كلا الحالتين من لا دخل له في الفعل؛ و (3) الكتابة والرسوم والصور اليدوية والشمسية والافلام والشارات والتصاویر على اختلافها إذا عرضت في محل عام أو مكان مباح للجمهور، أو معرض للأنظار أو بيعت أو عرضت للبيع أو وزعت على أكثر من شخص أو نشرت بوسائل الكترونية تمكن العموم من قراءتها أو مشاهدتها دون قيد."

- ابتزاز شخص "لجلب منفعة غير مشروعة له أو لغيره"⁸².

العنف الجسدي

جرم القانون صور عديدة من العنف الجسدي تحت مسمى "الإيذاء" ويتراوح ما بين جنحة أو جنابة بناء على جسامة الفعل: إن نتج عنه تعطيل أكثر من 10 أيام أو أقل من 10 أيام؛ إن أحدث عاهة دائمة؛ أو كان الإيذاء بأدوات حادة موجهة للوجه أو العنق. جرم القانون أيضاً الإيذاء غير المقصود⁸³، استثناءً للقاعدة العامة التي تتطلب وجود القصد أو النية في جميع الجرائم.

العنف/الاعتداء الجنسي

بالإضافة إلى صور التحرش الجنسي المبينة سابقاً، يجرم القانون الاغتصاب، وتهديد وترهيب أنثى يؤدي إلى ارتكاب واقعة غير مشروعة⁸⁴.

يتوجب إفراد بند خاص بجريمة الاغتصاب التي تقع على الذكر - وفصلها عن جريمة "هتك العرض".

4.2.2. قانون العمل

العنف والتحرش في عالم العمل من المفاهيم التي لم تعالجها تشريعات العمل الأردنية، إذ لا يعرّف ولا يحظر قانون العمل العنف والتحرش في عالم العمل بصورة صريحة. علاوة على ذلك، لا يعترف قانون العمل صراحةً بالحق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، ولا يعالج العنف والتحرش في عالم العمل من منظور الصحة والسلامة المهنية.

تناولت التشريعات الحالية أشكالاً معينة فقط من العنف والتحرش في عالم العمل تحت مصطلحات مختلفة، التي لم تذكر إلا في سياق إنهاء علاقة العمل.

منح قانون العمل صاحب/صاحبة العمل الحق في إنهاء عقد عمل عامل/عاملة (دون إشعار مسبق أو تعويض) بموجب المادة (28) من قانون العمل في حالات محددة، منها:

- "إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجنابة أو بجنحة ماسة بالشرف والاحلاق العامة؛"⁸⁵
- "إذا وجد (العامل) أثناء العمل في حالة سكر يبين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل؛"⁸⁶
- "إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير."⁸⁷

ومنح قانون العمل العامل/العاملة الحق في إنهاء علاقة العمل، مع الاحتفاظ بكافة الحقوق، بموجب المادة (29) من قانون العمل "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"⁸⁸.

تتضمن الأحكام القانونية المذكورة، المتعلقة بإنهاء العمل، الإشارة الوحيدة إلى أشكال العنف و/أو التحرش، وتحدد سبل الانتصاف الوحيدة المتاحة للعمال/العاملات أو أصحاب/صاحبات العمل. تسمح هذه الأحكام بإنهاء العمل مع تعويض العامل/العاملة، أو دون إشعار من جانب صاحب/صاحبة العمل، في أشكال محددة من العنف والتحرش وهي:

- الضرب
- التحقير (تعريف التحقير وارد في قانون العقوبات - كما ورد سابقاً)
- الاعتداء الجنسي

⁸² المادة (425) من قانون العقوبات الأردني - الابتزاز: "(1) كل من هدد شخصاً بفضح امر أو إفشائه أو الإخبار عنه وكان من شأنه أن ينال من قدر هذا الشخص أو من شرفه أو من قدر أحد اقاربه أو شرفه عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبالعقوبة من خمسين ديناراً إلى مائتي دينار؛ و(2) كل من ابتز شخصاً لكي يحمله على جلب منفعة غير مشروعة له أو لغيره عوقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار."

⁸³ المادة (344) من قانون العقوبات الأردني.

⁸⁴ المادتان (292) و (311) من قانون العقوبات الأردني.

⁸⁵ المادة (28) فقرة (ز) من قانون العمل.

⁸⁶ المادة (28) فقرة (ح) من قانون العمل.

⁸⁷ المادة (28) فقرة (ط) من قانون العمل.

⁸⁸ المادة 29 (أ) (6) من قانون العمل.

- فعل مخل بالآداب العامة

الاعتداء الجنسي: استعان قانون العمل بقوانين أخرى (قانون العقوبات) في تعريف الاعتداء الجنسي، فأى اعتداء غير مجرم في التشريعات الأخرى لا يشكل مبرراً لإنهاء العمل. لا يعرف قانون العقوبات مصطلح "الاعتداء الجنسي"، واجتهاداً فهو يشمل الجرائم المذكورة في القسم 4.2.1 والمتعلقة بـ "التحرش الجنسي والعنف الجنسي" والتي تتضمن أفعال الاعتداء الجنسي، مثل "هتك العرض"⁸⁹.

الفعل المخل بالآداب العامة: استخدم القانون مصطلح فضفاضا واعتمد على معيار صاحب/صاحبة العمل الشخصي في تفسير إذا كان فعل ما يعد "مخلًا بالآداب العامة" أم لا، الأمر الذي قد يشكل اجحافاً في حق العامل/العاملة، ويوسع من صلاحيات صاحب/صاحبة العمل في فصل العامل/العاملة بدون تعويض. ومع ذلك، فإن حق صاحب/صاحبة العمل ليس مطلقاً ونهائياً في مثل هذه الحالات، إذ يحق للعامل/العاملة الدفع بالفصل التعسفي من قبل صاحب/صاحبة العمل أمام المحاكم.

القصور التشريعي

لا يوجد في قانون العمل تعريف أو حظر واضح للعنف والتحرش المرتبطين بالعمل. يجب أن يعالج قانون العمل حوادث العنف والتحرش من خلال منظور قائم على الحقوق، عدم التمييز، والصحة والسلامة المهنية⁹⁰.

تقدم المادتان (28) و (29) من قانون العمل سبيلاً واحداً فقط من الانتصاف في بعض أشكال العنف والتحرش في عالم العمل من خلال إنهاء العمل مقابل تعويض.

يجب أن يعترف قانون العمل بحق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش، مما يتطلب تعريف وحظر العنف والتحرش بجميع أشكاله بشكل واضح، بما يتوافق مع أحكام الاتفاقية رقم 190. ويوصى، بناءً على مخرجات التحليل القانوني وأحكام الاتفاقية رقم 190، بإدخال أحكام شاملة جديدة في التشريعات النازمة لعالم العمل بهدف تحديد وحظر مختلف أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال:

- أ. إدخال تعريف للعنف والتحرش والعنف الجنسي والتحرش في عالم العمل؛
- ب. شمول هذا التعريف للأشكال المختلفة للتحرش الجنسي (بما في ذلك الابتزاز عبر اشتراط شيء مقابل الحصول على شيء آخر، أو خلق بيئة عمل عدائية)، والتحرش غير الجنسي (المضايقة، التنمر، والتنمر الإلكتروني، والعدوانية، إلخ)؛
- ج. الاعتراف بحق الجميع في عالم خالٍ من العنف والتحرش؛
- د. النص على حظر واضح وصريح لجميع أشكال العنف والتحرش في عالم العمل.

توفر الاتفاقية رقم 190 مرونة للدول في تعريف العنف والتحرش كمفهوم واحد أو كمفهومين مستقلين، شريطة توافق هذا التعريف مع المادة (1) من الاتفاقية رقم 190⁹¹، من حيث شمول الحوادث "الفردية أو المتكررة" للسلوكيات، أو الممارسات "غير المقبولة"، التي "تهدف، تؤدي، أو من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي"⁹².

يضاف إلى ذلك ما ورد في سياق المادة (28)، التي تمنح صاحب/صاحبة العمل الحق في فصل عامل/عاملة بدون سابق إنذار أو تعويض عند ارتكاب أعمال معينة من العنف والتحرش في عالم العمل، كالضرب، التحقير، أو الأفعال المخلة بالآداب العامة. لا تتضمن هذه المادة أشكالاً أخرى من العنف والتحرش التي قد تستدعي إنهاء العمل كعقوبة، مثل بعض حالات التحرش، التنمر، وخلق بيئة عمل عدائية. الاتفاقية رقم 190 تتطلب فقط فرض عقوبات "ملائمة" بدون تحديد شكلها طالما أنها تتناسب مع الفعل⁹³.

حتى في سياق نص المادة (29) من قانون العمل، من حيث إنهاء علاقة العمل من قبل عامل/عاملة مع الاحتفاظ في التعويض في حالات عنف وتحرش محددة، لم يعالج النص العنف و/أو التحرش من الزملاء/الزميلات، أطراف ثالثة، أو أي شخص غير صاحب/صاحبة العمل أو من يمثله. في هذه الحالات، تكون سبل الانتصاف المتاحة للعامل/العاملة من خلال قانون العقوبات في حال شغل فعل العنف و/أو التحرش جريمة يعاقب عليها القانون.

⁸⁹ المادة (296) من قانون العقوبات الأردني: "يعاقب بالحبس مع الشغل مدة لا تقل عن أربع سنوات كل من أخل بالسلامة الجنسية للإنسان باستخدام العنف أو التهديد."

⁹⁰ المادتان (1) و (7) من الاتفاقية رقم 190، والفقرة (2) من التوصية رقم 206.

⁹¹ تنص المادة (7) من الاتفاقية رقم 190 على ما يلي: "مع عدم الإخلال بالمادة 1 وبما يتفق معها، يتعين على كل عضو اعتماد قوانين وأنظمة لتعريف وحظر العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش."

⁹² المادة (1) من الاتفاقية رقم 190.

⁹³ المادة (10)(د) من الاتفاقية رقم 190.

العقوبات وسبل الانتصاف في أفعال العنف والتحرش في الاتفاقية رقم 190 لا تقتصر على إنهاء العمل⁹⁴. في الواقع، تنص المادة (10) من الاتفاقية رقم 190 على وجوب اتخاذ الدول تدابير لـ "(أ) ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة"، ولـ "(د) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في عالم العمل". تقدم الفقرة (14) من التوصية رقم 206 غير الملزمة تفاصيل بشأن المادة (10)، وتحدد مجموعة من سبل الانتصاف، من بينها "الحق في الاستقالة مع التعويض". وبناءً عليه، لا ينبغي أن تقتصر سبل الانتصاف في العنف والتحرش على إنهاء العمل، بل يجب أن تكون عادلة، فعالة، ومتناسبة مع الفعل.

يجب أن يعرف ويعالج قانون العمل بوضوح العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي، بما يتوافق مع المادتين (1) و(7) من الاتفاقية رقم 190، لكي يصبح القانون المرجع العام في قضايا العنف والتحرش في عالم العمل.

4.2.3. نظام الخدمة المدنية

يطبق نظام الخدمة المدنية على الموظفين/الموظفات في القطاع العام، وهذا يشمل الوزارات، المؤسسات العامة، وذات النفع العام التي لا تعتبر مؤسسات مستقلة بقوانين خاصة تنظمها.

ينظم الفصل (10) من نظام الخدمة المدنية لعام 2020 قواعد السلوك الوظيفي للموظف/الموظفة فيتضمن نصوصاً (المادة 68) بشأن التزامات، منها:

- احكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة المقررة من مجلس الوزراء.
- معاملة الجمهور بلباقة وكياسة، وعلى أساس الحياد والتجرد والموضوعية والعدالة دون تمييز بينهم على أساس الجنس أو العرق أو المعتقدات الدينية أو أي شكل من أشكال التمييز.
- تنفيذ أوامر رؤسائه وتوجيهاتهم وفق التسلسل الإداري والتعامل مع رؤسائه ومروؤوسيه باحترام وتطبيق مبدأ المشاركة وبناء روح الفريق في العمل.
- التحلي بالصدق والشجاعة والشفافية في إبداء الرأي والإفصاح عن جوانب الخلل والإبلاغ عنه مع الحرص على التأكد من المعلومات وعدم اغتيال الشخصية.
- التعامل بروح الزمالة والتعاون وتبادل المعرفة واحترام علاقة الشراكة في العمل بين الرجل والمرأة⁹⁵.

حظر النظام (المادة 69) صراحة على الموظف/الموظفة أموراً، منها:

- القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية أو التحريض ضدها.
- 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 النفسي أو الجنسي بهم.
- إيقاع عقاب بدني بأي صورة من الصور على أي من الأطفال الموجودين في الدوائر بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو التأهيلية أو التدريبية أو دور الرعاية أو الحماية أو إلحاق أذى بأي منهم تصوير أي وثيقة أو نشر أي معلومة أو مقالة أو إعادة نشر أي منها بأي وسيلة من الوسائل بما يسيء للدولة أو العاملين فيها.
- تصوير أي وثيقة أو نشر أي معلومة أو مقالة أو إعادة نشر أي منها بأي وسيلة من الوسائل بما يسيء للدولة أو العاملين فيها.

نظام الخدمة المدنية لم يعرف أو يحظر العنف و/أو التحرش في عالم العمل بصورة واضحة وشاملة، سواء من قبل أو ضد الموظفين/الموظفات أو الجمهور. النظام نص صراحة على منع الموظف/الموظف من القيام بأفعال، تصرفات، أو سلوكيات ذات طابع جنسي، أو التهديد بها أو الانخراط فيها، مع اشتراط وقوع ضرر فعلي (جسدي، نفسي، أو جنسي) على الضحية.

بموجب نظام الخدمة المدنية، يحكم سلوك الموظف/الموظفة في القطاع العام مدونة قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة⁹⁶ الصادرة عن رئاسة الوزراء، والتي ذكرت أن على الموظف/الموظفة:

⁹⁴ المادة (10)(د) من الاتفاقية رقم 190.

⁹⁵ حسب احكام المادة (68) من نظام الخدمة المدنية، الجريدة الرسمية رقم 5619، صفحة 697، 2/2/2020.

⁹⁶ وزارة تطوير القطاع العام، مدونة قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة.

- المادة (6): (و) الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك السلوك والآداب العامة، والامتناع عن الإساءة إلى آراء ومعتقدات الآخرين أو التحريض ضدها؛ (ح) عدم استغلال وظيفته لخدمة اغراض أو أهداف أو مصالح حزبية أو جهوية أو شخصية.
- المادة (7) (أ): احترام حقوق ومصالح الآخرين دون استثناء، والتعامل معهم باحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية دون تمييز على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو المعتقدات الدينية أو السياسية أو الوضع الاجتماعي أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز.

القصور التشريعي

- يعالج نظام الخدمة المدنية الأفعال، أو التهديد بأفعال ذات طابع جنسي، التي تؤدي إلى ضرر جسدي، نفسي، أو جنسي، بدون معالجة أفعال التحرش التي لا تحمل طابعاً جنسياً (مثل التنمر) والمعاملة غير اللائقة، التي لا تصنف على أنها غير أخلاقية.
- لا يعالج النظام الأفعال ذات الطابع الجنسي التي من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر لكنها لا تؤدي فعلاً إليه (بحسب متطلبات الاتفاقية رقم 190)، الأمر الذي قد يضع عبء إثبات تحقق الضرر على الضحية. قد يكون هذا مهماً بشكل خاص في حالات الأذى النفسي، حيث يصعب إثبات الضرر أو مدها. استخدام معيار "احتمالية وقوع الضرر" بدلاً من "تحقق الضرر" قد يخفف من هذه الثغرة، إذ يمكن تقييم الأمر بالرجوع إلى معايير أكثر موضوعية يتفق عليها المجتمع المهني.
- لا يعرف النظام مصطلح العنف والتحرش، إنما يشير إلى بعض التصرفات والسلوكيات التي تشكل بعضاً من صور العنف و/أو التحرش كما هو مبين سابقاً.

4.2.4. نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم وتعديلاته

يحكم هذا النظام عمل العمالة المنزلية⁹⁷، الطهاة/الطاهيات، والأشخاص من في حكمهم. لا تسري أحكام قانون العمل على العمال/العاملات الخاضعين لهذا النظام. لا تتماشى أحكام هذا النظام مع اتفاقية العمل اللائق للعمالة المنزلية، 2011، (رقم 189)، ولا مع أحكام الاتفاقية رقم 190، والإرشادات غير الملزمة في التوصية المرافقة رقم 206. لا يحتوي هذا النظام على تعريف، أو حظر شاملين للعنف والتحرش المرتبطان بالعمل، إذ يقتصر نطاق الحماية القانونية المرتبط بالعنف والتحرش على الاعتداء الجنسي أو الاعتداء الجسدي فقط، بدون تعريف هذين المصطلحين في النظام أو في قانون العقوبات. يجب تعريف وحظر العنف والتحرش بشكل شامل بما يتماشى مع المادتين (1) و (7) من الاتفاقية رقم 190.

ينص البند المتعلق بالعنف والتحرش في النظام المذكور على أنه "إذا كانت المخالفة المرتكبة من صاحب المنزل تشكل اعتداء جنسياً أو جسدياً على العامل أو انتهاكاً خطيراً لأي من حقوقه الأساسية فيحق للعامل ترك العمل مباشرة والمطالبة بحقوقه". لا توجد سوابق قضائية متعلقة بهذا الموضوع لتوضيح كيفية إنفاذ هذا النص عملياً، عبء الإثبات، أو طبيعة الحماية المقدمة للضحية.

4.2.5. نظام عمال الزراعة

في 2 أيار/مايو 2021، أقر نظام جديد للعمالة الزراعية لا يقدم تعريفاً، أو حظراً شاملين للعنف والتحرش في عالم العمل، أو العنف القائم على النوع الاجتماعي، لكنه تضمن أحكاماً رئيسية تتعلق بالعنف والتحرش، وعدم التمييز:

- حظر الاعتداء الجسدي والجنسي⁹⁸
- حظر العمل الجبري أو عمالة الأطفال⁹⁹
- حماية الأجور، بما في ذلك عدم التمييز في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية¹⁰⁰
- التسجيل في الضمان الاجتماعي¹⁰¹
- وجوب الالتزام بتعليمات الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن وزير العمل لهذه الغاية¹⁰²

⁹⁷ يُعرّف النظام العمل المنزلي بأنه "العمل المتعلق بالمهام المنزلية مثل التنظيف والطهي وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفراد الأسرة وشراء الاحتياجات المنزلية ومرافقة المرضى والأشخاص ذوي الإعاقة والبستنة وما شابه ذلك".

⁹⁸ المادة (13) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

⁹⁹ المادتان (13) و (6) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

¹⁰⁰ المادة (8) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021، تتماشى مع الاتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1989 (رقم 100).

¹⁰¹ المادة (12) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

¹⁰² المادة (11) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

5. الفصل 5: نطاق الاتفاقية رقم 190

5.1. الأشخاص المحميون في الاتفاقية رقم 190

تتطلب الاتفاقية رقم 190 امتداد نطاق الحماية العمال/العاملات، والأشخاص الآخرين في عالم العمل، بما في ذلك، المستخدمين/المستخدمات بحسب تعريف القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين بغض النظر عن الوضع التعاقدى، الأشخاص الضالعين في التدريب والتدريب، العمالة التي أنهي استخدامها، المتطوعون/المتطوعات، الباحثون/الباحثات عن عمل، طالبو/طالبات الوظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة، واجبات، أو مسؤوليات صاحب/صاحبة¹⁰³. وتنطبق الاتفاقية رقم 190 على كافة القطاعات الخاصة أو العامة وفي الاقتصاد المنظم وغير المنظم، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية¹⁰⁴.

5.2. الأشخاص المحميون في التشريعات الأردنية

5.2.1. قانون العمل

عرف قانون العمل العامل/العاملة على انه كل شخص يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته، بما في ذلك الأحداث¹⁰⁵ ومن كان قيد التجربة أو التأهيل. وعرف القانون تعريف صاحب/صاحبة العمل على انه كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصا او أكثر مقابل أجر¹⁰⁶.

استثنى قانون العمل صراحةً موظفي/موظفات القطاع العام، والبلديات من أحكامه، ونص على أن الأحكام التي تخضع لها العمالة في الزراعة، و"العاملين في المنازل، طهااتها، وبستانيتها، ومن في حكمهم" تصدر بموجب نظام، على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود وأوقات العمل، الراحة، التفتيش، وأي أمور أخرى تتعلق باستخدام العمالة¹⁰⁷.

يلاحظ هنا ما يلي:

الفئات المشمولة في حماية قانون العمل:

- من ينطبق عليها تعريف العامل/العاملة؛
- العامل/العاملة تحت التجربة أو التأهيل؛
- العمالة المتدربة في التدريب المهني¹⁰⁸، في نطاق أحكام معينة¹⁰⁹.

الفئات غير المشمولة في حماية قانون العمل:

- موظفو/موظفات القطاع العام والبلديات. وضحت محكمة التمييز بأن "العلاقات الناشئة عن العمل الذي يؤدي لصالح الدولة أو للأشخاص الاعتبارية العامة في الدولة ومؤسساتها لا تخضع لقانون العمل"¹¹⁰.
- أي شخص لا يطبق عليه تعريف العامل/العاملة، أي أن هذا الشخص لا يعمل تحت إشراف وإمرة صاحب/صاحبة مقابل أجر، ويشمل هذا الأشخاص العاملين/الضالعين في خدمات استشارية، مقاولات، تطوع، وتدريب، إضافة إلى العمالة التي أنهي استخدامها، الباحثين/الباحثات عن عمل، وغير ذلك من الأشخاص في حال لم ينطبق عليهم تعريف العامل/العاملة، كما هو مبين سابقاً.
- العاملون/العاملات في أعمال غير مشروعة.

¹⁰³ المادة (2) من الاتفاقية رقم 190.

¹⁰⁴ المادة (2) من الاتفاقية رقم 190.

¹⁰⁵ نصت المادة (2) من قانون العمل على ان الحدث هو كل شخص ذكر كان أو انثى بلغ السابعة من عمره، ولم يتم الثامنة عشرة.

¹⁰⁶ المادة (2) من قانون العمل

¹⁰⁷ المادة (3) من قانون العمل.

¹⁰⁸ تضمنت تعليمات التدريب المهني تعريف موقع العمل على انه المنشآت المختلفة التابعة للقطاعين العام والخاص والتي يتلقى من خلالها يتلقى الشخص تدريباً عملياً في مجال تخصصه.

¹⁰⁹ المواد (36)، (37)، و(38) من قانون العمل، وتعليمات تنظيم عقد التدريب المهني لسنة 1999 المنشورة في الجريدة الرسمية رقم 4393.

¹¹⁰ محكمة التمييز بصفتها الحقوقية، قرار رقم 4127 لعام 2019.

الفئات التي ينطبق عليها تعريف العامل/العاملة وتنظم عملها أحكام خاصة:

نص قانون العمل على الأحكام التي تخضع لها العمالة في الزراعة، و"العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم" تصدر بموجب نظام، على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود وأوقات العمل، الراحة، التفتيش، وأي أمور أخرى تتعلق باستخدام العمالة¹¹¹. في شهر مايو/أيار من عام 2021، صدر نظام عمال الزراعة والذي نص على "تطبيق أحكام قانون العمل في غير الحالات المنصوص عليها في النظام".

لم يستثن القانون صراحةً هذه الفئات من أحكامه، إلا أنه أحال أمر تنظيم الظروف الخاصة بعملها إلى نظام خاص. يتوافق هذا مع تقرير الحكومة المقدم إلى لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات فيما يتعلق بالاتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98). بلغت الحكومة اللجنة بشأن تعديلات قانون العمل في عام 2008، التي هدفت إلى توسيع نطاق الحماية لتشمل العمالة المنزلية والزراعية، "خاصة في المسائل المتعلقة بالاتفاقية¹¹²".

لكن محكمة التمييز ذكرت في تفسيرها للنص المشار إليه: "يتبين أن المشرع استثنى من تطبيق أحكام قانون العمل عمال الزراعة وخدم البيوت وبساتينها وطهاية المنازل ومن في حكمهم [سائقو المنازل] وفقاً لما استقر عليه اجتهاد محكمة التمييز¹¹³". بالرغم من أن نص القانون لم يستثن صراحةً من نطاقه العمالة الزراعية والمنزلية، ومن في حكمها، كما فعل بشأن عاملي/عاملات القطاع العام، إلا أن اجتهاد محكمة التمييز استقر على ذلك. قرارات محكمة التمييز لا تحمل قوة القانون، إلا أنها تحترم من قبل المحاكم الأخرى والقانونيين/القانونيات.

لغاية الامتثال لأحكام الاتفاقية رقم 190، ينبغي أن يتمتع هؤلاء العمال/العاملات بالحماية من العنف والتحرش في عالم العمل بمجرد إجراء التعديلات اللازمة في قانون العمل، بالإضافة إلى الحقوق الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز في العمل¹¹⁴.

5.2.2. نظام الخدمة المدنية

يطبق النظام على الشخص الذي يكتسب صفة "الموظف/الموظفة"، وهو: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً¹¹⁵" ويشمل هذا الموظف/الموظفة تحت التجربة¹¹⁶. يستثنى من نطاق نظام الخدمة المدنية أي شخص لا يطبق عليه تعريف "الموظف/الموظفة"، بما في ذلك:

- عاملو/عاملات القطاع الخاص.
- عاملو/عاملات القطاع العام بأجر يومي.
- الباحثون/الباحثات عن عمل، والمتطوعون/المتطوعات.
- المستشارون/المستشارات والخبراء/الخبرات، في حال عدم إبرام عقود تعيين محددة المدة.
- الموظفون/الموظفات اللذين انتهت أو أنهى عقود عملهم.
- المتدربون/المتدربات.

¹¹¹ المادة (3) من قانون العمل.

¹¹² اعتمدت ملاحظة لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عام 2014، ونشرت الجلسة 104 لمؤتمر العمل الدولي (2015)، اتفاقية بشأن حق التنظيم

والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)، الأردن (مصادقة: 1968).

¹¹³ محكمة التمييز بصفتها الحقوقية، قرار رقم 3753 لعام 2015.

¹¹⁴ تماشياً مع المادتين (5) و (6) من الاتفاقية رقم 190.

¹¹⁵ المادة (2) من نظام الخدمة المدنية. نصت المادة (3) من نفس النظام: "على الرغم مما ورد في أي نظام آخر، تسري أحكام هذا النظام على موظفي الدوائر المدرجة وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو قانون موازنات الوحدات الحكومية أو موازنة أي من الدوائر الأخرى."

¹¹⁶ حددت المادة (63) من نظام الخدمة المدنية مدة التجربة بستين.

5.2.3. قانون العقوبات

تطبق أحكام قانون العقوبات على كل أردني/أردنية ارتكب جنحة أو جنائية مخالفة لأحكام القانون سواء خارج أو داخل الأردن، وعلى كل أجنبي/أجنبية مقيم على الأراضي الأردنية ارتكب جنحية أو جنحة بأي صفة¹¹⁷. توسع القانون في الحماية ليشمل كل من يتواجد على الأراضي الأردنية، وهذا ينسجم مع الاتفاقية رقم 190.

5.2.4. قانون الضمان الاجتماعي

يحدد هذا القانون العمالة في المنشآت المسجلة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ضمن نطاقه والمستفيدة من أحكامه. يطبق قانون الضمان الاجتماعي على كل من أكمل السادسة عشر من العمر دون أي تمييز على أساس الجنسية، مدة وصورة عقد العمل، وطبيعة الأجر، شريطة ألا يقل الأجر الذي تحتسب اشتراكات الضمان الاجتماعي على أساسه عن الحد الأدنى للأجور بموجب قانون العمل النافذ، سواء كان العمل بصورة رئيسية داخل أو خارج الأردن، مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات. الفئات الخاضعة للقانون هي:

- العمالة الخاضعة لقانون العمل النافذ.
- العمالة غير الخاضعة للتقاعد بموجب قانوني التقاعد المدني أو العسكري.
- العمالة الأردنية في البعثات الإقليمية، والدولية، السياسية، البعثات العسكرية العربية والأجنبية في الأردن، وفي الملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.
- الأشخاص العاملون لحسابهم الخاص، أصحاب/صاحبات العمل، الشركاء/الشريكات من الأشخاص العاملين في منشآتهم.

لمقاصد قانون الضمان الاجتماعي تعني كلمة المنشأة: "أي وزارة أو دائرة حكومية أو هيئة أو مؤسسة رسمية أو عامة أو أي شركة أو مؤسسة أو جمعية أو أي شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر من الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون أو أي شخص طبيعي يعمل لحسابه الخاص أو أي جهة أخرى تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون¹¹⁸".

مع مراعاة أحكام المادة (3) من هذا القانون، يجوز تطبيق تأمينات الضمان الاجتماعي على العاملين في المنازل ومن في حكمهم، بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. تنظم جميع الأمور المتعلقة بشمول هذه العمالة بالتأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

أجاز قانون الضمان الاجتماعي أن تسري أحكامه على المتدربين/المتدربات تحت سن ستة عشر عاماً، بدون تحمل المنشأة أي اشتراكات عن هؤلاء¹¹⁹.

استثنى قانون الضمان الاجتماعي من نطاقه الفئات التالية:

- الاشخاص الذين يدفعون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانوني التقاعد المدني والعسكري.
- الاشخاص غير الأردنيين العاملون لدى البعثات الإقليمية، والدولية، السياسية، البعثات العسكرية العربية والأجنبية في الأردن، وفي الملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.
- العمالة ذات العلاقة غير المنتظمة بصاحب/صاحبة العمل.

تعتبر العلاقة مع صاحب/صاحبة العمل منتظمة وفقاً لما يلي¹²⁰:

- عمالة المياومة إن كانت تعمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد.
- عمالة بالساعة، القطعة، بالنقلة، أو من في حكمها إن كانت تعمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد، بغض النظر عن عدد ساعات العمل، القطع، أو النقلات في اليوم الواحد.

¹¹⁷ المادة (10) من قانون العقوبات الأردني: "تسري أحكام هذا القانون (1) على كل أردني - فاعلا كان او شريكا محرضاً او متدخلا - ارتكب خارج المملكة جنحية او جنحة يعاقب عليها القانون الأردني. كما تسري الاحكام المذكورة على من ذكر ولو فقد الجنسية الاردنية او اكتسبها بعد ارتكاب الجنحية او الجنحة؛ (2) على الجرائم التي يرتكبها خارج المملكة اي موظف أردني اثناء ممارسته وظيفته او بمناسبة ممارسته إياها؛ (3) على الجرائم التي يرتكبها خارج المملكة موظفو السلك الخارجي، والقناصل الاردنيون ما تمتعوا بالحصانة التي يخولهم إياها القانون الدولي العام؛ (4) على كل اجنبي مقيم في المملكة الاردنية الهاشمية، فاعلا كان او شريكا محرضاً او متدخلا، ارتكب خارج المملكة الاردنية الهاشمية جنحية او جنحة يعاقب عليها القانون الأردني، اذا لم يكن استرداده قد طلب او قبل."

¹¹⁸ المادة (2) فقرة (ب) من قانون الضمان الاجتماعي.

¹¹⁹ المادة (5) من قانون الضمان الاجتماعي.

¹²⁰ المادة (4) الفقرة (ب) (3) من قانون الضمان الاجتماعي.

- العمالة التي تتقاضى أجراً شهرياً، بغض النظر عن عدد أيام العمل في الشهر الواحد، باستثناء الشهر الأول في العمل، إذ يطبق مبدأ ستة عشر يوم عمل فأكثر في الشهر الواحد.

تعمل الحكومة الأردنية تعمل حالياً، وفق تصريحات رسمية، على تطوير نظام خاص من شأنه أن يوسع مظلة شمول قانون الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية فيه.

5.3. عالم العمل

تضمنت الاتفاقية رقم 190 تحديد نطاق الحماية المكاني الخاص بعالم العمل من خلال تبني¹²¹ تعريف موسع لمكان العمل يشمل أي فعل يحدث في سياق العمل أو يكون مرتبطاً به أو ناشئاً عنه، وفق الآتي¹²²:

- في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛
- في الأماكن التي يتلقى فيها العامل/العاملة أجراً، يأخذ استراحة، يتناول وجبة طعام، أو يستخدم مرافق صحية، ومرافق اغتسال وتغيير الملابس؛
- خلال الرحلات، السفر، التدريب، الأحداث، أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛
- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب/صاحبة عمل؛
- عند التوجه إلى العمل، والعودة منه.

التشريعات الأردنية ذات العلاقة

5.3.1. قانون العمل

لم يتضمن قانون العمل تعريفاً لمكان العمل إلا أنه أشار إلى مكان العمل في تعريفه "لإصابة العمل" فعرّفها على أنها: "إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه¹²³".

مفهوم عالم العمل كما هو مذكور ضمناً في تعريف "إصابة العمل" واسع ويشمل الحوادث التي تحصل خلال العمل، المرتبطة به، أو الناشئة عنه.

وبالتالي، خلق عالم عما آمن يتطلب من الحكومة اتخاذ تدابير كافية لضمان سلامة الأماكن العامة ووسائل النقل.

5.3.2. قانون العقوبات

لم يحدد قانون العقوبات مكان وقوع جريمة التحرش أو جريمة فعل منافي للحياء، إلا أنه اشترط العلانية في جرائم معينة ذات طبيعة مشابهة، مثل جريمة فعل منافي للحياء في مكان عام¹²⁴. إذا ارتكب الفعل ولم يتحقق شرط العلانية، يسقط ركن من أركان الجريمة ولا يجرم الفعل، إلا أن هذه الحالة قد تشكل جريمة من نوع آخر (مثل الفعل المنافي للحياء، بدلاً من الفعل المنافي للحياء في مكان عام).

5.3.3. قانون الضمان الاجتماعي

عرف هذا القانون إصابة العامل على أنها:

- المرض المهني (المرض الجسدي كما هو مبين في الجداول الملحقة بالقانون)؛
- الحوادث أثناء أداء العمل: وتشمل "الفترة التي يقضيها العامل في مكان العمل أو التي يتواجد خلالها للقيام بالعمل"؛
- الحوادث بسبب العمل، أي أن الإصابة تحدث بسبب ظروف العمل أو طبيعته (أي لولا العمل لما حدثت الإصابة)؛

¹²¹ المادة (3) من الاتفاقية رقم 190.

¹²² المادة (3) من الاتفاقية رقم 190.

¹²³ المادة (2) من قانون العمل.

¹²⁴ المادة (320) من قانون العقوبات: "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 ان يراه".

- الحوادث أثناء التنقل من وإلى العمل، شريطة أن يحدث ذلك أثناء تنقل العامل/العاملة المعتاد من وإلى العمل¹²⁵.

5.3.4. نظام الخدمة المدنية

حدد هذا النظام نطاق سريان أحكامه على موظفي/موظفات القطاع العام¹²⁶، إضافة إلى السلوكيات التي يحظر على الموظف/الموظفة القيام بها. لم يشترط النظام في معظم الحالات حدوث تلك السلوكيات في مكان عمل محدد، بما في ذلك أفعال منصوص عليها في المادة (69)، ومنها:

- القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية أو التحريض ضدها.
- ممارسة أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به بما يمس كرامة الآخرين ويكون مهينا لهم ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي والنفسي والجنسي بهم.
- إيقاع عقاب بدني بأي صورة من الصور على أي من الأطفال الموجودين في الدوائر بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو التأهيلية أو التدريبية أو دور الرعاية أو الحماية أو إلحاق أذى بأي منهم.
- تصوير أي وثيقة أو تسريبها أو نشر أي معلومة أو مقالة أو إعادة نشر أي منها بأي وسيلة من الوسائل بما يسيء للدولة أو العاملين فيها.

إضافة إلى ما تقدم، لا يشمل نظام الخدمة المدنية المؤسسات المستقلة ذات النفع العام التي يحكم عملها قوانين وأنظمة خاصة بها.

5.3.5. قانون الجرائم الإلكترونية

يجرم قانون الجرائم الإلكترونية التحقير الواقع باستخدام الشبكة المعلوماتية أو أي نظام معلومات¹²⁷، الأمر الذي يسمح بتجريم أفعال التحرش في عالم العمل التي تحدث من خلال وسائل التواصل الحديثة.

5.3.6. قانون الاتصالات

يجرم قانون الاتصالات كل من يقوم، بأي وسيلة من وسائل الاتصالات، بـ "توجيه رسائل تهديد أو إهانة أو رسائل منافية للآداب"¹²⁸. قد يتسع النص التشريعي ليشمل أفعال التحرش أو العنف النفسي في عالم العمل التي تحدث من خلال وسائل الاتصالات.

¹²⁵ المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي.

¹²⁶ المادة (3) من نظام الخدمة المدنية لعام 2020: "تسري أحكام نظام الخدمة المدنية على موظفي الدوائر المدرجة وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو قانون موازنات الوحدات الحكومية أو موازنة أي من الدوائر الأخرى."

¹²⁷ المادة (11) من قانون الجرائم الإلكترونية.

¹²⁸ المادة (11) من قانون الجرائم الإلكترونية.

6. الفصل 6: المبادئ الأساسية

6.1. المادة (4) من الاتفاقية رقم 190: حق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش

بحسب المادة (4) (1) من الاتفاقية رقم 190، "تحتزم كل دولة عضو تصادق على هذه الاتفاقية، وتعزز وتطبق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خال من العنف والتحرش" إلا أن التشريعات الأردنية لا تعالج/تنظم هذا الحق بصورة شمولية.

وتقول المادة (4) (2) من الاتفاقية رقم 190: "تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية، وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب/صاحبات العمل وللعمال/العاملات، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا النوع الاجتماعي من أجل منع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها. وينبغي في مثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيه، حيثما ينطبق ذلك، وأن يشمل ما يلي:

- حظر قانوني للعنف والتحرش؛
- ضمان أن تتناول السياسات المعنية العنف والتحرش؛
- اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتها؛
- إرساء أو تعزيز آليات للإنفاذ والرصد؛
- ضمان توفير سبل انتصاف ودعم للضحايا؛
- النص على عقوبات؛
- وضع الأدوات، وتوفير الإرشاد، التعليم، التدريب، والتوعية، بنسق ميسرة حسب مقتضى الحال؛
- ضمان وسائل فعالة للتفتيش، والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة.

وفق التوصية رقم 206، المرافقة للاتفاقية رقم 190، "ينبغي على الدول الأعضاء، عند اعتماد وتنفيذ النهج الشامل والمتكامل والمراعي لقضايا الجنسين، المشار إليه في المادة (4)، الفقرة (2) من الاتفاقية، أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل، العمالة، السلامة والصحة المهنية، المساواة، وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي، حسب مقتضى الحال"¹²⁹.

التشريعات والسياسات ذات العلاقة

6.1.1. الاستراتيجية الوطنية للوقاية من العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما

في 7 كانون أول/ديسمبر 2020، ناقش أصحاب المصلحة بقيادة الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومنظمة العمل الدولية "الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل" بالتوافق مع الاتفاقية رقم 190، وذلك بحضور أصحاب المصلحة الرئيسيين بمن فيهم النقابات العمالية وممثلي أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية الدولية، بالإضافة إلى ممثلين قانونيين وقضائيين. لا تزال هذه الاستراتيجية بمثابة مسودة عمل بين أصحاب المصلحة الذين يأملون أن يتم اعتمادها رسمياً من قبل ممثلي الحكومة.

6.1.2. آليات الإنفاذ والرصد

لم تتطرق التشريعات الوطنية بوضوح إلى العنف والتحرش في عالم العمل، لذا لا توجد آليات واضحة للإنفاذ، الرصد، التفتيش، وجمع البيانات. توضح التوصية رقم 206 عبر إرشادات غير ملزمة أن تفتيش العمل يمكن أن يكون أداة للرصد والإنفاذ.¹³⁰

التفتيش في نطاق قانون العمل وتعليمات السلامة والصحة المهنية

استمارات تفتيش العمل المعتمدة حالياً من قبل وزارة العمل في رصد التزام المنشآت بأحكام قانون العمل تتضمن بضعة مؤشرات بشأن بعض أشكال العنف والتحرش، المذكورة بوضوح في المادة (28) من قانون العمل، والمتمثلة في الضرب والاعتداء الجنسي.

¹²⁹ المبادئ الأساسية، التوصية رقم 206.

¹³⁰ الفقرتان (20) و (21) من التوصية رقم 206.

صممت استمارات التفتيش لضمان حماية العمالة من الأمراض المهنية والأضرار الجسدية عبر توفير معدات، أدوات، ووسائل الوقاية والسلامة العامة، إضافة إلى تدابير بشأن معايير العمل اللائق، مثل وجود مكان منفصل لتناول الطعام، وخزائن وحمامات للعمالة¹³¹.

من الضروري مراجعة وتعديل استمارات ومعايير تفتيش العمل لشمول أشكال أخرى من العنف والتحرش في عالم العمل، بعد تعريفها ومعالجتها، بما في ذلك من خلال إدارة معايير السلامة والصحة المهنية أعلاه.

ينبغي أيضاً تهيئة نظام تفتيش مستجيب للنوع الاجتماعي من خلال¹³²:

- تعيين عدد أكبر من مفتشات العمل.
- تدريب المفتشين/المفتشات على معايير العمل اللائق، إضافة إلى مفاهيم النوع الاجتماعي، العنف المبني على النوع الاجتماعي، والعنف والتحرش.
- تطوير معايير ومؤشرات للعنف والتحرش في عالم العمل.
- تدريب المفتشين/المفتشات على تلك المعايير والمؤشرات.

علاوة على ذلك، وبشأن العمالة المنزلية، أوضحت الحكومة المسار غير القضائي لمعالجة الشكاوى والتحقيق فيها، مشيرة إلى: "في حال تقديم شكاوى، أو معلومات تتعلق بانتهاك حقوق العمال/العاملات، أو بالتزامات صاحب/صاحبة العمل (صاحب/صاحبة المنزل)، يجوز لوزارة العمل استدعاء كل طرف لحل النزاع ودياً. يحق لمفتش أو مفتشة العمل تفتيش سكن العامل/العاملة إذا كانت الشكاوى تتعلق بهذا السكن. في حال حدوث أي مخالفة، ينذر صاحب/صاحبة العمل لتسويتها خلال أسبوع من تاريخ الإبلاغ. إضافة إلى ما تقدم، تأسست لجنة لشؤون العاملين/العاملات في المنازل من أجل حل أي مسألة بشأن استقدام وتوظيف العمالة المنزلية. في حال وجود خلاف، تستطيع هذه اللجنة دعوة صاحب/صاحبة العمل، العامل/العاملة في المنزل، ووكالة الاستقدام من أجل الوصول إلى حلول ملائمة¹³³".

6.1.3 سبل الانتصاف والتعويض لضحايا العنف والتحرش

الدستور الأردني

نصت أحكام الدستور على تضمن القانون تعويضاً في حالات التسريح من العمل، المرض، العجز، "والطوارئ" الناشئة عن العمل. كما ذكر سابقاً، يسري مصطلح "الطوارئ" الناشئة عن العمل على إطلاقه لعدم وجود أي قيد عليه في النص الدستوري، ولا يوجد ما يمنع من التوسع في تفسيره ليشمل إصابات العمل، بما في ذلك ما يحدث نتيجة للعنف و/أو التحرش في عالم العمل.

قانون العقوبات

وفقاً للقواعد العامة، يجوز للضحية المطالبة بتعويض عن الضرر النفسي و/أو الجسدي وغيره استناداً لأحكام القانون المدني، الذي ينص على أن "كل اضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر"¹³⁴.

وبالتالي، يجوز للمتضرر/المتضررة في الدعاوى الجزائية المطالبة بالتعويض تحت "الادعاء بالحق الشخصي" استناداً للقاعدة المذكورة:

- بالتزامن مع نفس القضية الجزائية؛ أو
- برفع دعوى منفصلة لدى المحاكم المختصة المدنية فور صدور قرار الاتهام. في حال تم رفع دعوى في الادعاء بالحق الشخصي أمام المحكمة المدنية المختصة بشكل منفصل قبل رفع الدعوى الجزائية، سيتم تعليق الدعوى المدنية حتى صدور حكم في الدعوى الجزائية، وفي حال صدر قرار اتهام، تتابع المحاكم المدنية دعوى التعويض الشخصي.¹³⁵

¹³¹ الفقرة (21) من التوصية رقم 206

¹³² منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، [دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل](#)، ص. 27-28. 2019. أيضاً، الفقرتان (20) و (21) من التوصية رقم 206.

¹³³ لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (طلب مباشر)، اعتمد عام 2018، ونشرت الجلسة 104 لمؤتمر العمل الدولي، (2019)، اتفاقية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29)، الأردن (مصادقة: 1966). أيضاً المادة (11) من نظام العاملين في المنازل وطهاياتها وبستانبيها ومن في حكمهم لعام 2009.

¹³⁴ المادة (256) من القانون المدني الأردني.

¹³⁵ المادة (3) (أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

يشترط قانون العقوبات في بعض الجرائم اتخاذ صفة الادعاء بالحق الشخصي لتحريك الدعوى، أي أن الدعوى مبنية على الضرر والمطالبة بالتعويض، مثل دعوى "التحقير"، فلا يجوز أن تقام الدعوى إن لم تدع الضحية وقوع ضرر نتيجة الفعل الجرمي (الذم والقبح، والتحقير).

قانون العمل

كما ذكر في القسم 4.2.2، لا يعالج ولا يحظر قانون العمل العنف والتحرش في عالم العمل بصورة واضحة وشاملة. التعويض الوحيد المتاح للعمالة التي تتعرض لأشكال معينة من العنف و/أو التحرش، الواردة في المادة (29) من قانون العمل، هو إنهاء العمل مع التعويض، مع ملاحظة أن هذه المادة لا تتناول حوادث العنف و/أو التحرش التي يرتكبها زملاء/زميلات العمل، أطراف ثالثة، أو أي شخص آخر غير صاحب/صاحبة العمل أو أي شخص بالإنبابة.

لأغراض المادة (29)، التي تنص على إنهاء العمل بالتعويض كأحد سبل الانتصاف المتاحة لضحايا العنف والتحرش، يُقترح إدخال فقرة جديدة تمنح العاملين/العاملات الحق في إنهاء العمل مقابل تعويض (كأحد سبل الانتصاف المتوفرة) في حالات العنف والتحرش التي يرتكبها زملاء/زميلات العمل، أطراف ثالثة، أو أي شخص آخر غير صاحب/صاحبة العمل أو أي شخص بالإنبابة، والتي تبرر إنهاء الخدمة بما يتماشى مع ما ورد في التوصية رقم 206¹³⁶. أي تعديل من هذا القبيل يجب أن يوازن بين حقوق ومصالح العامل/العاملة وصاحب/صاحبة العمل بناء على طبيعة الفعل المرتكب، سواء كان يستدعي إنهاء العمل أم لا، مع ملاحظة أن عدداً من أشكال العنف والتحرش لا تستدعي إنهاء العمل.

توثق قرارات المحاكم الانتهاكات المتكررة من قبل أصحاب/صاحبات العمل لدفع الأجور¹³⁷، وذلك بسبب خلو القانون من النص صراحة على جواز إنهاء العاملين/العاملات لعملهم قانونياً، والمطالبة بالتعويض في حالة عدم دفع الأجور. لكن قرارات المحاكم فسرت المادة (29) بأنها تسمح بإنهاء الخدمة مع التعويض في حالة عدم دفع الأجور بالكامل¹³⁸، مع مراعاة أن هذه القرارات لا تحدد فترة الامتناع عن دفع الأجور التي من شأنها أن تسمح للعمالة بإنهاء عملها مع التعويض. يسلب هذا التحليل الضوء على أن الافتقار إلى مثل هذا الوضوح في النص القانوني قد يدفع العاملين/العاملات إلى اللجوء إلى المحاكم للحصول على تعويض. في الحالات التي يكون فيها عدم دفع الأجر شكلاً من أشكال العنف و/أو التحرش التي قد تؤدي إلى ضرر اقتصادي، ربما يشكل الافتقار إلى الحماية المناسبة، بغض النظر عن حق اللجوء إلى القانون، عدم امتثال للاتفاقية رقم 190.

التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية

أحال قانون العمل مسألتي التعويض والتبليغ عن الإصابات لقانون الضمان الاجتماعي للمنشآت الخاضعة له. تطبق أحكام قانون العمل على غير الخاضعين/الخاضعات لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

قانون العمل:

- لا يشمل العنف والتحرش في عالم العمل ضمن مفهوم "إصابة العمل" الذي قد يلزم صاحب/صاحبة العمل بتعويض العامل/العاملة.
- يحظر على المصاب/المصابة مطالبة صاحب/صاحبة العمل بأي تعويضات غير واردة في القانون بشأن إصابات العمل، إلا إذا كانت ناشئة عن خطأ صاحب/صاحبة العمل¹³⁹.

في قانون الضمان الاجتماعي والتعليمات التنفيذية¹⁴⁰، تشمل إصابة العمل:

- المرض المهني (المرض الجسدي كما هو مبين في الجداول الملحقه بقانون الضمان الاجتماعي).
- الحوادث أثناء أداء العمل، بما ذلك "الفترة التي يقضيها العامل في مكان العمل أو التي يتواجد خلالها للقيام بالعمل".
- حوادث بسبب العمل، أي أن الإصابة تحدث بسبب ظروف أو طبيعة العمل (لولا العمل لما حدثت الإصابة)
- الحوادث في الطريق من وإلى العمل.

¹³⁶ الفقرة (14) من التوصية رقم 206.

¹³⁷ محكمة التمييز، قرارات أرقام 2021/1595، 2020/2994، 2020/1635، 2019/8219.

¹³⁸ محكمة التمييز، قرار رقم 2019/3176.

¹³⁹ المادة (89) من قانون العمل.

¹⁴⁰ المادة (3) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل الصادرة في عدد الجريدة الرسمية رقم 4455 بتاريخ 17/09/2000.

تنص التعليمات على وجوب أن ينتج عن الحادث ضرر جسدي لجسم الإنسان (جروح، كسور، حروق، إلخ) من أجل اعتباره حادث عمل، وأن يقع فجأة وفي وقت قصير.

لا تمنح المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي العمالة المصابة أي تعويضات إضافية من قبل صاحب/صاحبة العمل غير واردة في القانون بشأن إصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناتجة عن خطأ مادي من قبل المنشأة (صاحب/صاحبة العمل).

يستنتج مما سبق أن إصابات العمل التي يترتب عليها تعويض هي فقط التي تلحق ضرراً جسدياً، وفق أحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي. وكاستثناء لهذه القاعدة، يجوز للعامل/للعاملة رفع دعوى ضد صاحب/صاحبة العمل في حال وقوع خطأ، أو خطأ جسيم من قبل صاحب/صاحبة العمل. ومع ذلك، أوضحت محكمة التمييز، لأغراض التمسك بهذا الاستثناء، إن عبء إثبات وقوع صاحب/صاحبة العمل في خطأ أو خطأ جسيم يقع على عاتق العامل/العاملة¹⁴¹.

لا يتسق اقتصر المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل على وقوع ضرر جسدي مع تعريف إصابة العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، إذ يشمل التعريف الحوادث التي تقع بسبب العمل أو أثناء أدائه. يجب أن يملك ضحايا العنف والتحرش حق اللجوء إلى المحاكم، والمطالبة بالتعويض عند الاقتضاء من خلال (1) الضمان الاجتماعي عن الأفعال التي تعتبر إصابة عمل؛ (2) دعوى ضد صاحب/صاحبة العمل في حال عدم التصدي لأعمال العنف والتحرش، أو في حال عدم التزام صاحب/صاحبة العمل بمتطلبات السلامة والصحة المهنية؛ و(3) دعوى ضد مرتكب/مرتكبة الفعل وفقاً للمبادئ العامة للمسؤولية. بموجب القانون المدني وقانون العقوبات، حسب الاقتضاء.

وفق الاتفاقية رقم 190، والتوصية رقم 206:

- ينبغي تضمين العنف والتحرش في إدارة السلامة والصحة المهنية¹⁴²؛
- يشمل العنف والتحرش الأفعال التي "تهدف، تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي"¹⁴³؛
- يجب أن يتمكن ضحايا العنف والتحرش في عالم العمل من الوصول إلى "سبل انتصاف مناسبة وفعالة، وفقاً للاتفاقية رقم 190¹⁴⁴؛
- تورد التوصية رقم 206 إرشادات بشأن التعويضات¹⁴⁵ منها:

- الحق في الاستقالة مقابل التعويض؛
- إعادة الحال إلى ما كان عليه؛
- تعويض مناسب عن الأضرار؛
- الأوامر التي تتطلب اتخاذ تدابير ذات قوة تنفيذية فورية لضمان إيقاف سلوك معين، أو تغيير سياسات أو ممارسات؛
- الرسوم والتكاليف القانونية وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية؛
- التعويض في حالات الإصابة النفسية أو الجسدية، أو أي إصابة أو مرض ينتج عنه عدم القدرة على العمل، وليس فقط الحوادث التي تؤدي إلى ضرر جسدي¹⁴⁶.

كما ذكر سابقاً، وفقاً لقانوني العمل والضمان الاجتماعي، فإن إصابات العمل التي تؤدي إلى المطالبة بالتعويض هي الإصابات التي تسبب ضرراً جسدياً، وكاستثناء لهذه القاعدة، يجوز للعامل/للعاملة رفع دعوى ضد صاحب/صاحبة العمل في حالة وقوع خطأ أو خطأ جسيم من قبل صاحب/صاحبة العمل. ومع ذلك، ومع ذلك، أوضحت محكمة التمييز، لأغراض التمسك بهذا الاستثناء، إن عبء إثبات وقوع صاحب/صاحبة العمل في خطأ أو خطأ جسيم يقع على عاتق العامل/العاملة¹⁴⁷.

¹⁴¹ محكمة التمييز بصفتها الحقوقية (هيئة عامة)، قرار رقم 349 لسنة 2007، وقرار رقم 7326 لسنة 2019.

¹⁴² الفقرة (ب) من البند (9) من الاتفاقية رقم (190)

¹⁴³ المادة (1) من الاتفاقية رقم 190.

¹⁴⁴ الفقرة (ب) من المادة (10) من اتفاقية رقم (190).

¹⁴⁵ الفقرة (14) من التوصية رقم 206.

¹⁴⁶ الفقرة (15) من التوصية رقم 206.

¹⁴⁷ محكمة التمييز بصفتها الحقوقية (هيئة عامة)، قرار رقم 349 لسنة 2007، وقرار رقم 7326 لسنة 2019.

نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم

تشمل سبل الانتصاف من العنف والتحرش في هذا النظام الإنهاء الفوري للعمل مع التعويض إذا كان الانتهاك يشكل اعتداءً جسدياً أو جنسياً، أو أي انتهاك جسيم آخر لحقوق العمالة¹⁴⁸.

نظام عمال الزراعة

لا ينص هذا النظام صراحةً على سبل الانتصاف من العنف والتحرش، بل يحيل أي أمور غير مدرجة صراحةً في النظام إلى الأحكام العامة في قانون العمل¹⁴⁹.

6.1.4. العقوبات

العقوبات ضد أصحاب/صاحبات العمل

قانون العقوبات

نصت المادة (306)، مكرر، من قانون العقوبات على مضاعفة العقوبات الواردة في المادتين (305) و(306) في حالات منها "إذا كان الفاعل أحد الأشخاص المشار إليهم في المادة (295)" من هذا القانون، بما في ذلك "مدير مكتب استخدام". أخذ القانون بعين الاعتبار إمكانية استغلال مدير/مديرة مكتب الاستخدام لسلطة العمل لارتكاب جريمة تنتهك العامل/العاملة. كان ينبغي التوسع في القانون لشمول صاحب/صاحبة العمل أو أي شخص بالإصابة، ممن له سلطة فعلية على العامل/العاملة، مثل صاحب/صاحبة العمل بالنسبة للعمالة المنزلية (وليس فقط مدير/مديرة مكتب الاستخدام)، وأيضاً أصحاب/صاحبات العمل بالنسبة للعمالة المهاجرة التي تقيم في مساكن تابعة لصاحب/لصاحبة العمل.

بحسب المادة (36)، "يمكن وقف كل نقابة وكل شركة أو جمعية وكل هيئة اعتبارية ما خلا الإدارات العامة إذا اقترف مديروها أو أعضاء إدارتها أو ممثلوها أو عمالها باسمها أو بإحدى وسائلها جنابة أو جنحة مقصودة يعاقب عليها بسنني حبس على الأقل". لكن هذه المادة لا تطبق في معظم الحالات، إذ يجب ألا تقل عقوبة الجريمة المرتكبة عن سنتين، وهو ليس الحال بالنسبة لكثير من جرائم التحرش المذكورة في القسم 4.2.1¹⁵⁰.

قانون العمل

- المادة (9) (ج): في حال مخالفة صاحب العمل لأحكام قانون العمل وفقاً لتقرير تفتيش العمل، "تحكم المحكمة على المخالف بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخففة".
- المادة (29) (ب): "إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول".

نظام العاملين في المنازل والطهاة وبستانيها ومن في حكمهم

المادة 11: "لمفتشي العمل سلطة إصدار تقرير بالمخالفة ومنع صاحب العمل من كفالة أو تشغيل العاملين في المنازل للمدة التي يحددها وزير العمل في حال تبين وجود مخالفات للأنظمة".

ويمنح النظام وزارة العمل الحق في الدخول عنوة إلى مكان عمل العامل/العاملة في المنزل في الحالات التالية:

- إذا كانت لدى الوزارة أسباب تدعو إلى الاعتقاد باحتمال ارتكاب جريمة خطيرة؛

¹⁴⁸ المادة (11) من نظام العاملين في المنازل والطهاة والبستانيين ومن في حكمهم لعام 2009.

¹⁴⁹ المادة (16) من نظام عمال الزراعة رقم 19 لعام 2021.

¹⁵⁰ المبدأ الأساسي يكمن في وضع حد أدنى أو نص خاص يتضمن امكانية ايقاع هذه العقوبة ضد فعل عنف وتحرش في عالم العمل في حالات التكرار، تقصير صاحب/صاحبة العمل عن اتخاذ تدابير خاصة بشأن هذا، أو عدم ايقاع عقوبات رادعة بحق من الفاعل/الفاعلة.

- عدم موافقة صاحب/صاحبة العمل على التفتيش؛
- في حال وافقت المحكمة.

نظام عمال الزراعة

المادة (14): "في حال ورود أي شكوى أو معلومة إلى الوزارة تتعلق بانتهاك حقوق العامل الزراعي أو استغلاله أو بالتزامات صاحب العمل الزراعي والعامل الزراعي المنصوص عليها في هذا النظام للوزارة اتخاذ الإجراءات التالية:

- استدعاء كل من صاحب العمل الزراعي والعامل الزراعي إلى الوزارة لحل الشكوى بشكل ودي.
- إنذار صاحب العمل الزراعي إذا تبينت مخالفته لأحكام القانون أو هذا النظام على أن يزيل المخالفة خلال أسبوع.
- تحرير ضبط بحق صاحب العمل الزراعي واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة المنصوص عليها في القانون.
- منع صاحب العمل الزراعي من استقدام أو انتقال عامل زراعي غير أردني للعمل لديه للمدة التي يحددها الوزير."

العقوبات الرادعة لمرتكبي أفعال العنف و/أو التحرش من غير أصحاب العمل قانون العمل

وفقاً لأحكام المادة (28) من قانون العمل، فإن إنهاء الخدمة دون تعويض هو العقوبة الوحيدة التي تُفرض على الجناة ولأشكال محددة جداً من العنف والتحرش المذكورة في ذات المادة. في حال كان مرتكب "الاعتداء الجنسي" أو "الضرب" هو صاحب العمل أو من يمثله، يمنح قانون العمل وزير العمل سلطة إغلاق المؤسسة لفترة زمنية محددة.

يجب أن يغطي قانون العمل حوادث العنف والتحرش في عالم العمل بصورة أكثر شمولاً، وأن ينص على عقوبات مختلفة للجناة تتناسب مع الفعل المرتكب.

بالإشارة إلى المادة (28) من قانون العمل تحديداً، فقد يكون إنهاء العمل كإحدى العقوبات المفروضة على بعض أعمال العنف والتحرش سبباً غير كافٍ للانتصاف. يشير المؤلفان إلى أهمية منح أصحاب العمل خيار إنهاء عمل الجاني في حوادث العنف والتحرش التي تستدعي إنهاء العمل مع وجود ضوابط، مثل:

- وضع عبء الإثبات على صاحب/صاحبة العمل بأن طبيعة الفعل الذي ارتكب من قبل العامل/العاملة يستدعي إنهاء العمل¹⁵¹ ويستلزم ذلك تلقي صاحب/صاحبة العمل أدلة كافية لدعم ادعاء المشتكي/المشتكية بارتكاب العامل/العاملة أعمال عنف و/أو تحرش، وأن هذه الأفعال كانت خطيرة بما يكفي لتبرير إنهاء العمل؛ أو
- الالتزام بفتح تحقيق داخلي من قبل لجنة أو جهة خارجية مستقلة. وبناءً على نتائج هذا التحقيق، يحدد ما إذا كانت أعمال العنف والتحرش المبلغ عنها تستدعي إنهاء العمل. يدرك هذا التحليل صعوبة تنفيذ هذا المقترح نظراً لارتباطه بإمكانيات وطبيعة عمل صاحب/صاحبة العمل.

نظام الخدمة المدنية

يغطي نظام الخدمة المدنية إجراءات التأديب الإداري في حال انتهاك القوانين أو قواعد السلوك، والتي تتراوح ما بين التنبيه اللفظي إلى الإيقاف عن العمل أو الفصل. وإذا كان الفعل يشكل جريمة جنائية، فيجوز إحالة الأمر إلى النيابة العامة و/أو المحاكم المختصة، على ألا يقيد ذلك الإجراءات التأديبية أو يؤخرها.¹⁵²

6.2. المادتان (5) و(6) من الاتفاقية رقم 190: تعزيز الحقوق الأساسية في العمل

وفقاً للمادة (5) في الاتفاقية رقم 190: "بغية منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها، تحترم كل دولة عضو وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على

¹⁵¹ الإجراء يقترحه هذا التحليل، وهو يتماشى مع الإرشادات غير الملزمة في الفقرة (16) من التوصية رقم 206 بشأن "نقل عبء الإثبات، حسب الاقتضاء، في إجراءات أخرى غير الإجراءات الجنائية".

¹⁵² المادة (142) من نظام الخدمة المدنية: "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 ومصلحتها، فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: (1) التنبيه، (2) الإنذار، (3) الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر، (4) حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة، (5) حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، (6) حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات، (7) الاستغناء عن الخدمة، (8) العزل."

جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، فضلاً عن تعزيز العمل اللائق.

وتنص المادة (6) من نفس الاتفاقية: "تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك للعاملات والعمال 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."

وأكدت التوصية رقم 206، والتي توفر إرشادات غير ملزمة، على أهمية ضمان أن: "لجميع العمال وأصحاب العمل، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على أكمل وجه، تماشيًا مع الاتفاقية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87) والاتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)". وبالتالي "الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها، وقدر الإمكان، معالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل".

وبحسب التوصية: "ينبغي للدول الأعضاء أن تراعي الأحكام بشأن العنف والتحرش الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز، بما فيها اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100) وتوصية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 90)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)، والتوصية المرافقة لها، وغير ذلك من الصكوك المعنية".¹⁵⁴

التشريعات ذات العلاقة

6.2.1. القيود المفروضة على عمل النساء

تبين الاتفاقية رقم 190 أن النساء وغيرهن من الفئات الأكثر عرضة للخطر يتأثرون بشكل غير متناسب بالعنف والتحرش. لذلك، يصبح الربط بين تشريعات العنف والتحرش وقوانين وأنظمة وسياسات المساواة ومكافحة التمييز أمرًا في غاية الأهمية لخلق عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك لأولئك الأكثر عرضة له. تنص التوجيهات غير الملزمة في الفقرة 12 من التوصية رقم 206 على أنه "ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تفضي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو تستبعد منها النساء والمجموعات المشار إليها في المادة (6) من الاتفاقية."

يستثني قانون العمل بموجب المادة (69) المرأة من العمل في صناعات ومهن معينة، ويسمح لها بالعمل ليلاً شريطة الحصول على موافقة وزير العمل وفي عدد محدود من القطاعات والوظائف. هذا الاستبعاد الصريح هو شكل من أشكال التمييز ضد المرأة، ويمثل انتهاكاً مباشراً لأحكام الاتفاقية رقم 111¹⁵⁵ التي صادق عليها الأردن، ويحرم المرأة من فرص إدراج الدخل.¹⁵⁶

منح القانون وزير العمل سلطة تحديد الأوقات والوظائف التي لا يسمح للمرأة العمل فيها. حالياً، يُحظر عمل المرأة في العديد من القطاعات، بما في ذلك منشآت التعدين وتوليد الطاقة النووية، ولا يمكن توظيف النساء في العمل الليلي من الساعة 7 مساءً حتى الساعة 7 صباحاً¹⁵⁷. ويحظر قرار الوزير كذلك تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في بعض المهن الخطرة. في أواخر عام 2018، أصدر وزير العمل قراراً بتضييق نطاق هذه القيود لتوفير الحماية للمرأة الحامل والمرضع بالمعنى الحرفي، إلا أن هذا القرار لم ينشر في الجريدة الرسمية بعد. ومع ذلك، وبغض النظر عن أي قرارات تصدر في هذا الشأن، من المهم تعديل المادة (69) لأن صيغتها الحالية تميز بشكل صريح ضد المرأة، وهذه الأحكام لا تتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المصادق عليها. يجب أن تتناول التعديلات في المادة (69) الآتي:

¹⁵³ الفقرة (3) من التوصية رقم 206

¹⁵⁴ الفقرة (5) من التوصية رقم 206

¹⁵⁵ تبنيت [ملاحظة](#) لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963).

¹⁵⁶ المادة (69) من قانون العمل، "القيود على عمل المرأة. يحدد بقرار من الوزير بعد أخذ رأي الجهات الرسمية المختصة (أ) الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها؛ (ب) الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

¹⁵⁷ بلاغ رقم 6828، 1 كانون الأول/ديسمبر 2010.

- توفير الحماية للنساء الحوامل والمرضعات بالمعنى الحر في¹⁵⁸، من خلال النص على عدم جواز عمل المرأة الحامل والمرضعة في المواقع الخطرة، شريطة اتخاذ إجراءات بديلة لضمان استمرار عمل المرأة الحامل أو المرضعة. (مثل العمل عن بعد أو العمل في مكاتب إدارية بعيدة عن المواقع الخطرة).
- خلق الظروف الداعمة لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إلزام أصحاب المنشآت باتخاذ إجراءات إضافية لتمكين المرأة من العمل، بما يستلزم خلق بيئة آمنة عبر تنفيذ تدابير مختلفة، تتضمن على سبيل المثال:

- اعتماد أطر السلامة والصحة المهنية المراعية للنوع الاجتماعي وتدابير الوقاية من المخاطر والحد من أثرها؛
- تحديد العوائق الرئيسية أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة، كتلك المتعلقة بالتنقل، على سبيل المثال، وضمان توفرها إلى أقصى حد ممكن وبما يتناسب مع الإمكانيات الإشرافية والرقابية لصاحب العمل؛
- اتخاذ جميع التدابير الوقائية ووضع خطط الاستجابة للعنف والتحرش في عالم العمل بالقدر الممكن وبما يتناسب مع الإمكانيات الإشرافية والرقابية لصاحب العمل، بما في ذلك سياسات عدم التسامح؛
- ضمان عدم حرمان النساء العائدات من إجازة لأومومة من التقدم الوظيفي والفرص الوظيفية.

6.2.2. حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

ترتبط المادة (5) من الاتفاقية رقم 190 هذه الوثيقة الدولية مع معايير العمل الدولية الأخرى، كما هو موضح في الإرشادات غير الملزمة في التوصية 206.

كما ورد في الفصل الثاني من هذه الدراسة، أثارت طبيعة امتثال الأردن للاتفاقية المصادق عليها رقم 98، ولمبادئ حرية التنظيم والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضة الجماعية، الملاحظات الأخيرة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وأفضت إلى توصيات لجنة الحريات النقابية (يرجى الاطلاع على القضية رقم 3337 تحديداً¹⁵⁹). وقد حددت الملاحظات والتوصيات المشار إليها التوجهات والإجراءات الرئيسية اللازمة لضمان مشاركة جهات اجتماعية مستقلة ومؤثرة في حوار اجتماعي فعال ومفاوضات جماعية بشأن تدابير مكافحة ومنع العنف في مكان العمل.

6.2.3. حماية العمالة دون السن القانونية

ينص قانون العمل على تدابير خاصة لحماية الأحداث، إذ يحظر تشغيل من هم دون سن 16 عامًا، ويحظر عمل الأحداث (حتى لو بلغ سن الأحداث فوق 16 عامًا) في الصناعات والمهن الخطرة وفي ساعات المساء. ويمنع أصحاب/صاحبات العمل كذلك من تشغيل الأحداث في العطل الرسمية دون موافقة ولي الأمر¹⁶⁰.

تبني الأردن كذلك الإطار الوطني لمكافحة عمالة الأطفال الذي أقر عام 2011، وصادق على الاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها 1999، (رقم 182) واتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام 1973، رقم (138).

6.2.4. حقوق العمالة المنزلية

يخضع عمل العمالة المنزلية لأحكام نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم وتعديلاته، الذي يهدف إلى توفير الحماية القانونية للعمالة المنزلية وتحقيق ظروف عمل لائقة. ومع ذلك، تشير الدراسات إلى أن النظام لم يحقق الغرض منه بعد، خاصة أن الأحكام العامة وإجراءات الحماية الواردة في قانون العمل لا تنطبق على العمالة الخاضعة لهذا النظام. وأشار تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية إلى أن "تعزيز البناء لقانوني لحماية العمالة المنزلية لم يحد كلياً من الاستغلال في العمل وممارسات الإتجار في البشر في هذا القطاع حيث تقدم مئات الشكاوى كل عام إلى وزارة العمل، وعبر الخط الساخن لوحدة مكافحة الاتجار بالبشر، وكذلك من خلال قنوات المساعدة في المنظمات غير الحكومية وسفارات البلدان الأصلية. تشمل الشكاوى الخصومات غير القانونية من الأجر والعمل الإضافي القسري والقيود المفروضة على حرية التنقل والاحتفاظ بأوراق الهوية والتهديدات والعنف الجسدي¹⁶¹".

¹⁵⁸ تبين ملاحظة لجنة الخبراء/الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963). أيضاً، [التقرير القطري عن الأردن](#).

¹⁵⁹ منظمة العمل الدولية، [حالات وقضايا حرية التنظيم](#)، التقرير المؤقت رقم 393، آذار/مارس 2021، القضية رقم 3337 (الأردن) - تاريخ الشكاوى: 15 أيلول/سبتمبر 2018.

¹⁶⁰ المواد (73 - 76) من قانون العمل الأردني.

¹⁶¹ منظمة العمل الدولية، [العمالة المهاجرة في المنازل وفي قطاع صناعة الألبسة في الأردن - تحليل أساسي للاتجار بالأشخاص، والقوانين والسياسات ذات الصلة](#). أيضاً، منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، [العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل](#)، 2020.

يوجد قصور في هذا النظام لأنه لا يغطي المسائل المبينة أدناه. ويمكن أن يؤدي عدم وجود مثل هذه الأحكام والحقوق وتدابير الحماية في التشريعات الوطنية إلى زيادة احتمالية تعرض العمالة للعنف والتحرش في عالم العمل والحد من قدرتهم على الإبلاغ عن مثل تلك الأفعال والمطالبة بإنصافهم¹⁶². تشمل أوجه القصور في هذا النظام غياب تدابير الحماية والإجراءات اللازمة لضمان ما يلي:

- حرية التنظيم والاعتراف بالحقوق في المفاوضات الجماعية¹⁶³.
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري¹⁶⁴.
- القضاء على التمييز في التوظيف والمهن.
- نقل عامل/عاملة من جهة عمل إلى أخرى بدون الحاجة إلى تنازل من جهة العمل الأولى¹⁶⁵.
- تدابير حقيقية وفعالة لضمان تمتع العمالة المنزلية في الحماية اللازمة من جميع أشكال الإساءة والتحرش والعنف، وضمان قدرة العمالة على اللجوء إلى القضاء¹⁶⁶.
- مراقبة مستمرة وزيارات دورية لأصحاب/لصاحبات العمل، مع الأخذ في الاعتبار عدم وجود متابعة من قبل وزارة العمل أو وكالة الاستقدام بعد توظيف العمالة المنزلية¹⁶⁷.
- حق العمالة في التفاوض بشأن ترتيبات الإقامة مع صاحب/صاحبة العمل قبل بدء التوظيف¹⁶⁸.
- عدم إلزام العمالة بالبقاء في مسكن صاحب/صاحبة العمل خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية، أو الإجازات السنوية.
- حق العمالة في الاحتفاظ بوثائق السفر وبطاقات الهوية الخاصة بها¹⁶⁹.
- حق العمالة في التواصل بحرية مع الأسرة والأشخاص خارج العمل. يستلزم هذا تعديل النص المتعلق بحق العمالة في الاتصال بأسرها (مرة واحدة في الشهر) واستبداله بالنص: "يجب على صاحب/صاحبة العمل إتاحة إمكانية استخدام الإنترنت للعمالة منذ بداية التوظيف".
- آلية دفع إلكتروني لغايات مراقبة دفع الأجور لتلافي الإتجار بالبشر، الاستغلال، والأعمال الأخرى التي يترتب عليها أضرار اقتصادية¹⁷⁰.

6.2.5. العمالة المهاجرة في قطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة

أبرمت ثلاث اتفاقيات جماعية لقطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة (قطاع الألبسة)، ونصت آخر اتفاقية جماعية في تشرين ثاني/نوفمبر من عام 2019 على ما يلي¹⁷¹:

- منع التمييز بكافة أشكاله،
- منع العنف والتحرش،
- تبني سياسة داخلية للحماية من العنف والتحرش في العمل، و
- تدريب العمالة على محتوى السياسة المعنية بالعنف والتحرش وعلى آلية الشكاوى.

تبني عديد من أصحاب العمل/صاحبات العمل في قطاع الألبسة سياسات داخلية لمعالجة العنف والتحرش والتمييز¹⁷². يؤكد تقرير مرحلي لاستراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج "عمل أفضل - الأردن" لعام 2020 على أن البرنامج "عمل على ضمان توافق جميع

¹⁶² منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل، 2020.
¹⁶³ تستثني المادة (98) من قانون العمل غير الأردنيين/الأردنيات من حق يستحق تأسيس النقابات، بينما تهيمن العمالة غير الأردنية قطاع العمالة المنزلية.
¹⁶⁴ لجنة الخبراء/الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (طلب مباشر)، اعتمد عام 2018، ونشرت الجلسة 104 لمؤتمر العمل الدولي، (2019)، اتفاقية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29)، الأردن (مصادقة: 1966). تطلب اللجنة من الحكومة الاستمرار اتخاذ التدابير لضمان حماية العمالة المنزلية المهاجرة من الممارسات التعسفية وظروف العمل التي قد ترقى إلى العمل الجبري.

¹⁶⁵ منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل، 2020.
¹⁶⁶ بحسب عمال/عاملات، أدى بقاء الأسرة في المنزل طوال اليوم، وتعبه وتنظيفه باستمرار، إلى زيادة وقت العمل إلى 16 ساعة يومياً، بدون فترات راحة. تحدثت مجموعة أخرى من العمال/عاملات عن ظروف عمل مماثلة، لكنها ذكرت أيضاً أن الضغط النفسي الذي أصاب أصحاب/صاحبات العمل زاد من إنهاك هؤلاء العمال/عاملات، وأثر على الطريقة التي عوملوا بها من قبل أصحاب/صاحبات العمل. تابعت منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان 4 حالات لعمال/عاملات في منازل. أبلغ جيران أصحاب/صاحبات العمل عن تعرض هؤلاء العمال/عاملات إلى انتهاكات. اتصلت "تمكين" بوحدة مكافحة الاتجار بالبشر بشأن 3 من هذه الحالات، وأخرج العمال/عاملات من هذه المنازل. منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل، 2020.
¹⁶⁷ هذه المتابعة ليست مطلوبة بموجب القانون، إلا في حال تقديم شكوى. أوصى تقرير منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان "بضرورة تنفيذ عمليات تفتيش على ظروف العمل والمعيشة للعمالة المنزلية". منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل، 2020.
¹⁶⁸ تؤكد وكالات الاستخدام التنسيب بالتوظيف عبر استخدام بطاقة الهوية الوطنية لصاحب/لصاحبة العمل. لا يوجد اتصال مباشر بين العمالة وأصحاب/صاحبات العمل قبل هذا التنسيب.

¹⁶⁹ منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل، 2020.
¹⁷⁰ أوصى تقرير منظمة "تمكين" بـ "تفعيل آلية تحمي أجور العمالة المنزلية". منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل، 2020.

¹⁷¹ الاتفاقية الجماعية لقطاع صناعة الغزل، النسيج، والألبسة أبرمت في 21 تشرين ثاني/نوفمبر عام 2019.
¹⁷² تلقى برنامج "عمل أفضل - الأردن" من أصحاب/صاحبات العمل في قطاع صناعة الألبسة عدة نسخ من السياسات الداخلية بشأن العنف والتحرش والتمييز المصادق عليها من قبل وزارة العمل.

الأنظمة الداخلية للمصانع مع اتفاقية المفاوضة الجماعية" التي تتطلب من المصانع "اتخاذ الخطوات اللازمة وتبني سياسات تضمن الحماية من العنف، التحرش، والتمييز في مكان العمل"¹⁷³.

بعد عقد اجتماعات مع عديد من أصحاب/صاحبات العمل في قطاع صناعة الألبسة، يلاحظ هذا التحليل أن الجهود الداخلية لاعتماد سياسة لمنع العنف والتحرش والتمييز في مكان العمل والامتثال لها تشمل عدة تدابير مثل (أ) تعيين خبير/خبيرة في النوع الاجتماعي؛ (ب) إنشاء لجان تحقيق (ج) تدريب العمالة والإدارة الوسطى على ما يمثل عنفاً وتحرشاً قائمين على النوع الاجتماعي، مع التركيز على التحرش الجنسي؛ (د) تنظيم حملات توعوية بمحتوى السياسة؛ (هـ) العمل على إنشاء عملية/آلية واضحة لتلقي شكاوى العنف، التحرش، والتمييز ومعالجتها، مع ضمان سلامة الضحايا، وعدم تنفيذ أعمال انتقامية ضد هذه الفئة.¹⁷⁴

6.2.6. العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة

صادق الأردن على اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (الأشخاص من ذوي الإعاقة)، 1983، (رقم 159)¹⁷⁵ واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

تنص اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على المساواة وعدم التمييز في التوظيف. وفقاً للمادة (27): "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين [...] وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الأمانة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.

(ج) ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.¹⁷⁶

تفرض الاتفاقية كذلك التزاماً على الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتعليمية وغيرها من التدابير المناسبة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، داخل منازلهم وخارجها على السواء، من جميع أشكال الاستغلال والعنف والاعتداء، بما في ذلك جوانبها القائمة على النوع الاجتماعي.¹⁷⁷

عولجت حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك في العمل، على الصعيد الوطني، من خلال:

- قانون العمل.
- قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2017) الذي يعكس إلى حد كبير اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- إستراتيجية التوظيف والتدريب والتعليم المهني والتقني.¹⁷⁸
- الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016 - 2025.¹⁷⁹
- الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة - المرحلة الثانية (2010 - 2015).¹⁸⁰

تلزم المادة (13) من قانون العمل أصحاب/صاحبات العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب النسب المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتعين على صاحب/صاحبات العمل إرسال بيان للوزارة يحدد الأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة وأجر كل منهم. من الناحية العملية، تبلغ نسبة العمالة من ذوي الإعاقة في الأردن 16.1%، في حين تبلغ نسبة العاطلين/العاطلات على العمل 1.7%، و 82.2% نسبة غير النشطين/النشطات اقتصادياً.¹⁸¹ وتشير التقديرات كذلك إلى أن معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا يتجاوز 1.0% في القطاع العام ويبلغ 0.5% في القطاع الخاص.¹⁸²

¹⁷³ تلقى برنامج "عمل أفضل - الأردن"، إستراتيجية النوع الاجتماعي - تقرير مرحلي.

¹⁷⁴ أجريت مقابلات فردية مع جهات عمل في قطاع صناعة الألبسة توظف أكثر من 30 ألف عامل/عاملا. شارك في المقابلات أصحاب/صاحبات عمل، إدارة الموارد البشرية، وعمال/عاملات.

¹⁷⁵ اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (الأشخاص من ذوي الإعاقة)، 1983، (رقم 159)

¹⁷⁶ المادة (27) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

¹⁷⁷ المادة (16) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

¹⁷⁸ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (المركز الدولي للتعليم والتدريب الفني والمهني)، التقرير القطري عن الأردن.

¹⁷⁹ اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية، الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

¹⁸⁰ الأمم المتحدة، الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة 2010 - 2015.

¹⁸¹ حالة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن. 2018.

¹⁸² المرصد العمالي الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، تقرير عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، 2015.

في ضوء ذلك، ينبغي وضع آلية لمتابعة متطلبات الإبلاغ من قبل أصحاب/صاحبات العمل ولتعزيز الجهود المبذولة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصاديًا وزيادة مشاركتهم في سوق العمل¹⁸³.

أشار تقرير المجتمع المدني بشأن تطبيق اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن إلى أن نقص البيانات "هو الشاغل الأكبر والعائق الرئيسي أمام تقييم الواقع والسياسة، وإحداث التغيير والتحول الحقيقي، بما في ذلك تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على أساس تكافؤ الفرص وعدم التمييز"¹⁸⁴. ويشير التقرير إلى انتشار "ثقافة العار"، التي لها العديد من التداعيات، بما في ذلك تخوف النساء من الإبلاغ عن حالات التحرش. ويكشف التقرير كذلك عن أشكال التمييز في التوظيف التي يتعرض لها الأشخاص من ذوي الإعاقة في كثير من الأحيان مثل "الممارسات التمييزية، بدءًا من التقليل من قدرة الشخص، ومحاولة عزله، وعدم تكليفه بمهام وظيفية حقيقية، وربما الفصل التعسفي على أساس الإعاقة"¹⁸⁵.

تضمن آخر طلب مباشر من لجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى الحكومة في عام 2015 تقديم معلومات عن تأثير التدابير المتخذة لإتاحة خدمات التوظيف والتوجيه المهني والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

6.2.7. مصادقة الأردن على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية

بالإضافة إلى الاتفاقيات المذكورة، صادق الأردن على:

الاتفاقية بشأن العمل الجبري لعام 1930 (رقم 29)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري لعام 1975 (رقم 105)

أثار كل من قطاع الغزل والنسيج والألبسة، وقطاع العمالة المنزلية في الأردن خلال العقد الماضي مخاوف جدية بشأن العمل الجبري. طرأت تحسينات على ظروف العمل في قطاع الغزل والنسيج والألبسة على مدى العقد الماضي نتيجة للجهود المحلية والدولية المشتركة، بما في ذلك الجهود التي تقودها النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، ومنظمة العمل الدولية في الأردن من خلال مشروع عمل أفضل الأردن، وممثلي أصحاب/صاحبات العمل، ووزارة العمل وغيرها من الجهات المعنية. واعتبارًا من عام 2016 أزيل القطاع من قائمة الولايات المتحدة للعمالة القسرية¹⁸⁶. أما بالنسبة إلى قطاع العمالة المنزلية، فلا يزال يثير بواعث قلق جدية بشأن العمل الجبري.

تماشياً مع الاتفاقيتين رقم 29 ورقم 105، اتخذت العديد من التدابير في الأردن لمعالجة العمل الجبري، بما في ذلك:

- تنظيم عمل العمالة المنزلية.
- تعزيز الرقابة على مكاتب الاستقدام من خلال مديرية العاملين في المنازل في وزارة العمل، وفرض عقوبات جنائية ضد تعسف هذه المكاتب في استغلال السلطة.
- إصدار قانون الإتجار بالبشر والذي يحدد آلية متكاملة للإبلاغ والتنفيذ والمراقبة، علماً بأن مجلس الأمة الأردني أقر المشروع المعدل من القانون في 3 مارس 2021.
- إنشاء وحدة تنسيق مركزية لقضايا العمل الجبري والإتجار بالبشر، والتي تضم أطراف مصلحة مختلفين يمثلون منظمات المجتمع المدني والهيئات الحكومية وأجهزة إنفاذ القانون.
- تعزيز قدرات إنفاذ القانون في تحديد جرائم العمل الجبري والإتجار بالبشر والتحقيق فيهما ومقاضاة مرتكبيها.

وجدت دراسة حديثة نشرها اتحاد المرأة الأردنية عام 2020 أن عدد حالات الاتجار بالبشر في الأردن التي تعاملت معها الشرطة بين عامي 2009 و2019 كان 224 وتصدر "العمل المنزلي القسري المكنة الأعلى بنسبة 55.8% من بين هذه الحالات. يبدو هذا الرقم منخفضاً مقارنة بعدد العمالة المهاجرة في الأردن، لا سيما أن عدد العمالة المهاجرة غير المؤهلة وصل إلى أكثر من 800 ألف عامل/عاملة¹⁸⁷.

وفقاً للملاحظات الأخيرة بشأن الاتفاقية رقم 29، لا يزال وضع العمالة المهاجرة في الأردن مصدر قلق. فقد ورد في الملاحظات:

"تطلب اللجنة (لجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات) من الحكومة الاستمرار في اتخاذ التدابير اللازمة لضمان حماية العمالة المنزلية المهاجرة من الممارسات التعسفية وظروف العمل التي قد تصل إلى حد العمل الجبري"¹⁸⁸.

¹⁸³ تقرير الظل/الموازي بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، 2017.

¹⁸⁴ تقرير الظل/الموازي بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، 2017.

¹⁸⁵ تقرير الظل/الموازي بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، 2017.

¹⁸⁶ حذف قطاع صناعة الألبسة الأردني من قائمة العمالة القسرية الأميركية.

¹⁸⁷ مشروع "بورغن"، مكافحة الاتجار بالبشر في الأردن، 2021.

¹⁸⁸ لجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (طلب مباشر)، اعتمد عام 2018، ونشرت الجلسة 108 لمؤتمر العمل الدولي، (2019)، اتفاقية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29)، الأردن (مصادقة: 1966).

في المقابل، لوحظ أن الأردن هو واحد من الدول القليلة في الشرق الأوسط التي ترم اتفاقيات ثنائية مع بلدان المنشأ للعمالة الوافدة قبل أن تبدأ عملية التوظيف¹⁸⁹. يتماشى ذلك مع توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 بشأن علاقة الاستخدام/التوظيف، التي تنص على: "إبرام ترتيبات ثنائية لمنع ممارسات الإساءة والتدليس بغرض التهرب من الترتيبات القائمة لحماية العمال في سياق علاقة استخدام"¹⁹⁰.

أشارت منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان إلى أن جائحة كوفيد-19 أدت إلى مفارقة وضع العمالة المهاجرة. استلمت المنظمة العديد من الشكاوى التي ورد فيها "التعرض إلى أشكال مختلفة من سوء معاملة أصحاب/صاحبات العمل". وسلطت الشكاوى المقدمة الضوء على ضغط العمل المتزايد نتيجة بقاء الأسرة في المنزل طوال اليوم [...] مما أدى إلى العمل لمدة 16 ساعة في اليوم الواحد دون أي فترات راحة. أبلغت مجموعة أخرى من العمالة عن ظروف مماثلة، لكنها أضافت أن الوضع أصبح أكثر تعقيداً بسبب شعور أصحاب/صاحبات العمل بالتوتر بما أثر سلباً على معاملة العمالة¹⁹¹.

اتفاقية مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية 1951 (رقم 100)

شكل الأردن اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور عام 2011¹⁹²، والتي تتضمن عضوية العديد من أطراف المصلحة، ليكون بذلك من أوائل الدول في المنطقة العربية التي تتخذ إجراءات ملموسة في هذا المجال. أدى ذلك إلى إدخال قوانين وسياسات تعزز المساواة في الأجور وتشرف على إنفاذها، كان آخرها نصوص تحظر التمييز في الأجور في قانون العمل. يحظر قانون العمل، الذي ينطبق على العمالة في القطاع الخاص، التمييز في الأجور، وهو يُعرّف بأنه "التمييز في أجر العمال/العاملات مقابل العمل متساوي القيمة على أساس الجنس"¹⁹³. ووفقاً للمادة (53) من قانون العمل، يترتب على مخالفة النص فرض مخالفة مالية تصل إلى 1,500 دينار.

أشارت الملاحظات الأخيرة التي وجهتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى الأردن بشأن درجة امتثاله للاتفاقية رقم 100 إلى المادة 25 (ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لعام 2013، والتي تنص على أن "الموظف المتزوج يستحق علاوة عائلية، في حين تمنح هذه العلاوة للمرأة في حالات استثنائية (إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أطفالها بسن لا يزيد عن 18 سنة)"، مؤكدة بأن هذا "يشكل تمييزاً مباشراً فيما يتعلق بالمساواة بالأجور ويخالف أحكام للاتفاقية".

وتطلب اللجنة "من الحكومة توضيح ما إذا كانت صياغة المادة 25 (ب) من النظام رقم 82 لعام 2013 تمنح صراحة العلاوة العائلية إلى "المُعيل" الرئيسي، سواء أكان ذكراً أو أنثى. وفي حال افتراض أن الرجل هو "المُعيل" وأن المرأة تستحق العلاوة العائلية في ظروف استثنائية فقط، تحت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل النظام على وجه السرعة وضمان حق النساء والرجال في الحصول على جميع العلاوات بالتساوي، بما في ذلك العلاوة العائلية"¹⁹⁴.

تجدر الإشارة أن نسخة محدثة من نظام الخدمة المدنية قد صدرت في عام 2020 وبقي النص ذاته المبين أعلاه بخصوص العلاوة العائلية دون تعديل في المادة (24) (ب) من النظام الجديد¹⁹⁵.

الاتفاقية بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة 1958 (رقم 111)

لا يعترف قانون العمل بشكل صريح بالتمييز في الاستخدام والمهنة أو يحظره، باستثناء حظر التمييز في الأجور على أساس الجنس¹⁹⁶. أجرت اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور مراجعة قانونية للقوانين ذات الصلة بالاتفاقية رقم 111، وأوصت بتعريف التمييز المباشر وغير المباشر وحظره بناءً على جميع الأسس الواردة في المادة 1 (أ) من الاتفاقية كحد أدنى، وفي جميع مجالات الاستخدام والمهنة وأن تشمل جميع فئات العمالة¹⁹⁷.

تشمل الخطوات المهمة التي اتخذها الأردن في محاولة للتصدي للتمييز على أساس الجنس إعداد "دليل إرشادي لزيادة الوعي بالتحرش الجنسي في مكان العمل" من قبل الشركاء الاجتماعيين ومفتشية العمل، و"(1) إعداد واعتماد سياسة توجيهية للحماية من العنف والتحرش في عالم العمل والتي يتعهد أصحاب العمل بموجبه بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية خالية من جميع أشكال العنف

¹⁸⁹ منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، [العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل](#)، 2020.

¹⁹⁰ توصية منظمة العمل الدولية رقم 198 بشأن علاقة الاستخدام/التوظيف، 2006، المادة (7) (ب).

¹⁹¹ منظمة "تمكين" للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، [العمالة المنزلية بين البطالة وضغط العمل](#)، 2020. أيضاً، منظمة العمل الدولية، [العمالة المهاجرة في المنازل وفي قطاع](#)

[صناعة الألبسة في الأردن - تحليل أساسي للاجتماع بالأشخاص، والقوانين والسياسات ذات الصلة](#).

¹⁹² التحالف الدولي للمساواة في الأجر، [الأردن](#).

¹⁹³ المادتان (2) و (52) من قانون العمل.

¹⁹⁴ [ملاحظة](#) لجنة الخبراء/الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، تبنت عام 2020، ونشرت الجلسة 109 (2021) لمؤتمر العمل الدولي، اتفاقية المساواة في الأجر،

1952 (رقم 100) - الأردن (مصادقة 1966).

¹⁹⁵ نظام الخدمة المدنية رقم 9 لعام 2020

¹⁹⁶ المادتان (2) و (53) من قانون العمل.

¹⁹⁷ [ملاحظة](#) للجنة الخبراء/الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي، تبنت عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية

التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963).

والتهديد بالعنف والتمييز والتحرش والتخويف وأي سلوك مسيء آخر؛ و (2) إدراج بند خاص في الأنظمة الداخلية للشركات ينص على تبني سياسة بشأن الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل. وفي حال لم يتوفر مثل هذا البند، لن تصادق مفتشية العمل على النظام الداخلي للشركة¹⁹⁸.

حثت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ملاحظاتها الأخيرة بشأن الاتفاقية رقم 111 "الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة دون تأخير لتعديل قانون العمل رقم 8 لعام 1996، من أجل: (1) حظر التمييز المباشر وغير المباشر بناءً على جميع الأسس الواردة في المادة 1 (أ) من الاتفاقية كحد أدنى، وفي جميع مجالات الاستخدام والمهنة؛ (2) على أن تشمل جميع فئات العمالة في القطاعات الرسمية وغير الرسمية، بما في ذلك العمالة المنزلية¹⁹⁹."

فيما يتعلق بالمادة (1) (أ) (أ) التمييز على أساس الجنس - تشير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى عدم وجود تعريف صريح للتحرش الجنسي أو حظر واضح في القوانين التي تحكم عالم العمل، وبالتالي "تطلب من الحكومة: (1) تكثيف جهودها لضمان إدراج تعريف شامل وحظر واضح للتحرش الجنسي بنوعيه (المقايضة وبيئة العمل العدائية) في قانون العمل، وضمان استخدام لغة حيادية الجنس؛ (2) الاستمرار في اتخاذ التدابير الوقائية، بما في ذلك إطلاق مبادرات التوعية بشأن التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة، وتسليط الضوء على الوصمة الاجتماعية المرتبطة بهذه المسألة، على أن تستهدف المبادرات العمالة وأصحاب/صاحبات العمل والمؤسسات والمسؤولين عن إنفاذ القانون، مع تحديد الإجراءات والحلول المتاحة؛ و (3) تقديم معلومات عن عدد وطبيعة ونتائج أي شكاوى أو حالات تحرش جنسي في الاستخدام والمهنة اكتشفها مفتشو العمل وتعاملت معها المحاكم أو أي هيئة أخرى²⁰⁰."

في إطار ملاحظاتها بشأن ذات الاتفاقية، طلبت اللجنة من الحكومة الأردنية "إعادة النظر في النهج المتبع في التعامل مع القيود المفروضة على عمل المرأة، واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان تعديل المادة 69 من قانون العمل والقرار رقم 6828، بحيث تقتصر أي قيود على العمل الذي يمكن أن تقوم به المرأة على حماية الأمومة بالمعنى الحرفي، ولا تستند إلى افتراضات نمطية تتعلق بقدرتها ودورها في المجتمع²⁰¹". يرجى الاطلاع على القسم 6.2.1 بهذا الخصوص.

¹⁹⁸ ملاحظة للجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي، تبنت عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963).

¹⁹⁹ ملاحظة للجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي، تبنت عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963). بالنسبة للعمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، مراجعة القسم 6.2.6.

²⁰⁰ ملاحظة للجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التحرش الجنسي، تبنت عام 2020، نشرت الجلسة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) - الأردن (مصادقة: 1963).

²⁰¹ لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (طلب مباشر)، اعتمد عام 2018، ونشرت الجلسة 108 لمؤتمر العمل الدولي، (2019)، اتفاقية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29)، الأردن (مصادقة: 1966).

7. الفصل 7: الحماية والوقاية

7.1. المادتان (7) و(8) من الاتفاقية رقم 190: الدور الأساسي للدولة

تنص المادة (7) من الاتفاقية رقم 190 على ما يلي: "دون المساس بأحكام المادة (1) وتماشياً معها، تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تعرف ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وتحظرها، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

تسهل هذه المادة على الحكومات تعريف المصطلحات الأساسية بموجب الاتفاقية رقم 190، طالما أن المفاهيم المقدمة تحدد جميع أشكال العنف والتحرش وتحظرها بما يتماشى مع المادة الأولى من ذات الاتفاقية.

وكما هو موضح في الفصل 4، لا يزال الإطار التشريعي المتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل مجزأً إلى حد كبير، بما يستدعي من الأردن تعريف العنف والتحرش في عالم العمل بصورة شاملة ووضع الإجراءات اللازمة لحظره.

أما بالنسبة للمادة (8) من الاتفاقية رقم 190، فتسلط الضوء على دور الدولة في الاقتصاد غير المنظم:

تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:

- أ. التسليم بالدور المهم الذي تضطلع به السلطات العامة في حالة العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛
- ب. تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال/العاملات والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب/صاحبات العمل والمنظمات العمالية المعنية ومن خلال وسائل أخرى؛
- ج. اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء الأشخاص حماية فعلية.

كما توضح الفقرة 11 من التوصية رقم 206 أيضاً أن "ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة لعمال وأصحاب عمل الاقتصاد غير المنظم وربطاتهم لمنع ومعالجة العنف والتحرش في الاقتصاد غير المنظم".

فيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم، اعتمد الأردن في عام 2015 إطاراً وطنياً لتنظيم الاقتصاد غير المنظم بعنوان "نحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن"²⁰². وورد في دراسة حديثة أجريت في عام 2020 أن "الاقتصاد الأردني غير المنظم يساهم بنحو 25 في المائة من الدخل القومي ويعمل به حوالي 46% من إجمالي القوى العاملة في المملكة"²⁰³. وسجل الأردن في الآونة الأخيرة تقدماً كبيراً من خلال إصدار نظام عمال الزراعة، إذ كانت هذه الفئة مستبعدة سابقاً من نطاق قانون العمل الأردني مع عدم توفر نظام يحكم حقوقها²⁰⁴.

أشارت لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى ضرورة إنشاء جهات تفتيش وتزويدها بالموارد البشرية والمالية الكافية لتمكينها من رصد الممارسات التمييزية ضد المرأة في مجال العمل وفرض العقوبات المناسبة، لا سيما في القطاعين الخاص وغير الرسمي²⁰⁵.

لا تزال العمالة المنزلية خارج مظلة مؤسسة الضمان الاجتماعي، إلا أن لرئيس الوزراء الصلاحية بإصدار التعليمات التي تنص على إدراج العمالة المنزلية في نطاق تغطية المؤسسة²⁰⁶، وذلك مهم جداً لتحقيق ظروف عمل لائقة لهذه الفئة.

وبالمثل، بالنسبة للعمالة المنزلية وغيرها من الفئات العاملة في الاقتصاد غير المنظم، توصي اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإعادة تقييم اقتطاعات مؤسسة الضمان الاجتماعي، التي تبلغ حالياً 21.75%، لهذه الفئة بهدف خفضها²⁰⁷. وتؤكد اللجنة على أن الحق في التنظيم وتشكيل النقابات والمفاوضات الجماعية هو أمر أساسي لحماية حقوق العمالة في الاقتصاد غير المنظم لضمان تحقيق معايير العمل اللائق²⁰⁸.

²⁰² منظمة العمل الدولية، الأردن يصادق على إطار وطني لتنظيم الاقتصاد غير المنظم، 2015.

²⁰³ مركز القدس للدراسات السياسية، حالة الاقتصاد غير الرسمي في الأردن: فرص الاندماج وتحدياته، 2019. أيضاً، منتدى الاستراتيجيات الأردني، العمالة غير الرسمية في الأردن: دروس من كوفيد-19، 2020.

²⁰⁴ نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

²⁰⁵ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، توصيات نهائية بشأن التقرير الدوري السادس للأردن، 2017.

²⁰⁶ المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي.

²⁰⁷ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تعزير حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن، ورقة سياسات، 2018.

²⁰⁸ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تعزير حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن، ورقة سياسات، 2018.

تتضمن التوصيات التي قدمتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة إلى الحكومة الأردنية لإنفاذ تدابير حماية المرأة في الاقتصاد غير المنظم ما يلي:

- دعوة لإنفاذ الإطار الوطني لتنظيم الاقتصاد غير المنظم تحت عنوان "نحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن"، من خلال وضع خطة تنفيذ وخارطة طريق.
- تعديل نظام العمل المرن بما يتيح للعمالة إمكانية التمتع بترتيبات عمل مرنة "بالتنسيق" مع صاحب/صاحبة العمل، بدلاً من "موافقة صاحب/صاحبة العمل".
- دعوة لتطبيق أدوات التفتيش وتشديد العقوبات على المخالفين/المخالفات من أصحاب/صاحبات العمل.
- ضرورة إجراء دراسة أساسية لتقييم الوضع الحالي في الاقتصاد غير المنظم لتحديد الظروف الأساسية التي يمكن من خلالها قياس التحسينات والنتائج، واعتماد تدابير وآليات مراقبة وتقييم واضحة من قبل دائرة الإحصاء.
- دعم رائدات الأعمال في الأعمال الصغيرة والمتناهية الصغر.

7.2. المادة (9) من الاتفاقية رقم 190: الأدوار التكميلية

بحسب المادة (9) من الاتفاقية رقم 190، تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها [امكاناتهم الإشرافية والرقابية] لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، ولا سيما أن يقوموا بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، بما يلي:

- أ. اعتماد وتنفيذ سياسة مكان عمل بشأن العنف والتحرش، بالتشاور مع العمال وممثلهم؛
- ب. مراعاة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند إدارة السلامة والصحة المهنية²⁰⁹؛
- ج. تحديد وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثلهم، واتخاذ الإجراءات لمنعها والسيطرة عليها؛ و
- د. تزويد العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين بالمعلومات والتدريب بأشكال يسهل الوصول إليها حسب مقتضى الحال بشأن المخاطر المحددة للعنف والتحرش وتدابير الوقاية والحماية المرتبطة بهما، بما في ذلك حقوق ومسؤوليات العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين فيما يتعلق بالسياسة المشار إليها أعلاه.

عند تقييم مسؤوليات أصحاب العمل وفقاً للمادة (9)، يجب التأكيد على تقييم هذه المسؤوليات ضمن معايير الملاءمة، الرقابة، والتطبيق العملي.

التشريعات ذات العلاقة

7.2.1. السياسة الداخلية بشأن العنف والتحرش

تبنت وزارة العمل في عام 2019 سياسة داخلية نموذجية للتصدي للعنف والتحرش والتمييز في عالم العمل تتماشى إلى حد كبير مع الاتفاقية رقم 190 على الرغم من اعتماد السياسة الداخلية قبل صدور الاتفاقية رقم 190²¹⁰. تلزم وزارة العمل أي شركة لديها 10 عمال/عاملات أو أكثر أن تتبنى هذه السياسة النموذجية كجزء من أنظمتها الداخلية. وتمثل هذه "السياسة النموذجية" وثيقة استرشادية مما يعني أن لأصحاب/صاحبات العمل الحرية في عدم تبنيها بصيغتها المطروحة طالما أنهم يزودون وزارة العمل بأنظمة داخلية توفر الحماية الكافية من العنف والتحرش والتمييز بحسب تقدير وزارة العمل.

تلزم المادة (55) من قانون العمل أصحاب/صاحبات العمل ممن يوظفون 10 عمال/عاملات أو أكثر تبني أنظمة داخلية تنظم المسائل المتعلقة بمكان العمل²¹¹ على أن يصادق وزير العمل على هذه الأنظمة. وفي إطار الصلاحية الممنوحة لوزير العمل بموجب المادة (55)، تشترط الوزارة للمصادقة تقديم أدلة على تبني سياسة داخلية تغطي حالات العنف والتحرش والتمييز. من الناحية العملية، يضع أصحاب/صاحبات العمل الأنظمة الداخلية في مرحلة مبكرة بعد تسجيل الأعمال. وفي حال عدم تقديم مثل هذه السياسة، لن تصادق وزارة العمل على الأنظمة الداخلية.

²⁰⁹ في عام 1984، عرفت منظمة العمل الدولية العوامل النفسية والاجتماعية (المخاطر) على أنها "التفاعلات بين بيئة العمل وفيما بينها، والمحتوى الوظيفي، والظروف التنظيمية والقدرات، والاحتياجات، والثقافة، والاعتبارات الشخصية للعمالة خارج الوظيفة، التي قد تؤثر، من خلال التصورات والخبرة، على الصحة، أداء العمل، والرضا الوظيفي".

"في حين أن الضغط النفسي في حد ذاته لا يشكل ضرراً جسدياً أو نفسياً، إلا أنه طول فترته و/أو شدته يطول يمكن أن تسبب إصابات نفسية وجسدية"، منظمة العمل الدولية، [بيئات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش](#)، 2020.

²¹⁰ في حزيران/يونيو عام 2019، وبعد عدة حوارات اجتماعية، تبنت وزارة العمل نموذج سياسة لمعالجة العنف، التحرش، والتمييز في عالم العمل، لاعتماده من قبل أصحاب/صاحبات العمل كجزء من الأنظمة الداخلية (وفقاً لقانون العمل، المادة 55).

²¹¹ المادة (55) من قانون العمل: "على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه."

7.2.2. العنف والتحرش من منظور السلامة والصحة المهنية

ترتبط التوجيهات غير الملزمة في التوصية رقم 206 بصورة مباشرة بين الاتفاقية رقم 190 ومعايير منظمة العمل الدولية الأخرى المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وتنص التوجيهات على أنه ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي الاتفاقيات المعنية بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، من قبيل اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155) ²¹²، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية 2006 (رقم 187) ²¹³.

لم يصادق الأردن بعد على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المذكورة أعلاه بشأن السلامة والصحة المهنية ²¹⁴ كما أن التشريعات الأردنية لا تغطي العنف والتحرش من منظور الصحة والسلامة المهنية حتى الآن. ومع ذلك، فإن اللغة الحالية في أحكام قانون العمل بشأن السلامة والصحة المهنية (المواد 78-84) لا تحول دون وضع قوانين تحظر بصراحة العنف والتحرش في عالم العمل من منظور السلامة والصحة المهنية.

المخاطر النفسية والاجتماعية

تسهم العديد من العوامل في وقوع حوادث العنف والتحرش في مكان العمل، بما في ذلك عوامل متعلقة بالمخاطر النفسية والاجتماعية وضغوطات العمل. في حين لا تشكل ضغوطات العمل في حد ذاتها ضرراً جسدياً أو نفسياً، إلا أنها قد تتسبب في إصابات نفسية وجسدية عند التعرض لها لفترة طويلة أو بدرجة عالية ²¹⁵. تصنف مختلف عمليات تخطيط الأعمال وإدارتها التي تزيد من ضغوطات العمل على أنها مخاطر نفسية واجتماعية ²¹⁶.

أصدرت منظمة العمل الدولية مؤخراً تقريراً يستعرض مجموعة من المخاطر النفسية الاجتماعية الرئيسية والمتراكمة التي عرفت بأنها "تؤدي إلى ضغوطات مرتبطة بالعمل وبالتالي تزيد من خطر العنف والتحرش أو التي تؤدي مباشرة إلى حالات العنف والتحرش، أو التي تعتبر بحد ذاتها شكلاً من أشكال التحرش" بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، متطلبات العمل، والتحكم في الوظيفة، وتصميم المهام، ووضوح الدور، والعلاقات في مكان العمل، وأنماط القيادة، والعدالة التنظيمية، وإدارة التغيير التنظيمي، وبيئة العمل المادية ²¹⁷.

لم يعترف القانون الأردني بعد بالصلة بين المخاطر النفسية والاجتماعية وبين ظهور أو انتشار العنف والتحرش في عالم العمل.

مخاطر العمل

يشمل قانون العمل الأردني جزءاً يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، إلا أنه لا يتطلب من أصحاب/صاحبات العمل اتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل ²¹⁸.

وفقاً لأحكام المادة (78) من قانون العمل:

أ. يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

1. توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه ²¹⁹.
2. توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملايس، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.
3. احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن ²²⁰.
4. توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة.

ب. لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة.

²¹² الاتفاقية بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981، (رقم 155).

²¹³ الاتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، 2006، (رقم 187). أيضاً، الفقرة (6) من التوصية رقم 206.

²¹⁴ منظمة العمل الدولية، الاتفاقيات التي صادق عليها الأردن.

²¹⁵ منظمة العمل الدولية، بيئات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش، 2020.

²¹⁶ منظمة العمل الدولية، بيئات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش، 2020.

²¹⁷ منظمة العمل الدولية، بيئات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش، 2020.

²¹⁸ المادة (5) من تعليمات السلامة والصحة المهنية لسنة 2011.

²¹⁹ المادة (78) من قانون العمل.

²²⁰ المادة (78) من قانون العمل.

بالإضافة إلى ما سبق، تنص تعليمات السلامة والصحة المهنية لعام 2011²²¹ المطبقة على المؤسسات المسجلة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي²²² في المادة (2) على أن على المؤسسات الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، والالتزام الإدارة العليا في المنشأة بالسلامة والصحة المهنيين من خلال وضع السياسات والأهداف المكتوبة وإعداد الخطط والبرامج، ومن خلال اتخاذ التدابير اللازمة لضمان الإدارة الفعالة، مثل:

- تحديد المخاطر المهنية والإجراءات الوقائية والتخفيفية
- مشاركة العمالة وممثلها في جوانب الصحة والسلامة المهنية
- رفع كفاءة العمالة وتنظيم برامج تدريبية على الصحة والسلامة المهنية لجميع فئات العمالة.
- رصد وقياس وتقييم أداء السلامة والصحة المهنيين.
- إدارة وتوثيق نظام وبرنامج السلامة والصحة المهنيين.

وفقاً للأحكام القانونية المذكورة أعلاه بشأن السلامة والصحة المهنيين، يلاحظ ما يلي:

- لا يتطرق قانون العمل إلى العنف والتحرش بصورة صريحة كجزء من مخاطر العمل ولا يستبعدهما. لذلك، يرى المؤلفان أن العنف والتحرش يمكن اعتبارهما من مخاطر العمل وهذا من شأنه أن يتيح إصدار تعليمات إضافية للتصدي للعنف والتحرش باعتباره خطراً من مخاطر العمل. فمن وجهة نظر المؤلفين، قد يشكل ذلك وسيلة قانونية سريعة لمواجهة العنف والتحرش من منظور السلامة والصحة المهنيين لحين إدخال تعديلات تشريعية شاملة على قانون العمل بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 190.
- بالرغم من أن الأنظمة والتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنيين لا تغطي سوى الصحة البدنية للعمالة (مثل توفير خوذة والتهوية والإنارة)، إلا أن أحكام المادتين (78) و (79) تلزم صاحب/صاحبة العمل صراحة بتوفير وسائل الحماية والوقاية من مخاطر العمل. وعلى الصعيد العالمي، يصنف العنف والتحرش في عالم العمل ضمن "مخاطر العمل"²²³.
- بناءً على ذلك، ينبغي تقديم تدابير شاملة لمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل من منظور السلامة والصحة المهنيين. ويجب أن يهدف إطار السلامة والصحة المهنيين الأردني إلى حماية الصحة البدنية والعقلية للعمالة، وأن يركز على الوقاية من جميع المخاطر المتعلقة بالعمل وإدارتها ومعالجتها، بما في ذلك المخاطر النفسية والاجتماعية والعنف والتحرش في مكان العمل²²⁴.

يوصي هذا التحليل بإدخال تدابير تتعلق بالوقاية والحماية من العنف والتحرش من خلال تفعيل صلاحية وزير العمل الممنوحة في المادة (78) بشأن إصدار تعليمات الصحة والسلامة، وذلك لحين إجراء التعديلات التشريعية اللازمة. من خلال هذه التعليمات، يمكن إدخال وتطوير تدابير تتعلق بالوقاية والحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.

تدعو التوصية رقم 206 إلى التركيز بشكل خاص على المخاطر التي:

- تنجم عن ظروف وترتيبات العمل وتنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية، حسب مقتضى الحال؛
- تتخرب فيها أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور؛
- تنشأ عن التمييز واستغلال علاقات القوة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.

يسلط هذا التحليل الضوء على المسائل الرئيسية التي يجب مراعاتها في التشريع المقترح²²⁵:

- تقييم مخاطر العنف والتحرش في مكان العمل بمشاركة العمالة و/أو ممثلها؛
- تقييم المخاطر لتشمل الخصائص المادية والتنظيمية لمكان العمل/المهنة؛
- المظاهر الشائعة للعنف والتحرش في صناعات وقطاعات معينة؛
- اتخاذ التدابير البيئية على أساس تقييم المخاطر، مثل إعادة تصميم المساحات ووضع الكاميرات والحراسة والإضاءة والنقل؛

²²¹ أقرت تعليمات السلامة والصحة المهنية بموجب قرار مجلس الوزراء في 2011/3/5. أصدر مجلس الوزراء قراره عقب الاطلاع على كتاب وزير العمل / رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 2938/140 في 2011/4/14 وبناء على تنسيب لجنة التنمية الاقتصادية في جلستها بتاريخ 2011/4/26.

²²² المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي: "المقاصد هذا القانون تعني كلمة المنشأة أي وزارة أو دائرة حكومية أو هيئة أو مؤسسة رسمية أو عامة أو أي شركة أو مؤسسة أو جمعية أو أي شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر من الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون أو أي شخص طبيعي يعمل لحسابه الخاص أو أي جهة أخرى تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون."

²²³ "يمثل العنف والتحرش في مكان العمل تهديداً كبيراً ومستمرًا لصحة العمالة وسلامتها، إضافة إلى الإنتاجية والسمعة التنظيميتين". "تنص قوانين السلامة والصحة المهنيين في عدد من البلدان على وجوب حماية صحة العمالة البدنية والعقلية في مكان العمل من قبل أصحاب/صاحبات العمل". منظمة العمل الدولية، [بنيات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش](#)، 2020.

²²⁴ منظمة العمل الدولية، [بنيات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش](#)، 2020.

²²⁵ منظمة العمل الدولية، [بنيات عمل آمنة، صحية، وخالية من العنف والتحرش](#)، 2020.

- تقديم إجراءات تنظيمية بناءً على تقييم المخاطر، مثل التحديد الواضح للأدوار، ووضوح قنوات التواصل، وعقد الدورات التدريبية، وتوفير المعلومات وإعداد الموارد التثقيفية حول كيفية العمل بشكل فعال وآمن، واعتماد برمجيات إدارة المشروع، والوعي بالصحة النفسية ودعمها.
- وجوب توفير المعلومات والدورات التدريبية للعمال (بصورة واضحة ومفهومة للجميع) من قبل أصحاب/صاحبات العمل بشأن المخاطر وتدابير الوقاية والاستجابة للعنف والتحرش، فضلاً عن حقوق العمال والتزاماتها²²⁶.

وبمجرد إقرار مثل هذا التشريع، يمكن تنفيذ التدابير المقترحة في التوصية رقم 206، حيث يجب أن يخضع مفتشية العمل وكوادر السلطات المختصة الأخرى، حسب مقتضى الحال، لتدريب بشأن النوع الاجتماعي بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك المخاطر النفسية والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش والتمييز ضد مجموعات معينة من العمال²²⁷.

أما بالنسبة إلى فرض عقوبات على مرتكبي/مرتكبات أفعال العنف والتحرش²²⁸، تخضع العمال للمساءلة الفردية عن مدى الامتثال لمتطلبات السلامة والصحة المهنية في إطار المادة (82) من قانون العمل التي تنص على أن العمال قد تكون "تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة" في حال عدم الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية.

بالإضافة إلى ذلك، يحدد نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية²²⁹ متطلبات تشكيل لجان داخلية للصحة والسلامة المهنية في الشركات التي يزيد عدد العمال فيها عن 20 شخصاً²³⁰. يتمثل دور هذه اللجان في الإشراف الداخلي على المنشأة، وتتضمن مسؤولياتها وضع السياسات المناسبة، ومراقبة امتثال طواقم العمل، وتسجيل حالات عدم الامتثال، وإصدار القرارات والتوصيات ذات الصلة. حالياً، لا تشمل صلاحيات هذه اللجان حالات العنف والتحرش، إذ لم تدرج مثل هذه الحوادث ضمن الإطار التنظيمي للسلامة والصحة المهنية. وبمجرد إدخال التعلات اللازمة على قانون العمل والتشريعات ذات الصلة، ستعمل هذه اللجان بوصفها جهة تنفيذية داخلية.

²²⁶ المادة (9) (د) من الاتفاقية رقم 190. أيضاً الفقرة 16 (د) من التوصية رقم 206.

²²⁷ الفقرة (20) من التوصية رقم 206.

²²⁸ المواد (4) (2) (و) و(10) (د) من الاتفاقية رقم 190.

²²⁹ في الجريدة الرسمية رقم 4274 لعام 1998، المنشورة في 1998/4/16، صفحة 1259.

²³⁰ المادة (2) من تعليمات القطاعات الخاضعة لأحكام نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية لسنة 1998: قطاع المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض والصناعات المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيمها أو إصلاحها أو زخرفتها أو حلقها أو إعدادها للبيع والصناعات التي تقوم بتنفيذ شكل المواد ويدخل في ذلك بناء السفن وتفكيك الأدوات وكذلك توليد القوى المحركة بصفة عامة والكهرباء وتحويل ضغط هذه القوى ونقلها. ب. قطاع التشييد والبناء. ج. قطاع النقل البري والبحري والمواصلات والاتصالات السلوكية واللاسلكية. د. قطاع الإعلام والصحافة والطباعة والنشر والتوزيع. هـ. قطاع المنشآت السياحية والفندقية والمحال العامة والملاهي. و. قطاع الشحن والتفريغ والتخزين. ز. القطاع الزراعي والبيطري وصيد البر والبحر والتعاونيات. ح. قطاعات الخدمات وتشمل (النظافة، الأمن، الخدمات البحرية للسفن في الموانئ، خدمات البترول، خدمات المجتمع، المنشآت الصحية. ط. قطاع البترول. ي. قطاع الصناعات التحويلية. ك. المرافق والهيئات العامة للصرف الصحي والمياه والكهرباء والغاز وشركات توزيعها.

8. الفصل 8: الإنفاذ وسبل الانتصاف²³¹

8.1. المادة (10) من الاتفاقية رقم 190

بحسب المادة (10) من الاتفاقية، تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

- أ. رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- ب. ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ وتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:
 1. إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات في مستوى مكان العمل؛
 2. آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛
 3. المحاكم أو هيئات القضاء؛
 4. حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو الأعمال الانتقامية؛
 5. تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى والضحايا؛
- ج. حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية.
- د. النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في عالم العمل؛
- هـ. النص على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل، سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعالة وآمنة ومراعية للجنس لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- و. الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي، وبقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، تخفيف أثره في عالم العمل؛
- ز. ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، ويقع عليهم واجب إعلام الإدارة بذلك؛
- ح. ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة، رهناً بأي حقفي الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون.

التشريعات الأردنية ذات العلاقة

8.1.1. الشكاوى وفرض الخلافات/النزاعات

قانون العمل

كما هو موضح في القسم 4.2.2 من هذه الدراسة، لا يتطرق قانون العمل بشكل واضح وشامل للعنف والتحرش في عالم العمل ولا يحظره صراحةً. بالإضافة إلى ذلك، لا يتضمن قانون العمل نظاماً للإبلاغ عن حوادث العنف والتحرش في عالم العمل، وبالتالي، لا توجد آلية رصد ومراقبة فعالة.

يجب أن يوفر قانون العمل الأردني آليات واضحة للشكاوى وتسوية المنازعات لقضايا العنف والتحرش في عالم العمل داخلياً على مستوى المؤسسة وخارجها. تبني بعض أصحاب العمل في الأردن سياسة نموذجية للحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل نشرتها وزارة العمل والمشار إليها في القسم 7.2.1 أعلاه. يجب أن يوفر القانون كذلك سبل الانتصاف (بخلاف الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق القانونية وما يترتب من تعويضات) بالإضافة إلى تحديد العقوبات المناسبة للفعل المرتكب، وليس حصر الحل في إنهاء العمل.

تتطلب المادة (10) (ب) من الاتفاقية رقم 190 أن توفر الدول وسائل انتصاف مناسبة وفعالة، وآليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ وتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش. بموجب قانون العمل، فإن الخيار الوحيد المتاح للعمال التي تتعرض لأشكال معينة من العنف و/أو التحرش هي المدرجة في المادة (29) من قانون العمل ألا وهي إنهاء

²³¹ المادة (10) من الاتفاقية رقم 190.

العمل مع الحق في التعويض، مع الإشارة أن المادة (29) لا تتناول حوادث العنف والتحرش التي يرتكبها زملاء العمل أو أطراف ثالثة أو أي شخص آخر غير صاحب/صاحبة العمل أو من يمثله.

لا يوفر قانون العمل سبل انتصاف أخرى لحالات العنف والتحرش بخلاف الحق في ترك العمل مقابل تعويض في حالات محددة، كما لا يوفر قنوات إبلاغ وآليات لمعالجة الشكاوى غير القضائية سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي.

علاوة على ذلك، تنص المادة (10)(د) من الاتفاقية رقم 190 على وجوب إيقاع عقوبات على الجناة. وتطرق قانون العمل إلى ذلك فقط في المادة (28) التي تنص على إنهاء العمل دون تعويض باعتباره العقوبة الوحيدة التي يتم فرضها على الجناة وفي أشكال محددة جداً من العنف و/أو التحرش المذكورة في المادة (28). في حال ارتكب صاحب/صاحبة العمل أو من يمثله "الاعتداء الجنسي" أو "الضرب"، يمنح قانون العمل وزير العمل صلاحية إغلاق المؤسسة لفترة زمنية محددة.

يجب أن يعالج قانون العمل العنف والتحرش في عالم العمل بشكل أكثر شمولية وأن ينص على عقوبات للجنة تتناسب مع الفعل المرتكب.

نظام الخدمة المدنية الشكاوى وفض المنازعات

يمنح نظام الخدمة المدنية العمالة الحق في تقديم شكاوى في حال:²³²

1. وجود أي مسألة أو مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات إذا كانت تتعلق بطبيعة العمل في الدائرة أو لها علاقة بالموظف المتظلم وشؤونه والقرارات المتخذة بحقه.
2. صدور أي تصرف أو مخالفة من شأنه الإخلال بأخلاقيات الوظيفة العامة وقواعد السلوك الوظيفي، أو الإخلال بمبادئ العدالة والنزاهة.
3. التعرض إلى أي ضغط أو إكراه أو طلب غير مشروع من أي موظف سواء كان رئيساً أو زميلاً أو مرؤوساً للتصرف بشكل غير قانوني أو القيام أو الامتناع عن القيام بإجراء معين من شأنه أن يشكل انتهاكاً لواجبات الموظف المتعلقة بالنزاهة والسرية.

من منظور إجرائي، يشكل الوزير لجنة خاصة في كل دائرة معنية للنظر في الشكاوى، التي يخضع تقديمها لإجراءات وفترات محددة²³³. يلاحظ هنا أن النظام لا يوفر آلية واضحة لتقديم الشكاوى وتسوية المنازعات لقضايا التحرش والعنف في عالم العمل أو العنف القائم على النوع الاجتماعي أو التحقيق من قبل لجنة ذات خبرة في العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا المطلب غير واردة في الاتفاقية رقم 190، ولكنها مدرجة في التوجيهات غير الملزمة في التوصية رقم 206²³⁴.

بالإضافة إلى ذلك، لا ينص النظام على تقديم أي تعويضات أخرى للأشخاص المتضررين من أعمال العنف و/أو التحرش في عالم العمل مما لا يتماشى مع أحكام المادة (10) (ب).

8.1.2 الوصول إلى العدالة والسرية وحماية المبلغين/المبلغات

نظام حماية المبلغين والشهود والمخبرين والخبراء في قضايا الفساد وأقاربهم والأشخاص وثيقي الصلة بهم

صدر هذا النظام²³⁵ بهدف توفير الحماية للأشخاص المشمولين به في حال صلتهم بجرائم فساد يعاقب عليها وفقاً لقانون النزاهة ومكافحة الفساد رقم 13 لعام 2016. يستثني هذا القانون النزاعات والشكاوى بين الأفراد وغيرهم التي لا يكون موضوعها "فساداً". وبحسب القانون، يشمل "الفساد" إساءة استخدام السلطة، فلا يعالج القانون العنف والتحرش صراحة، مما يترك فجوة تشريعية يجب معالجتها بشكل ملائم.

قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (9) لسنة 1961

²³² المادة (162) من نظام الخدمة المدنية.

²³³ أكد ذلك رئيس قسم الشكاوى في ديوان الخدمة المدنية.

²³⁴ تضمن الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية أيقونة للشكاوى دون اخذ العنف والتحرش في عين الاعتبار.

²³⁵ الجريدة الرسمية عدد رقم 5286، الصفحة 3100، تاريخ 15/ 5/ 2014.

يتضمن قانون أصول المحاكمات الجزائية إجراءات الإبلاغ عن القضايا الجنائية وسيرها والنظر فيها إلى حين إصدار الحكم. ويوضح كذلك الجهات التي تقدم إليها الشكاوى، وآلية رفع الدعاوى، والمواعيد المخصصة لتقديم الشكاوى والدفاع وإفادات الشهود وما إلى ذلك. إلا أن هذا النظام لا يوفر الحماية للأشخاص اللذين يقدمون شهادات أو شكاوى، أو للمبلغين/المبلغات، ولهذا يحتاج إلى مراجعة لتغطية إجراءات السرية والحماية في حالات العنف والتحرش في عالم العمل.

8.1.3. المساعدة القانونية

قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (9) لسنة 1961

بموجب المادة (208) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، يُمنح التمثيل القانوني المجاني في الجنايات التي تكون عقوبتها الإعدام أو الأشغال المؤبدة أو الاعتقال المؤبد أو الأشغال المؤقتة لمدة عشر سنوات أو أكثر في حال كان المتهم غير قادر على تعيين محام لاعتبارات مالية. في الجرائم التي ترقى إلى جنایات يعاقب عليها بالأشغال المؤقتة مدة تقل عن عشر سنوات يجوز للمدعي العام أو المحكمة المختصة في أي مرحلة من مراحل الدعوى الجزائية إحالة طلب المتهم لوزير العدل بالتنسيق مع نقابة المحامين لتقديم المساعدة القانونية له أمام المحكمة إذا وجدت مسوغات لذلك²³⁶.

ويسمح قانون أصول المحاكمات الجزائية لأي سلطة رسمية مختصة، أو مؤسسة ذات صلة، أو أي مواطن/مواطنة أو مقيم/مقيمة في الأردن بدون قدرة على تعيين محام/محامية بتقديم طلب إلى وزير العدل لتلقي المساعدة القانونية بالتنسيق مع نقابة المحامين/المحاميات في الأردن وفقاً للتشريعات النافذة²³⁷.

في ضوء ما سبق، يجب مراجعة المادة (208) المذكورة لتوسيع خدمات المساعدة القانونية لتشمل ضحايا العنف والتحرش في عالم العمل، كما هو مطلوب في المادة (10) من الاتفاقية رقم 190.

نظام المساعدة القانونية رقم (119) لسنة 2018

يحدد نظام المساعدة القانونية²³⁸ معايير استحقاق الحصول مساعدة قانونية:

- ألا يتجاوز إجمالي الدخل الشهري لأسرة طالب/طالبة المساعدة القانونية (400) دينار أردني.
- عدم تملك طالب/طالبة المساعدة القانونية أي أموال غير منقولة باستثناء بيت السكن أو أموالاً منقولة، باستثناء الدخل الشهري المنصوص عليه في هذه الفقرة.
- أن تكون الجريمة جنائية.
- عدم وجود سوابق جنائية أو جنحة على طالب/طالبة المساعدة القانونية بحكم قضائي قطعي.

بالرغم مما ورد في هذه المادة، للوزير في حالات خاصة ومبررة الموافقة على تقديم المساعدة القانونية لمن يملك أموالاً غير منقولة²³⁹.

تحدد المادة (4) من نظام المساعدة القانونية ترتيباً للأولوية للتأهل للمساعدة القانونية حسب ضعف مقدم الطلب، وفقاً لما يلي:

- المتهمون/المتهمات تحت السن القانونية.
- كبار/كبيرات السن.
- النساء.
- الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أي فئة أخرى يقررها وزير العدل.

في الجنايات، تمنح الأولوية للجناية التي تكون مدة عقوبتها أطول، و تعطي الأولوية أيضاً لطالب المساعدة القانونية ضمن الأسرة ذات العدد الأكبر.

في ضوء ما سبق، يلاحظ أن العديد من أشكال العنف والتحرش، مثل المداغة المنافية للحياء، تعتبر جنحاً. لذلك، لا يتأهل المتعرضون/المتعرضات لهذه الأشكال من العنف والتحرش للحصول على المساعدة القانونية. ولا تشمل الفئات ذات الأولوية

²³⁶ الفقرة (3) من المادة 208 من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

²³⁷ الفقرة (4) من المادة 208 من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

²³⁸ نظام المساعدة القانونية رقم 119 لسنة 2018 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 5541 صفحة 6675، تاريخ 2018/1/11.

²³⁹ المادة (3) من نظام المساعدة القانونية لسنة 2018.

المذكورة أعلاه الضحايا والناجين/الناجيات من العنف والتحرش، وكذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل. ويجب أن يعطي النظام أيضاً أولوية الحصول على المساعدة القانونية للعمالة في الاقتصاد غير المنظم أو العمالة الهشة.

8.1.4 العنف الأسري/المنزلي

قانون الحماية من العنف الأسري/المنزلي رقم (15) لسنة 2017

تمتد تأثيرات العنف الأسري/المنزلي إلى عالم العمل²⁴⁰. فمن جهة يؤثر بشكل كبير على قدرة الشخص للدخول لسوق العمل والاستمرار والتقدم فيه، كما من شأنه أن يزيد من اعتماد الضحية على الجاني. ومن جهة أخرى، يمكن استخدام موارد العمل لارتكاب بعض من أشكال العنف الأسري/المنزلي²⁴¹. على مستوى المؤسسة، قد يزيد العنف الأسري/المنزلي من حالات التغيب عن العمل ويقلل الإنتاجية ويزيد عدد الإجازات والأيام المرضية المطلوبة²⁴². في ضوء ذلك، من المهم الاستفادة من عالم العمل كوسيلة للتخفيف من آثار العنف الأسري/المنزلي.

في التشريعات الأردنية، عولج العنف الأسري/المنزلي أول مرة من خلال قانون الحماية من العنف الأسري رقم (6) لسنة 2008 والذي ألغى بسبب الانتقادات التي أثرت بشأنه، وأصدر قانون الحماية من العنف الأسري رقم 17 الحالي الذي أقر في عام 2017²⁴³. يتضمن هذا القانون العديد من الأحكام الخاصة بالحماية من العنف الأسري/المنزلي، ويغطي "الجرائم الواقعة على الأشخاص التي يرتكبها أحد أفراد الأسرة في مواجهة أي من أفرادها"، فيقصد بمصطلح "الجرائم الواقعة على الأشخاص" الجرائم المرتكبة بين الأشخاص كما هو مذكور في قانون العقوبات، وبعضها مذكور في القسم 4.2.1. ترتكب هذه الجرائم من قبل أحد أفراد الأسرة ضد أفراد آخرين من نفس الأسرة على النحو المحدد في القانون، الذي لا يُدرج الأزواج/الزوجات، والشركاء/الشريكات السابقين كأفراد من الأسرة²⁴⁴.

ينص قانون الحماية من العنف الأسري/المنزلي على بعض أشكال الحماية التي يمكن استخدامها للحماية من العنف الأسري/المنزلي المرتبط بعالم العمل:

- بحسب المادة (11)، يجوز للمحكمة المختصة اتخاذ أي من الإجراءات التالية كجزء من ترتيب التسوية في قضايا العنف الأسري/المنزلي، والتي تشمل "حظر مرتكب العنف الأسري من ارتياد أي مكان أو محل لمدة لا تزيد عن ستة الشهور".
- بحسب المادة (16)، "تصدر المحكمة المختصة حال قناعتها بضرورة حماية المتضرر وأي من أفراد الأسرة وبناء على طلب أي منهما وفي غياب أو حضور مرتكب العنف الأسري أمر حماية يتضمن إلزامه بأي مما يلي:
 - عدم التعرض للمتضرر أو أي من أفراد الأسرة أو التحريض على التعرض لهما؛
 - أي أمر ترى المحكمة أن من شأنه توفير حماية فاعلة للمتضرر أو لأي من الأشخاص المحتمل تعرضهم للأذى بسبب علاقتهم به".

للتخفيف من انتشار تأثير العنف الأسري في عالم العمل، توفر التوصية رقم 206 توجيهات غير ملزمة بشأن التدابير التي يمكن اعتمادها لهذا الغاية. كما جمعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية أفضل الممارسات حول أدوات دعم ضحايا العنف الأسري في عالم العمل²⁴⁵.

بالنظر إلى أن قانون العمل لا يعترف بالصلة بين العنف الأسري وعالم العمل، فإن الإجراءات الموصى بها والتي يمكن اعتمادها في التشريع الأردني تشمل:

من خلال قانون الحماية من العنف الأسري/المنزلي:

- السماح لصاحب/صاحبة العمل، بالتشاور مع الضحية وبموافقتها، بالتقدم بطلب للحصول على أمر حماية يشمل عالم العمل في ظل شروط صارمة²⁴⁶
- توسيع النطاق الجغرافي لأمر الحماية ليشمل عالم العمل²⁴⁷

²⁴⁰ منظمة العمل الدولية، [العنف الأسري/المنزلي وأثره على عالم العمل](#)، 2020.

²⁴¹ قد يستخدم الجناة أجهزة وموارد العمل لترهيب الشركاء أو التحرش بهم. منظمة العمل الدولية، [العنف الأسري/المنزلي وأثره على عالم العمل](#)، 2020.

²⁴² منظمة العمل الدولية، [العنف الأسري/المنزلي وأثره على عالم العمل](#)، 2020.

²⁴³ الجريدة الرسمية عدد 5460 صفحة 3345، تاريخ 2017/5/15.

²⁴⁴ المادة (3) من قانون الحماية من العنف الأسري/المنزلي رقم 15 لسنة 2017: "لغايات هذا القانون يقصد بأفراد الأسرة أ- الزوج والزوجة؛ ب- الأقارب بالنسب حتى الدرجة الثالثة؛ ج- الأقارب بالمصاهرة حتى الدرجة الثانية؛ د- الأقارب بالنسب من الدرجة الرابعة والأقارب بالمصاهرة من الدرجتين الثالثة والرابعة شريطة الإقامة في البيت الأسري؛ هـ- الطفل المشمول بحضانة شخص طبيعي أو أسرة بديلة وفقاً لأحكام التشريعات النافذة." ومع ذلك، لا يشمل القانون الأزواج/الزوجات أو الشركاء/الشريكات السابقين.

²⁴⁵ الفقرة (18) من التوصية 206. أيضاً، منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، [دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل](#)، ص. 25 و26.

²⁴⁶ توجد ممارسات واعدة في ألمانيا. منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، [دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل](#)، ص. 25.

²⁴⁷ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، [دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل](#)، ص. 25 و26.

من خلال قانون العمل²⁴⁸:

- الاعتراف بالعنف الأسري/المنزلي كقضية مرتبطة بعالم العمل.
- إدراج العنف الأسري/المنزلي كجزء من تقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية إلى أقصى حد ممكن ومعقول.
- الاعتراف بحق العمالة في الحصول على الدعم والحماية في العمل.
- حظر التمييز والأعمال الانتقامية ضد العمالة بناء على أوضاعها بوصفها ضحايا للعنف الأسري/المنزلي.
- توفير إجازة مدفوعة الأجر و/أو غير مدفوعة الأجر لضحايا العنف الأسري/المنزلي.
- ضمان استمرارية العمل حتى بعد الإجازة المذكورة.
- تقديم خدمات الدعم للضحايا في عالم العمل، والإحالة إلى الخدمات الخارجية عند الحاجة وفي حال توافرها.
- تحديد الخطوات التي يتعين على أصحاب/صاحبات العمل اتخاذها لضمان سلامة العمالة في عالم العمل (بالقدر المعقول، الممكن، والمتناسب مع الإمكانيات الإشرافية والرقابية).

نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017²⁴⁹

تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية:

- العمالة التي أمضت في الخدمة لدى صاحب/صاحبة العمل ثلاث سنوات متواصلة.
- العمالة التي لديها مسؤوليات عائلية، بما في ذلك المرأة الحامل، أو العمالة التي ترعى أطفال أو أفراد من الأسرة، أو كبار/كبيرات السن بسبب إعاقة أو مرض.
- العمالة المنتظمة بالدراسة الجامعية.
- العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة.

لا يشير هذا النظام إلى ضحايا العنف الأسري/المنزلي.

طرح ديوان التشريع والرأي بعد حوار اجتماعي مسودة أحدث للنظام تخضع حالياً للمراجعة من قبل أطراف المصلحة. يمكن أن يشمل النظام أيضاً ضحايا العنف الأسري/المنزلي، بما في ذلك الحق في ترتيبات عمل مرنة بموجب القانون، وليس وفقاً لتقدير صاحب/صاحبة العمل.

تعليمات العمل المرن في الخدمة المدنية لعام 2018²⁵⁰

تسري أحكام هذه التعليمات على موظفي/موظفات الخدمة المدنية ممن أنهوا فترة التجربة المحددة بموجب النظام. يستثنى من إكمال فترة التجربة المحددة الموظفة الحامل والشخص الذي يتولى رعاية أحد أفراد الأسرة حسب دفتر العائلة، أو رعاية الأم أو الأب، الشخص المنتظم بالدراسة الجامعية، أو الأفراد من ذوي الإعاقة. لا تسري هذه التعليمات على الموظفين/الموظفات العاملين بنظام المناوبات وشاغلي وظائف الفئة العليا أو من في حكمهم وشاغلي الوظائف القيادية.

ينبغي السماح لجميع فئات العمالة بالاستفادة من هذه التعليمات بناءً على طبيعة عملها، وكذلك شمول ضحايا العنف الأسري بشكل صريح من استثناءات إكمال فترة التجربة الخاصة بهم.

8.1.5. قيود عامة على فرض العقوبات من قبل صاحب/صاحبة العمل

وفقاً للمادة (55) من قانون العمل²⁵¹، "على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه".

²⁴⁸ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دليل: معالجة العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل، ص. 25 و 26. أيضاً الفقرة (18) من التوصية رقم 206.

²⁴⁹ الجريدة الرسمية عدد 5450، 2017.

²⁵⁰ الجريدة الرسمية عدد 5530 صفحة 5779، 2018.

²⁵¹ المادة (55) من قانون العمل.

وحظر قانون العمل على صاحب/صاحبة العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل/العاملة لمخالفة غير واردة في لائحة العقوبات المعتمدة من وزارة العمل²⁵².

تضمنت لائحة الجزاءات في النظام الداخلي ترتيباً معيناً يمكن بموجبه إيقاع العقوبات على العمالة المخالفة للنظام الداخلي أو قانون العمل. في حالة عدم التزام أصحاب/صاحبات العمل بالترتيب الوارد في قائمة العقوبات، يتعرض أصحاب/صاحبات العمل المخالفين/المخالفات لعقوبات تتراوح ما بين غرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (1000) دينار، وإمكانية إغلاق المنشأة مع اتخاذ تدابير لضمان عدم انقطاع أجور جميع العمال/العاملات²⁵³. ولا يحق للمحكمة ممارسة سلطتها التقديرية لتخفيض العقوبة وتحدد العقوبة حسب المخالفة التي يرتكبها صاحب/صاحبة العمل.

8.1.6. حق العمالة في إبعاد النفس عن أوضاع العمل غير الآمنة

نصت المادة (19) من قانون العمل على أن تلتزم العمالة بتعليمات أصحاب/صاحبات العمل الخاصة بالعمل في الحدود التي لا تعرضها للخطر أو تنتهك القوانين أو الآداب العامة المعمول بها. لا يوضح القانون ما إذا كان يقع على العمالة أو الشهود واجب إبلاغ الإدارة بأي حادث من هذا القبيل. كما ولا تفرض التشريعات ونموذج السياسة الداخلية للحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل أي التزام على الشهود بالإبلاغ عن الحوادث والانتهاكات في ضوء غياب التشريعات التي تحمي الأشخاص اللذين يقدمون شهادات أو شكاوى، أو للمبلغين/المبلغات من أعمال انتقامية أو تحمل مسؤولية.

لا يتوافق نص المادة (19) مع المادة (10) (ز) من الاتفاقية رقم 190 التي تنص على "ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، ويقع عليهم واجب إعلام الإدارة بذلك".

²⁵²المادة (48) من قانون العمل.

²⁵³ المادة (77) (ب) من قانون العمل: "إضافة إلى أي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتياط أو بالإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد على (1000) ألف دينار، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمعرض والمتدخل في هذا الاستخدام." أيضاً المادة (84) من قانون العمل.

9. الفصل 9: النتائج والتوصيات

في ضوء نتائج هذا التحليل، يلاحظ ما يلي:

- يخلو قانون العمل من تعريف العنف والتحرش في عالم العمل أو حظرهما الشامل والصريح.
- لا يوفر قانون العمل خيارات للعمالة للتصدي لحوادث العنف والتحرش في عالم العمل باستثناء خيار إنهاء العمل.
- لا توجد حماية للأشخاص المرتبطين بحالات العنف والتحرش، بما في ذلك الضحايا، الأشخاص اللذين يقدمون شهادات أو شكاوى، أو المبلغين/المبلغات.
- لا توجد آلية مركزية لجمع البيانات والرصد والتقييم.
- لا تغطي الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان حالات العنف والتحرش في عالم العمل، الأمر الذي قد يُعزى من وجهة نظر هذا التحليل إلى حداثة الاتفاقية رقم 190. ومن المرجح إدراج هذه القضية ضمن أي خطط مستقبلية.

9.1 توصيات على مستوى السياسات

بناءً على ما سبق، يقدم التحليل التوصيات التالية التي تهدف إلى ضمان مواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية رقم 190، لإنشاء إطار تشريعي يعزز إيجاد عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش:

- أ. اعتماد تعريف للعنف والتحرش في عالم العمل، والعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي كمفهوم واحد أو مفهومين منفصلين. يجب أن يكون التعريف متسقاً مع محتوى الاتفاقية رقم 190 بحيث يغطي "مجموعة" من السلوكيات والممارسات و"التهديدات" المتعلقة بها، سواء كانت "لمرة واحدة" أو "متكررة" والتي "تهدف أو تؤدي إلى، أو من المحتمل أن تؤدي إلى" أضرار جسدية ونفسية وجنسية واقتصادية".
- ب. وضع التزام عام على أصحاب/صاحبات العمل باتخاذ خطوات تتناسب مع الإمكانيات الإشرافية والرقابية لمنع العنف والتحرش في عالم العمل.
- ج. خلق عالم عمل آمن يستلزم من الحكومة إدخال تدابير كفيلة بضمان سلامة الأماكن العامة ووسائل النقل كجزء من عالم العمل.
- د. مراعاة العنف والتحرش في أطر الصحة والسلامة المهنية.
- هـ. معالجة العنف والتحرش من منظور قائم على الحقوق وعدم التمييز.
- و. توسيع نطاق قانون العمل ليشمل الفئات المستثناة من المادة (3)(ب) فيما يتعلق بالعمالة المنزلية ومن في حكمها، والنص صراحة على خضوعها لأحكام قانون العمل في الأمور التي لا تكون منظمة صراحة في تشريعات المخصصة لهذه الفئة. ويجب النص صراحة على ذلك في قانون الضمان الاجتماعي²⁵⁴ لضمان الحقوق الأساسية في العمل وحرية التنظيم وعدم التمييز وغيرها من الحقوق مما يتماشى مع المادتين (5) و (6) من الاتفاقية رقم 190، مع الإشارة إلى تبني هذا الاتجاه مع العمالة الزراعية من خلال نظام عمال الزراعة الصادر في 2021.
- ز. أن تؤدي الحكومة دورًا استباقيًا في توفير الحماية للعمالة في الاقتصاد غير المنظم مع الاعتراف بالجهود الملحوظة والتقدم الناتج عن إصدار نظام العمالة الزراعية.
- ح. وضع آلية فعالة لحماية الأشخاص المرتبطين بدعاوى/بشكاوى العنف والتحرش بما في ذلك الضحايا، الأشخاص اللذين يقدمون شهادات أو شكاوى، أو المبلغين/المبلغات.

²⁵⁴ نظام العاملين في المنازل وظهاثها وبستانبيها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009.

9.2 توصيات على مستوى الاتفاقيات الدولية

- المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتبنيها:
- اتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والتوصية رقم 206، مع ضمان إدراجهما في التشريعات الوطنية.
- الاتفاقية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948، (رقم 87).
- الاتفاقية بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي 1982 (رقم 157)، والاتفاقية بشأن حماية الأمومة 2000 (رقم 183)
- الاتفاقية بشأن السلامة والصحة المهنية 1981 (رقم 155)
- الاتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية عام 2006 (رقم 187)
- المصادقة على "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" (1990) واعتمادها.
- اعتماد آلية تشريعية وطنية واضحة لضمان دمج الاتفاقيات الدولية في التشريعات الوطنية، والعمل على ضمان التوافق الكامل بين محتوى التشريعات الوطنية والاتفاقيات.

9.3 التوصيات لإطار تشريعي يتماشى مع مضمون الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206

- تطوير آلية وطنية لمعالجة الشكاوى والتظلمات فيما يتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل، وضمان جاهزية الآليات القائمة، وقدرتها على التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.
- تطوير خدمات الدعم للفئات المتضررة من العنف والتحرش في عالم العمل، التي تغطي الدعم القانوني والطبي (بما في ذلك الصحة النفسية).
- مراجعة وتطوير معايير ومؤشرات التفتيش لتشمل العنف والتحرش في عالم العمل، ولقياس مستوى اتخاذ تدابير للحماية والوقاية للحد من مثل هذه الأفعال.
- العمل على تطوير منظومة تفتيش تراعي النوع الاجتماعي.
- تمكين مفتشية العمل من التعامل مع حالات العنف والتحرش في عالم العمل.
- مراجعة اتفاقيات المفاوضة الجماعية لإضافة نصوص للحماية والوقاية من العنف والتحرش في عالم العمل.
- تدريب وبناء قدرات النقابات على المفاوضات الجماعية، والتعريف بأهمية التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.
- تعزيز قنوات وآليات الحوار الاجتماعي بين جميع الأطراف.
- ضمان حرية التنظيم للعمال وأصحاب/صاحبات العمل في الأردن دون تمييز على الإطلاق.
- النص على أن تتضمن الأنظمة الداخلية للمؤسسات معايير العمل اللائق، إلى جانب وضع خطة للوقاية والحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.
- تحديد الفئات الأكثر عرضة للإساءة والعنف والتحرش في عالم العمل، وتعزيز أطر الحماية الخاصة بها ولاسيما الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء وضحايا العنف الأسري/المنزلي واللاجئين/اللاجئات، مع الأخذ بعين الاعتبار أثر التداخل بين هذه الفئات. ويجب أن تخضع قواعد حماية هذه الفئات إلى المراجعة بصورة دائمة ومستمرة.
- توسيع نطاق الفئات المشمولة في تدابير الحماية من العنف والتحرش ضمن قانون العمل ليشمل كافة فئات "العاملين في المنازل وطهاثها وبستانيتها ومن في حكمهم"، وليشمل كذلك أطر العمل الجديدة والمستحدثة مثل المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر.

9.3.1. القوانين

قانون العمل
حماية الفئات في الاقتصاد غير المنظم والعمالة الهشة: - تطبيق أحكام قانون العمل المتعلقة بالعنف والتحرش على العاملين في المنازل وبستانييها ومن في حكمهم من الفئات التي لديها أنظمة خاصة تحكم عملها (المادة 3/ب). - منح العمالة المهاجرة الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها وإلى هيئاتها الإدارية (المادتان 3/ب، و98).
وضع تعريف شمولي لما يلي: (المادة 2) - التمييز (في نطاق الاتفاقية رقم 111). - العنف والتحرش في عالم العمل، والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي بما يتماشى مع المادة (1) من الاتفاقية رقم 190 (ضمن مفهوم واحد أو مفهومين منفصلين). - تعريف "عالم العمل" (أو استخدام التعابير المتماشية مع القانون - "أثناء العمل أو بسببه").
حق كل عامل وعاملة في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش - حظر العنف والتحرش في عالم العمل بشكل واضح وصريح. - إضافة حكم جديد يلزم أصحاب/صاحبات العمل على اتخاذ الخطوات المناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما يتناسب مع إمكانياتهم الإشرافية والرقابية. - توسيع نطاق الحماية ليشمل الفئات المحمية المدرجة في الاتفاقية (مثل المتدربين/المتدربات والمتطوعين/المتطوعات) ضمن نطاق تدابير الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل. - وضع آلية داخلية لتقديم الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل، تتيح للعاملة إمكانية الإبلاغ عن الحوادث مع ضمان البقاء على رأس العمل. (المادتان 55 و78). - منح العمالة الحق في إنهاء العمل في بعض حالات العنف والتحرش، حيث فشلت جميع محاولات منعها أو التصدي لها، مع ضمان الحفاظ على جميع حقوق التعويض لضحايا العنف و/أو التحرش (المادة 29).
العنف والتحرش كجزء من السلامة والصحة المهنية وآلية معالجة الشكاوى يجب على صاحب/صاحبة العمل: - اتخاذ الخطوات المناسبة بما يتناسب مع الإمكانيات الرقابية والإشرافية لمنع العنف والتحرش في عالم العمل. - إجراء تقييم للمخاطر (يشمل العنف والتحرش) (المادة 78). - وضع خطة للوقاية من حوادث العنف والتحرش في عالم العمل والاستجابة لها (المادة 78). - إعلام العمالة بالمخاطر (بما في ذلك تلك المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل) قبل بدء العمل (المادة 78). - إعلام العمالة ورفع مستوى التوعية لديها حول آليات الوقاية والحماية وتقديم الشكاوى الخاصة بالعنف والتحرش. - اعتماد سياسة للحماية من العنف والتحرش تتماشى مع النموذج المعتمد من قبل وزارة العمل بعد عقد حوار اجتماعي مع ممثلي العمالة وأصحاب/صاحبات العمل (المادتان 55 و79) وتشمل: • توضيح ماهية العنف والتحرش بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. • تحديد الخدمات المساندة للضحايا. • وضع آلية لتقديم الشكاوى (الداخلية والخارجية). • السرية والحماية للمخبرين/المخبرات. • الحماية من الأعمال الانتقامية. • التعويضات. • العقوبات. للعاملة الحق في: - ابعاد انفسهم عن أوضاع العمل غير الآمنة، وبالتالي، يجب تعديل المادة (19) لمنح العمالة الحق في "الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديدًا وشيئًا خطيرًا على حياتهم أو

صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، ويقع عليهم واجب إعلام الإدارة بذلك".
- الالتزام بالقواعد ومدونات قواعد السلوك والسياسات الخاصة بالتحرش الجنسي والعنف والخضوع للتدابير التأديبية عند انتهاكها (المادة 82).
تعديل القانون لإنفاذ ما سبق، بحيث:
- يحق لصاحب/صاحبة العمل فصل العامل/العاملة في حال ارتكاب فعل عنف أو تحرش في عالم العمل يستدعي إنهاء الخدمة بموجب ضوابط وقيود معينة (وفقاً للقسم 6.1.4) (المادة 28).
- يحق لصاحب/صاحبة العمل فرض عقوبات تتماشى مع سياسة العنف والتحرش (المادة 48).
تمكين المرأة (المادة 69)
إزالة الحظر المفروض على حق المرأة في العمل في قطاعات/مهن معينة والاستعاضة عنها بما يلي:
- تدابير الحماية الأساسية للحوامل والمرضعات دون المساس بأمنهن الوظيفي.
- التزام أصحاب/صاحبات العمل بتمكين المرأة من المشاركة في جميع القطاعات والشركات والمهن من خلال توفير تدابير الوقاية والحماية المناسبة، مثل الإضاءة والنقل الآمن والحراسة وغيرها.
العنف الأسري كقضية مرتبطة في عالم العمل
- منح إجازة لضحايا العنف الأسري دون المساس بأمنهم الوظيفي (المادة 65).
- اعتماد أشكال مختلفة من ترتيبات العمل المرنة لضحايا العنف الأسري (كجزء من نظام العمل المرن المقترح المعدل).
العنف والتحرش كإصابة عمل
توسيع نطاق تعويضات إصابات العمل ليشمل الأذى غير الجسدي الناتج عن العنف والتحرش في عالم العمل (المادة 88).
حق العمالة في تشكيل النقابات
تعديل الأحكام القانونية التي تحد من حقوق العمال في تشكيل النقابات، بما يحقق التمثيل الفعلي للعمالة من خلال النقابات (وانهاء التمثيل غير المتناسب للعمالة مقابل أصحاب العمل) (المادة 98 "ج" و "د").
الإعفاء من الرسوم
النص صراحةً على أن قضايا العنف والتحرش في عالم العمل هي جزء من نزاعات العمل وبالتالي تكون معفاة من كافة رسوم الدعاوى القضائية والتنفيذية. (المادة 137).
قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي
- توسيع نطاق قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي ليشمل العمالة في الاقتصاد غير المنظم والعمالة الهشة (المادة 4/ب/3).
- إصدار الأنظمة التي تنص على أن العمالة المنزلية مشمولة في نطاق تغطية الضمان الاجتماعي (المادة 4).
- تعديل الأحكام المتعلقة بالتعويض عن إصابة العمل لتشمل جميع الحوادث التي تصنف على أنها إصابة عمل وفقاً للمادة (3) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل، والتي تشمل الإصابات غير الجسدية والعنف والتحرش في عالم العمل. (المادة (4) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل).
قانون العقوبات
التحرش الجنسي
تعريف جريمة التحرش الجنسي بشكل واضح دون استخدام معايير شخصية مثل "الحياء" أو "غير أخلاقية" واشترط أن يكون للأفعال أو السلوكيات "دلالة جنسية" أو أن تكون "مرتبطة بجنس الشخص".
-
الظروف المشددة للعقوبة
توسيع نطاق الظروف المشددة للعقوبة فيما يتعلق بالجرائم المرتبطة بالعنف والتحرش الجنسي لتشمل الأفعال التي يرتكبها صاحب/صاحبة العمل أو الشخص الذي يتمتع بسلطة فعلية ناشئة عن علاقة العمل. (مثل صاحب/صاحبة العمل للعمالة المنزلية) (المواد 295 و 306 مكررة (ب))
قانون الحماية من العنف الأسري/المنزلي
توسيع نطاق الحماية

توسيع نطاق القانون ليشمل أشكالاً أخرى من العنف (الجسدي والجنسي والنفسي والاقتصادي) بالإضافة إلى العنف الذي يرتكبه الأزواج/الزوجات أو الشركاء/الشريكات السابقون. (المادة 2).
الحماية من العنف الأسري/المنزلي في عالم العمل - السماح لصاحب/صاحبة العمل بطلب أمر حماية يشمل عالم العمل (المادة 16). - توسيع النطاق الجغرافي للحماية ليشمل عالم العمل (المادتان 11 و16). - بموافقة الضحية، إبلاغ صاحب/صاحبة العمل بشأن إصدار أمر حماية يتعلق بأحد العاملين/العاملات (سواء كان الضحية أو المعتدي) إذا رأت المحاكم أن هناك تهديداً للضحية أو صاحب/صاحبة العمل والزملاء والزميلات. في حال كان الجاني/الجانية أحد العاملين/العاملات، يمكن لصاحب/صاحبة العمل منع العامل/العاملة من استخدام موارد العمل لتنفيذ أفعال العنف الأسري، ويمكن كذلك تقديم الدعم النفسي والاجتماعي. (المادة 16).
تدريب العمالة في الاقتصاد الرسمي/المنظم على تأثير العنف الأسري على عالم العمل تدريب العمالة في القضاء وأجهزة حماية الأسرة على العنف الاقتصادي بوصفه أحد أسباب العنف الأسري/المنزلي وكيفية التعامل معه.
قانون أصول المحاكمات الجزائية مراجعة القانون ليتضمن ما يلي: - تطوير آلية وطنية موحدة لتقديم الشكاوى الخاصة بأفعال التحرش أو العنف في عالم العمل وتقديم الخدمات الداعمة. - النص صراحة على أن إجراءات شكاوى العنف والتحرش هي إجراءات سرية ولا يجوز إفشاؤها، دون أي استثناءات إلا بموافقة الضحية.
نظام الخدمة المدنية اعتماد تعريف واضح لما يلي: - التمييز (في نطاق الاتفاقية رقم 111). - العنف والتحرش في عالم العمل والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي بما يتماشى مع المادة 1 من الاتفاقية رقم 190 (ضمن مفهوم واحد أو مفهومين). - تعريف "عالم العمل" أو استعمال مصطلحات تتماشى مع القانون مثل "خلال العمل أو بسببه".
حماية جميع العمال/العاملات من العنف والتحرش - توسيع نطاق الحماية من العنف والتحرش ليشمل جميع فئات العمالة في القطاع العام، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، بما في ذلك العمالة بنظام المياومة، والطواقم الاستشارية وغيرها.
آلية معالجة الشكاوى تطوير واعتماد آلية شكاوى واضحة وفعالة للعنف والتحرش في عالم العمل على أن تشمل هذه الآلية معايير واضحة لتلقي الشكاوى ومراجعتها وتقييمها مع الحفاظ على السرية.
تدابير الوقاية والاستجابة والحماية النص على التزام المؤسسات بوضع جميع تدابير الوقاية والاستجابة والحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.
المراقبة والتوثيق وجود نظام مراقبة وتوثيق فعال (يحدد بوضوح نوع الشكاوى وموضوعها وآلية التعامل معها)
تعديل قواعد الشراء تعديل قواعد الشراء لإلزام الموردين/مقدمي العطاءات الخارجيين بتبني سياسات وإجراءات للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.

نظام العمل المرن
مراجعة الأنظمة لتشمل العمالة التي تتعرض للعنف الأسري كوسيلة لضمان الأمن الوظيفي لهذه الفئة على الرغم من حوادث العنف الأسري.
نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانييها ومن في حكمهم
شمول العمالة وفق هذا النظام بكافة أحكام الحماية الخاصة بالعنف والتحرش في مكان العمل وسائر أحكام قانون العمل في الأمور غير المنصوص عليها في النظام الخاص.
نظام المساعدة القانونية
شمول فئة ضحايا العنف والتحرش في مكان العمل ضمن الفئات المشمولة بهذا النظام التي تستفيد من خدمات المساعدة القانونية.
نظام حماية المبلغين والشهود والمخبرين والخبراء في قضايا الفساد وأقاربهم والأشخاص وثيقي الصلة بهم
- توسع نطاق المشمولين في هذا النظام ليصبح إطار حماية وطني خاص بحماية المبلغين والشهود في الجرائم ذات الطبيعة الخاصة ومن ضمنها المبلغين والشهود في جرائم العنف والتحرش في عالم العمل. - أو توسيع نطاق هذا النظام ليشمل العنف والتحرش في القطاع العام. في هذه الحالة، يجب سن تشريع جديد لتوفير الحماية للمخبرين والشهود في حالات العنف والتحرش في القطاعات والمهن الأخرى.

9.3.3. التعليمات

تعليمات السلامة والصحة المهنية
مراجعة تعليمات السلامة والصحة المهنية لتشمل المعايير المتعلقة بالوقاية من العنف والتحرش والاستجابة لهما في عالم العمل (بما في ذلك سياسة العنف والتحرش، وكذلك البنية التحتية والإضاءة والأماكن الخاصة وما إلى ذلك) لتصبح هذه المعايير جزءاً من عملية التفتيش على المنشأة.
تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية
اعتبار ضحايا العنف والتحرش، بما في ذلك العنف الأسري، من ضمن الفئات المشمولة بهذه التعليمات والتي يجوز لها الاستفادة من الدوام المرن.
تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998
تعديل التعليمات على النحو التالي:
- تحديد العنف والتحرش في عالم العمل كجزء من مخاطر بيئة العمل. - مطالبة أصحاب/صاحبات العمل بوضع خطط وقائية مناسبة عند تطوير البنية التحتية وتصميم أماكن العمل للتأكد من أنها لا تؤدي إلى العنف أو التحرش.
تعليمات تصنيف المؤسسات في قائمة غير الملزمين بأحكام قانون العمل
مراجعة هذه التعليمات لتتضمن معايير تقييم تتعلق بالعنف والتحرش في عالم العمل.
تعليمات الشروط الصحية العامة للصناعات
مراجعة وتحديث المعايير والمواصفات لتشمل المقاييس والمعايير المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل.
تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني
النص على التزام صاحب/صاحبة العمل بتوفير عالم عمل خالي من العنف والتحرش للمتدربين/المتدربات ومنحهم الحق في إنهاء العمل والمطالبة بالتعويض في حالة تعرضهم أثناء التدريب للعنف والتحرش في عالم العمل.

9.4. جدول موائمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية رقم 190

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبساتينها ومن في حكمهم	الثغرات والتوصيات
(1)و(7)	المادة 1 (1): يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى "مجموعة من 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". مادة 7: "دون المساس بأحكام المادة ١ وتمشياً معها، تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تعرف ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وتحظرها، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".	لا يوجد تعريف	لا يوجد تعريف ولا حظر صريح تشير المادتان (28) و(29) إلى أشكال محددة من العنف و/أو التحرش (الضرب والتحقير والأفعال المخلة بالآداب العامة) في المواد التي تنص على حق العمالة وأصحاب/صاحبات العمل في إنهاء علاقة العمل كتعويض أو عقوبة.	لا يوجد تعريف ولا حظر صريح	تحظر المادة (69) من النظام الموظفين العموميين من: • القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية أو التحريض ضدها. • 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 النفسي أو الجنسي بهم. • إيقاع عقاب بدني بأي صورة من الصور على أي من الأطفال الموجودين في الدوائر بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو التأهيلية أو التدريبية أو دور الرعاية أو الحماية أو الحاق أذى بأي منهم. • تصوير أي وثيقة أو تسريبها أو نشر أي معلومة أو مقالة أو إعادة نشر أي منها بأي وسيلة من الوسائل بما يسيء للدولة أو العاملين فيها.	لا يوجد تعريف واضح الحظر من خلال مجموعة من الجرائم التي تشمل التحرش الجنسي: المداعبة المنافية للحياة (305)، هتك العرض (296)، 297، 298، 300، فعل منافي للحياة (306)، فعل منافي للحياة في مكان عام (320)، التهديد (296)، التحقير (190) و (360) يجرم قانون العقوبات بعض الأفعال التي تشكل تحرشاً غير جنسي من خلال جريمة "التحقير". التحرش غير الجنسي: التحقير: نصت المادة (190) من قانون العقوبات على أن التحقير هو "كل تحقير أو سباب - غير الدم والقذف - يوجه إلى المعتدى عليه وجهها لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعلاً علنيين	المادة (11) من النظام تنص أنه "إذا كانت المخالفة التي يرتكبها صاحب المنزل تشكل اعتداءً جنسياً أو جسدياً على العامل أو انتهاكاً خطيراً لأي حق من حقوقه الأساسية، يحق للعامل إنهاء العمل فوراً والمطالبة بحقوقه". المادة (13) من نظام عمال الزراعة تحظر الاعتداء الجسدي والجنسي.	في قانون العمل: اعتماد تعريف أو أكثر للعنف والتحرش في عالم العمل بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 190، فذلك أوسع نطاقاً ومتمحور حول الضحية؛ فيتمضمّن "مجموعة" من السلوكيات "غير المقبولة" بما في ذلك "التهديدات" "التي من المحتمل أن تؤدي إلى" الأذى الجسدي والجنسي والنفسي والاقتصادي "حيث لا اعتبار لوجود القصد في تقرير تحقق الفعل. يوصى بأن يعترف قانون العمل بالحق في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش بالإضافة إلى حظر العنف والتحرش صراحة.

59 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
						أو بمخاطبة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة²⁵⁵ تحقير الوظيفة العامة (المادة 196) من قانون العقوبات. التحذير كجريمة: يجرم قانون العقوبات أشكال التهديد التالية: • التهديد بسلاح²⁵⁶ • هديد كتابي أو تهديد من خلال شخص ثالث إذا كان مرتبطاً بجناية²⁵⁷ أو جنحة²⁵⁸ • التهديد الذي يحدث في الأماكن العامة وله تأثير نفسي على الضحية،²⁵⁹ مع الأخذ في الاعتبار أن قانون العقوبات يربط كلمة "عام" بقدرة الآخرين (الذين ليس لديهم مصلحة في النزاع) على مشاهدتها دون تقييد.²⁶⁰ • التهديد اللفظي إذا ارتبط بجناية²⁶¹	أما في قانون العقوبات، تصنف جرائم التحرش الجنسي بمعيار شخصي على أساس "الأخلاق" و "الحياء". فيوصى، بدلاً من الإشارة إلى أن هذه الأفعال أو السلوكيات "غير أخلاقية" و "تخشد الحياء"، بمعالجة قضية التحرش الجنسي بجميع أشكاله، واشترط أن يكون للأفعال أو السلوكيات "دلالة جنسية" أو أن تكون "مرتبطة بجنس الشخص"²⁶⁴ لا يُعرّف نظام الخدمة المدنية العنف والتحرش في عالم العمل، ولكنه يشير إلى بعض السلوكيات التي تشكل بعض أشكال العنف و/أو التحرش، كما ذكر مسبقاً. كما لا يتطرق النظام إلى أعمال التحرش التي ليس لها دلالة جنسية (مثل التحرش والتمنر والمعاملة	

²⁵⁵ المادة 360 من قانون العقوبات: "من حقر أحد الناس خارجاً عن الذم والقدح قولاً أو فعلاً وجهاً لوجه أو بمكتوب خاطبه به أو قصد اطلاعه عليه، أو بإطالة اللسان عليه أو إشارة مخصصة أو بمعاملة غليظة، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر أو بغرامة لا تزيد على عشرة دنانير."

²⁵⁶ المادة (349) من قانون العقوبات: " التهديد بالسلاح. 1. من هدد غيره بسلاح يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر؛ 2. إذا كان السلاح سلاحاً نارياً فاستخدمه الفاعل تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر."

²⁵⁷ المادتان (350) و (352) من قانون العقوبات.

²⁵⁸ المادة (353) من قانون العقوبات.

²⁵⁹ المادة (354) من قانون العقوبات.

²⁶⁰ المادة (73) من قانون العقوبات: تعد وسائل للعلنية (1) الأعمال والحركات إذا حصلت في محل عام أو مكان مباح للجمهور أو معرض للأنظار أو حصلت في مكان ليس من المحال المذكورة غير أنها جرت على صورة يستطيع معها أن يشاهدها أي شخص موجود في المحال المذكور؛ (2) الكلام أو الصراخ سواء جهر بهما أو نقال بالوسائل الآلية بحيث يسمعها في كال الحالتين من ال دخل له في الفعل؛ (3) الكتابة والرسوم والصور اليدوية والشمسية والأفلام والشارات والتصاوير على اختلافها إذا عرضت في محل عام أو مكان مباح للجمهور، أو معرض للأنظار أو بيعت أو عرضت للبيع أو وزعت على أكثر من شخص.

²⁶¹ المادة (351) من قانون العقوبات

²⁶⁴ معيار معتمد دولياً في عدة دول، بما في ذلك كندا وبلجيكا.

60 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
						العنف الجسدي يعد العديد من أشكال العنف الجسدي جريمة بموجب جريمة "الإيذاء" في قانون العقوبات. وتتراوح هذه الجرائم من جنحة إلى جناية على أساس جسامة الضرر الذي يلحق بالمجني عليه. كما يعاقب القانون على الإيذاء غير المقصود²⁶² كاستثناء عن المبدأ العام الذي يقتضي وجود نية إجرامية في جميع الجرائم. العنف الجنسي / الاعتداء بالإضافة إلى جرائم التحرش الجنسي المذكورة أعلاه، فإن الاغتصاب وأعمال التهديد والترهيب التي تؤدي إلى ارتكاب اتصال جنسي غير قانوني تشكل جرائم أيضاً.²⁶³	غير الملائمة (ولكن التي لا تعتبر غير أخلاقية). كما لا تتناول الأفعال ذات الطبيعة الجنسية التي من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر ولكنها لم "تؤدي" في الواقع إلى ضرر - كما هو مسموح به بموجب الاتفاقية 190 - مما قد يضع عبء إثبات الضرر على عاتق الضحية. قد يكون هذا مهبطاً بشكل خاص في حالات الأذى النفسي، حيث يصعب تحديد الضرر أو مداه. تغطية احتمالية الضرر قد يخفف من هذه الفجوة، حيث يمكن تقييمها بالرجوع إلى معايير أكثر موضوعية يتفق عليها المجتمع المهني.	
2	الأشخاص المشمولون في الاتفاقية رقم 190		ينطبق القانون على العمالة وأصحاب/صاحبات العمل. يعرّف قانون العمل "العامل" على أنه كل شخص، ذكراً كان أو أنثى، يؤدي عملاً مقابل أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته - ويشمل ذلك الأحداث²⁶⁵ ومن كان قيد التجربة أو التأهيل. يُعرّف "صاحب العمل" بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم	ينطبق قانون الضمان الاجتماعي على كل من أكمل السادسة عشرة من عمره، دون أي تمييز على أساس الجنسية أو مدة العقد أو الشكل أو طبيعة الأجر، بشرط ألا يقل الأجر الذي تحسب عليه الاشتراكات عن الحد الأدنى للأجور. وينطبق أيضاً بغض النظر عما إذا كان العمل يتم بشكل أساسي داخل المملكة أو خارجها (دون الإخلال	ينطبق القانون على الموظفين العموميين. يُعرّف "الموظف" بأنه "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص	يعاقب على الجرائم المرتكبة في الأراضي الأردنية بغض النظر عن جنسية مرتكب الجريمة.	ينطبق على العاملين في المنازل والطهارة وغيرهم ممن لهم وضع مماثل. يعرف النظام "العمل المنزلي على أنه" العمل المتعلق بالمهام المنزلية مثل التنظيف والطبخ وكى الملابس وإعداد الطعام	لا يطبق قانون العمل على أي شخص يُستثنى من نطاق تعريف "العامل" أو يكون من الفئات المستثناة صراحة من نطاق القانون (مثل الموظفين العموميين والعاملين في المنازل) يوصى بتوسيع نطاق الحماية ليشمل الأشخاص الذين يؤدون عملاً بغض النظر عن علاقة العمل الخاصة بهم

²⁶² المادة (344) من قانون العقوبات

²⁶³ المادتان (292) و (311) من قانون العقوبات.

²⁶⁵ المادة (2) من قانون العمل: "الحدث كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة."

61 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
			بأي صفة شخصاً أو أكثر مقابل أجر ²⁶⁶ . فئات العمالة المستبعدة:	بالاتفاقيات الدولية بشأن ازدواجية التأمين). فئات العمال الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي هم: - جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ. - العمال غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري. - الأردنيون العاملون في البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية في المملكة والملحقون ومراكزهم الفنية والتعليمية. - العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب/صاحبات العمل والشركاء التضامنيون العاملون في مؤسساتهم تم تعريف "المؤسسة" أيضًا لأغراض قانون الضمان الاجتماعي على النحو التالي:	الذي يتقاضى أجراً ²⁶⁸ . يشمل هذا التعريف أيضًا الموظفين الخاضعين للمراقبة ²⁶⁹ .		ورعاية أفراد الأسرة وشراء الاحتياجات المنزلية ومرافقة المرضى والأشخاص ذوي الإعاقة والبسنتنة وما شابه ذلك". ينطبق نظام عمال الزراعة على أي "شخص طبيعى يقوم بعمل زراعي مقابل أجر لصاحب العمل".	بالإضافة إلى الأشخاص المحددين في المادة الثانية منه. لا يطبق نظام الخدمة المدنية على أي شخص لا ينطبق عليه تعريف "الموظف" الوارد فيه، ومن هؤلاء الأشخاص: 1. العاملون في القطاع الخاص. 2. عمال المياومة في القطاع العام. 3. الأشخاص الباحثون عن فرص العمل والمتطوعون. 4. المستشارون والخبراء ما لم يبرموا عقد تعيين لمدة محددة. 5. الموظفون الذين انتهت عقودهم أو الذين تمت إقالتهم.

²⁶⁶ المادة (2) من قانون العمل.

²⁶⁸ المادة (2) من نظام الخدمة المدنية.

²⁶⁹ مدة التجربة سنتان وفق أحكام المادة (63) من نظام الخدمة المدنية.

62 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
				" أي وزارة أو إدارة حكومية أو هيئة أو مؤسسة رسمية أو عامة أو أي شركة أو مؤسسة أو جمعية أو أي شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مع مراعاة أحكام هذا القانون أو أي شخص طبيعي يعمل لحسابه الخاص أو أي جهة أخرى تحددها الأنظمة الصادرة بموجب القانون. ²⁶⁷ "				
3	تغطية "عالم العمل"		لا يحدد قانون العمل ما الذي يشكل مكان العمل، بل يشير إلى مكان العمل في تعريفه "إصابة العمل" حيث عرّف إصابة العمل بأنها التي تقع نتيجة حادث أثناء أداء العمل أو بسببه، وتشمل الحوادث التي تقع أثناء الطريق من وإلى العمل.	يدمج قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي عوالم ما يشكل مكان العمل ضمن تعريف إصابة العمل والتي تشمل: •الحوادث أثناء أداء العمل: وتشمل "الفترة التي يقضيها العامل في مكان العمل أو التي يتواجد خلالها للقيام بالعمل". •الحوادث بسبب العمل، أي التي تحدث بسبب ظروف العمل أو طبيعته (أي لولا العمل لما حدثت الإصابة) •حادث أثناء الطريق من وإلى العمل، بشرط أن يحدث ذلك	تحدد المادة (29) السلوك المحظور ولا يشترط أن يرتكب في مكان معين. انظر المادة (69) أعلاه.	في بعض الجرائم، يعتبر ارتكاب الفعل "علناً" مطلباً أساسياً لقيام الجريمة، كما هو الحال في جرائم عرض فعل منافي للحياة (306) عرض فعل منافي للحياة في مكان عام (320)	تحظر القوانين الاعتداء الجنسي والجسدي ولا تربطهما ببعض المعايير الخاصة.	إن خلق عالم آمن للعمل يتطلب من الحكومة اتخاذ تدابير كافية لضمان سلامة الأماكن العامة، والأماكن، ووسائل النقل.

²⁶⁷ المادة (2) (ب) من قانون الضمان الاجتماعي.

²⁷¹ المادة 320 من قانون العقوبات: "1- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة مقدارها مائتا دينار كل من فعل فعلاً منافياً للحياة أو أبدى إشارة منافية للحياة في مكان عام أو في مجتمع عام أو بصورة يمكن معها لمن كان في مكان عام أن يراه. 2- تضاعف العقوبة إذا اقترف الفعل المنصوص عليه في الفقرة (1) من هذه المادة من أكثر من شخص أو في حالة التكرار."

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم	الثغرات والتوصيات
				أثناء تنقل العامل المعتاد من وإلى العمل ²⁷⁰ .		يجرم قانون الجرائم الإلكترونية التشهير الذي يحدث باستخدام شبكة المعلومات أو المواقع الإلكترونية أو أي أنظمة معلومات أخرى ²⁷² ، والتي قد تشمل أعمال التحرش في عالم العمل التي تحدث من خلال وسائل الاتصال الحديثة.		
						يجرم قانون الاتصالات أي شخص يقوم، بأي وسيلة اتصال، "بنقل رسائل تهديد أو إهانة أو رسائل غير أخلاقية" ²⁷³ والتي قد تشمل أعمال التحرش أو العنف النفسي في عالم العمل التي تحدث من خلال وسائل الاتصال.		
4	احترام وتعزيز وتطبيق حق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش. تعتمد كل دولة عضو، وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليها.	تنص الأحكام الدستورية على وجوب شمول القانون للتعويض في ظروف التسريح والمرض والعجز و "الطوارئ" التي تنشأ عن العمل. وكما وجدنا سابقاً، يمكن تفسير مصطلح "الطوارئ" من العمل ليشمل إصابات العمل، بما في ذلك تلك الناجمة عن العنف و/أو التحرش في عالم العمل.	المراقبة والتفتيش: تتضمن استمارات تفتيش العمل بعض المؤشرات على بعض أشكال العنف والتحرش المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل - الضرب أو التحقير أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي. سبل الانتصاف والدعم للضحايا: العلاج الوحيد المتاح للعمال الذين يتعرضون لأشكال معينة من العنف و/أو التحرش المدرجة في المادة (29) من قانون العمل هو إنهاء	العقوبات. ينظم نظام الخدمة المدنية التأديب الإداري في حالة مخالفة القوانين أو قواعد السلوك، التي يمكن أن تتراوح من الإنذار الشفهي إلى الإيقاف وإنهاء الخدمة. وإذا كان الفعل يشكل جريمة جزائية فيجوز إحالة الأمر إلى النيابة العامة و/أو المحاكم المختصة، ولا يجوز لهذه الإجراءات أن	العقوبات. وفقاً للقواعد العامة، يجوز لضحية العنف والتحرش تقديم مطالبة بالتعويض عن الأضرار المتعلقة بالضرر النفسي و/أو الجسدي الذي لحق به، من بين أمور أخرى، وفقاً لأحكام القانون المدني.	التعويض: نصت المادة (306) مكرر من قانون العقوبات على مضاعفة العقوبات المنصوص عليها في المادتين (305) و (306) في أي	الطريق غير القضائي لمعالجة الشكاوى والتحقيق فيها: يجوز لوزارة العمل استدعاء كل طرف لحل النزاع ودّيًا. وفي حالة حدوث أي مخالفة، يتم إنذار صاحب العمل لإصلاحها. كما تم إنشاء لجنة شؤون العاملين في المنازل من أجل حل أي مسألة تتعلق بتوظيف وتوظيف العاملين في المنازل الأجانب. في حالة التعارض، يمكنها دعوة صاحب العمل والعاملين	تبنى واعتماد "الإستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل" التي تم اقتراحها والمصادقة عليها من قبل أصحاب المصلحة الوطنيين بما في ذلك اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بدعم من منظمة العمل الدولية. مراجعة نماذج ومعايير تفتيش العمل لتشمل أشكال العنف والتحرش الأخرى في عالم العمل بواسطة تعريف هذه المصطلحات ومعالجتها

270 المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي.

272 المادة (11) من قانون الجرائم الإلكترونية.

273 المادة (11) من قانون الجرائم الإلكترونية.

64 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190): تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
وينبغي في مثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار ظاهرة العنف والتحرش التي تكون أطراف ثلاثة ضالعة فيها، حيثما ينطبق ذلك.	تعترف كل دولة عضو بالأدوار والوظائف المختلفة والتكاملية التي تقوم بها الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل مع مراعاة اختلاف طبيعة ومدى مسؤوليات كل منهم.		العمل مع التعويض، مع ملاحظة أن المادة (29) لا تتناول حوادث العنف و/أو التحرش التي يرتكبها زملاء العمل أو أطراف ثالثة أو أي شخص آخر غير صاحب العمل أو من ينوب عنه. التعويض كأحد سبل علاج إصابات العمل. إصابات العمل التي يترتب عليها تعويض هي فقط تلك التي تلحق ضرراً جسدياً وفق أحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. إضافة إلى ما سبق، وكاستثناء من هذه القاعدة، يجوز للعامل رفع دعوى ضد صاحب العمل في حالة وقع "خطأ" أو "خطأ جسيم" من قبل صاحب العمل. ومع ذلك، أوضحت محكمة التمييز أنه، لأغراض الدفع بهذا الاستثناء، يقع على عاتق العامل المصائب عبء إثبات وقوع صاحب العمل في "خطأ" أو "خطأ جسيم". الأحكام المقيدة للمطالبات بالتعويض عن العمل تتعارض إصابة العمل بموجب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، حيث تعرف "إصابة العمل" لتشمل الحوادث التي تحدث "بسبب" العمل أو		تقيد الإجراءات التأديبية أو تؤخرها. ²⁷⁴	من الحالات الآتية: أ. إذا كان الجاني من الأشخاص المشار إليهم في المادة (295) من هذا القانون وكان من بينهم "مدير مكتب الاستقدام". كما نصت المادة (36) من قانون العقوبات على أنه من بين العقوبات التي يمكن توقيعها على أصحاب العمل سواء كانت شركة أو نقابة أو جمعية أو أي شخص اعتباري آخر، باستثناء المؤسسات العامة، إيقاف مديرها وأعضاء إدارتها في حال ارتكب ممثلوها أو عمالها باسمها أو بأحدى وسائلها جنابة أو جنحة عمداً يعاقب عليها بالحبس لمدة عامين على الأقل.	في المنازل وكذلك وكالة الاستقدام من أجل الوصول إلى الحلول المناسبة ²⁷⁵ . تشمل سبل الانتصاف من العنف والتحرش في هذه الأنظمة الإنهاء الفوري للعمل مع تعويض إذا كان الانتهاك يشكل اعتداء جسدياً أو جنسياً أو أي انتهاك جسيم آخر لحقوق العمال ²⁷⁶ .	بشكل أكثر شمولاً، بما في ذلك من خلال إدارة تدابير الصحة والسلامة المهنية. فيعد إنشاء تفتيش عمل يراعي النوع الاجتماعي بالإضافة إلى تمكين مفتشي العمل من التعامل مع العنف والتحرش في عالم العمل أمراً أساسياً. لا ينبغي أن تقتصر سبل الانتصاف والعقوبات على العنف والتحرش على إنهاء العمل، بل يجب أن تكون عادلة وفعالة ومتناسبة مع الفعل.

²⁷⁴ المادة (142) من نظام الخدمة المدنية: "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: (1) التنبيه، (2)، الإنذار، (3) الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر، (4) حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة، (5) حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، (6) حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات، (7) الاستغناء عن الخدمة، (8) العزل".

²⁷⁵ لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (طلب مباشر)، اعتمد عام 2018، ونشرت الجلسة 104 لمؤتمر العمل الدولي، (2019)، اتفاقية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29)، الأردن (مصادقة: 1966). أيضًا المادة (11) من نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم لعام 2009.

²⁷⁶ نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009.

65 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
			"أثناء أدائه" ولا تحد من إصابات العمل لأولئك الذين يسببون أذى جسدي فقط. العقوبات: على العامل: تسمح المادة (28) لصاحب العمل بإنهاء عمل العامل المرتكب لأشكال محددة من العنف و/ أو التحرش الواردة في المادة. على صاحب العمل: يمكن أن تتراوح العقوبات من الغرامات إلى إغلاق المنشأة.					
65	احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمان الحق في المساواة وعدم التمييز في التوظيف والمهن.	المادة ٢٣: تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية: إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته. تحديد ساعات العمل الاسبوعية ومنح العمال ايام راحة اسبوعية وسنوية مع الأجر تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي احوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والاحداث	تمنع المادة (69) المرأة من العمل في قطاعات ومهن معينة وفي أوقات معينة. يوفر قانون العمل الحماية للقاصرين من خلال حظر تشغيل من تقل أعمارهم عن 16 عامًا وحظر عملهم في الصناعات الخطرة ولو بلغوا 16 عامًا. كما تبنى الأردن الإطار الوطني لمكافحة عمالة الأطفال، والذي تم تبنيه في عام 2011 كما صادق على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182) واتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973، (رقم 138) نصت المادة (13) من قانون العمل على أن على أصحاب العمل تشغيل أشخاص ذوي الإعاقة حسب النسب المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.				لا يُسمح للعمال الوافدين بتكوين نقابات أو أن يكونوا جزءاً من إدارتها. يتم استبعاد العاملين في المنازل من نطاق قانون العمل ولا يستفيدوا من الحقوق والحماية العامة الواردة فيه، مثل حرية تكوين الجمعيات، وحماية الأجور، والحق في إنهاء الخدمة بتعويض وما إلى ذلك. تم إبرام ثلاث اتفاقيات جماعية لقطاع المنسوجات والملابس الجاهزة وتتناول أحدث اتفاقية للمفاوضات	يجب رفع القيود الواردة في المادة (69) واقتصار القيود المفروضة على العمل الذي يمكن أن تقوم به المرأة بحماية الأمومة بالمعنى الدقيق للكلمة بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 111 لأن هذا يشكل تمييزًا مباشرًا ضد المرأة. بالإضافة إلى الحق في حرية تكوين الجمعيات في الأردن للعمال وأصحاب العمل دون تمييز على الإطلاق.

66 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
		خضوع المعامل للقواعد الصحية تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون .					الجماعية المبرمة في نوفمبر 2019 ما يلي ²⁷⁷ : • منع التمييز والعنف والتحرش • اعتماد سياسة داخلية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل وتدريب العاملين على مثل هذه الآلية.	
8	دور الدولة في اتخاذ التدابير المناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك الاقتصاد غير المنظم. دور الدولة في تحديد (بالتشاور مع أصحاب العمل ومنظمات العمال) القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال وغيرهم من الأشخاص المعنيين أكثر عرضة للعنف والتحرش.			رئيس الوزراء لديه سلطة إصدار تعليمات تنص على شمول عاملات المنازل في قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي. ²⁷⁸			أصدر الأردن نظام للعمالة في الزراعة التي كانت مستبعدة سابقاً من نطاق قانون العمل الأردني، مسجلاً بذلك تقدماً كبيراً. ولكن تبقى العمالة المنزلية خارج مظلة مؤسسة الضمان الاجتماعي. يهدف إطار العمل الوطني لتنظيم الاقتصاد غير المنظم بعنوان "نحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن" الذي أقرته وزارة العمل، ومؤسسة الضمان الاجتماعي، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، واللجنة المشتركة الدولية في عام 2015 إلى تعزيز نهج أكثر تكاملاً لإضفاء الطابع الرسمي على القطاع غير الرسمي في الأردن من أجل ضمان العمل اللائق وظروف المعيشة والعدالة	دعوة لتطبيق الإطار الوطني لتنظيم الاقتصاد غير المنظم بعنوان "نحو إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن" والتأكد من أن هذه الخطة تشمل الحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.

²⁷⁷ وقعت اتفاقية المفاوضة الجماعية لقطاع الغزل، النسيج، والألبسة في 21 تشرين ثاني/نوفمبر 2019.
²⁷⁸ المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي.

67 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
							الاجتماعية وزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي ²⁷⁹	
9	الأدوار التكميلية: "اعتماد قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما فيه العنف والتحرش على أساس نوع الجنس."		السياسة الداخلية الخاصة بالعنف والتحرش: تبنت وزارة العمل في عام 2019 نموذج سياسة داخلية للحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل، بما يتماشى إلى حد كبير مع الاتفاقية رقم 190 ²⁸⁰ . هذه السياسة مطلوبة كجزء من الأنظمة الداخلية الإلزامية بموجب المادة (55) من قانون العمل للشركات التي يعمل بها عشرة (10) عمال أو أكثر. يتم تطبيق هذا الشرط في الممارسة العملية باستخدام سلطة الوزارة في التصديق على الأنظمة الداخلية - لربط موافقتهم على الأنظمة الداخلية بتقديم دليل على تبني سياسة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل. العنف والتحرش من منظور الصحة والسلامة المهنية: لا يشترط إطار الصحة والسلامة المهنية الحالي بموجب قانون العمل على أصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات والتدابير المتعلقة بمنع العنف والتحرش في عالم العمل.	لا يتصدى قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي للعنف والتحرش في إطار الصحة والسلامة المهنية.			لاحظ المؤلفان أن قانون العمل لا يعالج ولا يستبعد صراحة العنف والتحرش من مخاطر العمل وبناء على ذلك يرى المؤلفان أنه يمكن للقانون أن يشمل العنف والتحرش ضمن "مخاطر العمل" ومن ثم إمكانية إصدار تعليمات تكميلية للتصدي للعنف والتحرش باعتباره خطراً متعلقاً بالعمل ²⁸² .	

²⁷⁹ منظمة العمل الدولية، [الأردن يصادق على إطار وطني لتنظيم الاقتصاد غير المنظم](#)، 2015.

²⁸⁰ في حزيران/يونيو عام 2019، وبعد عدة حوارات اجتماعية، تبنت وزارة العمل نموذج سياسة لمعالجة العنف، والتحرش، والتمييز في عالم العمل، لاعتماده من قبل أصحاب/صاحبات العمل كجزء من الأنظمة الداخلية (وفقاً لقانون العمل، المادة 55).

²⁸² المادة (78) من قانون العمل.

68 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
			ومع ذلك، فإنه يتطلب من أصحاب/صاحبات العمل " توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاضرار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات ²⁸¹ ."					
10	الإنفاذ وسبل الانتصاف: مراقبة التشريعات وإنفاذها، وضمان الوصول إلى سبل الانتصاف المناسبة والفعالة، وآليات وإجراءات إبلاغ آمنة وفعالة ومراعية للنوع الاجتماعي وتسوية المنازعات في حالات العنف والتحرش. النص على العقوبات، وضمان الخصوصية والسرية. الاعتراف أيضاً بآثار العنف الأسري/المنزلي على عالم العمل. للعمال الحق في إبعاد أنفسهم عن أوضاع العمل التي تشكل خطراً وشيئاً.		لا يوجد نظام للإبلاغ عن حوادث العنف والتحرش في عالم العمل، وبالتالي لا يوجد لديه آلية فعالة للرصد. إن السبيل الوحيد المتاح للعمال الذين يتعرضون لأشكال محددة من العنف و/أو التحرش المدرجة في المادة (29) من قانون العمل هو إنهاء العمل مقابل تعويض. لا يوفر قانون العمل سبل انتصاف أخرى، ولا قنوات إبلاغ وآليات غير قضائية لمعالجة الشكاوى سواء داخل المنشأة أو خارجها. كما لا يعترف قانون العمل بالصلة بين العنف الأسري/المنزلي وعالم العمل. تنص المادة (19) من قانون العمل على وجوب التزام العمال بتعليمات أصحاب العمل الخاصة بالعمل في الحدود التي لا تعرضهم للخطر أو تنتهك القوانين أو الآداب العامة المعمول بها.	لا ينص القانون على آلية واضحة لتسوية المنازعات. كما لا يوفر تعويضاً أو أي سبل انتصاف واضحة أخرى للأشخاص المتضررين من أعمال العنف و /أو التحرش في عالم العمل.		لا يوفر قانون العقوبات (أو التشريعات ذات الصلة) الحماية للضحايا والشهود والمخبرين في حالات العنف والتحرش. بموجب المادة (208) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، يُمنح التمثيل القانوني المجاني في الجرائم التي تصل إلى جنایات عقوبة الإعدام أو الأشغال المؤبدّة أو السجن المؤبد أو الأشغال المؤقتة لمدة عشر سنوات أو أكثر، في حال كان المتهم غير قادر على تعيين محام لاعتبارات مالية.	تطوير آلية وطنية لمعالجة الشكاوى والتظلمات للعنف والتحرش في عالم العمل أو توسيع نطاق صلاحيات الآليات القائمة. يجب أن يوفر قانون العمل سبل الانتصاف (بخلاف ذلك الإنهاء بالتعويض) بالإضافة إلى العقوبات المناسبة للفعل المرتكب، دون الحصر على إنهاء العمل. تعديل قانون العمل لمنح العمال الحق في إبعاد أنفسهم عن وضع العمل الذي لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يمثل خطراً وشيئاً وخطيراً على الحياة أو الصحة أو السلامة بسبب العنف والتحرش، دون التعرض للانتقام أو عواقب أخرى لا داعي لها، والنص على واجب إبلاغ الإدارة. تطوير خدمات الدعم للمتضررين من العنف والتحرش في عالم العمل والتي تقدم خدمات قانونية وطبية	

²⁸¹ المادة (78) من قانون العمل.

69 مدى توافق التشريعات الأردنية مع الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل 2019 (رقم 190):
تحليل فجوات تشريعية

المادة	المادة في الاتفاقية رقم 190	الدستور	قانون العمل	قانون الضمان الاجتماعي	نظام الخدمة المدنية	قانون العقوبات	نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم نظام عمال الزراعة وتشريعات وسياسات أخرى	الثغرات والتوصيات
			لا يوفر قانون العمل (أو التشريعات ذات الصلة) الحماية للضحايا والشهود والمبلغين في حالات العنف والتحرش.					(بما في ذلك دعم الصحة النفسية) النص على وجوب إبلاغ الإدارة، فضلاً عن التزام الشهود بالإبلاغ مع ضمان الحماية الكافية للمبلغين عن المخالفات والشهود من الانتقام.
11	يتم تناول العنف والتحرش في السياسات الوطنية، بما في ذلك السلامة والصحة المهنية وعدم التمييز. الإرشاد والتدريب والتوعية		قانون العمل هو التشريع الرئيسي الذي يتعامل مع ظروف العمل والسلامة والصحة المهنية في الأردن. الفصل 9 (السلامة والصحة المهنية) و10 (إصابات العمل) يضعان أحكاماً أساسية بشأن هذه القضايا. إلى جانب ذلك، هناك العديد من القرارات والتعليمات الأخرى المتعلقة بمسائل الصحة والسلامة المهنية التي تنظم جوانب أخرى مثل مشرفو الصحة والسلامة المهنية واللجان في مكان العمل، والخدمات الطبية في العمل، والحماية من المخاطر البيئية، من بين أمور أخرى. لا تتصدى سياسات الصحة والسلامة المهنية الحالية بشكل واضح للعنف والتحرش من منظور الصحة والسلامة المهنية.				تتناول الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة - المرحلة الثانية (2010 - 2015) بعض أشكال العنف والتحرش والاستغلال. يوشك المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة على إصدار سياسة جديدة. توفير المواد والأدوات الداعمة لأصحاب العمل والأطراف الأخرى ذات العلاقة لدعم التنفيذ. اعتماد الاستراتيجية الوطنية المقترحة للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل. شمول العنف والتحرش في السياسات الوطنية التي تحكم عالم العمل، بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية. معالجة أكثر شمولاً للعنف والتحرش المرتبطين بالعمل في الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة المتوقع صدورها قريباً.	

