



الشابات من أجل التوعية والوكالة والمناصرة والمساءلة

لائحة تنظيمية لببيئة آمنة خالية من التحرش الجنسي في عالم العمل



الباحثة المساعدة:
محامية مركز الإرشاد النفسي والاجتماعي للمرأة

الأستاذة روان أبو غزة

إعداد:
الخبرة في عالم العمل

الأستاذة عائشة حموضة

حزيران 2022

حق كل فرد دخول عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

مدير عام منظمة العمل الدولية

السيد غاي رايدر

جميع الحقوق محفوظة:

تم إصدار هذه الورقة بدعم من برنامج الشابات من أجل التوعية، والوكالة، والمناصرة والمساءلة (YW4A). والذي نفذه اتحاد جمعيات الشابات المسيحية في فلسطين بالشراكة مع مركز الارشاد النفسي والاجتماعي للمرأة ومسرح الحارة، وجمعية الشابات المسيحية - القدس، والكنيسة الإنجيلية اللوثرية في الأردن والأراضي المقدسة و بتمويل من وزارة الخارجية الهولندية.

نبذة تعريفية برنامج الشابات من أجل التوعية والوكالة والمناصرة والمسائلة YW4A " نون التغيير"

أعدت هذه الورقة لصالح مركز الإرشاد النفسي والاجتماعي للمرأة بالشراكة مع جمعية الشابات المسيحية في فلسطين، ومسرح الحارة، وجمعية الشابات المسيحية - القدس، والكنيسة الإنجيلية اللوثرية في الأردن والأراضي المقدسة، ضمن برنامج الشابات من أجل التوعية، والوكالة، والمناصرة والمساءلة (YW4A).

ينفذ البرنامج على مدار خمس سنوات بتمويل من وزارة الخارجية الهولندية، وبالتشاور مع سفارات حكومة هولندا في البلدان الأربعة. بني على التعاون بين الشركاء والجهات المعنية على المستويين المحلي والدولي، وصممه أربع جهات تشترك معا في ائتلاف واحد، وهي جمعية الشابات المسيحية في فلسطين، وجمعية الشابات المسيحية في كينيا، والوكالة المسيحية للسلام والتنمية - CAPAD جنوب السودان، ومركز الإبراهيمية للإعلام في مصر، بالإضافة إلى شركاء فنيين وهم: جمعية الشابات المسيحية العالمية، و Equality Now، والمعهد الملكي للدراسات المدارية KIT، وشبكة Faith to Action.

يهدف البرنامج إلى تعزيز وتنويع مشاركة الشابات وإعلاء أصواتهن للتأثير بشكل فعال في صنع القرار، في قوانين وسياسات ومعايير وممارسات عادلة بين الجنسين تتعلق بسلامتهن الجسدية ومشاركتهن المتساوية. حيث يركز البرنامج على تعزيز قيادة الشابات والقضاء على العنف الجنسي والجنساني وذلك من خلال:

- **المسار الأول:** بناء قدرات منظمات حقوق المرأة الشريكة لرفع أصوات الشابات.
- **المسار الثاني:** بناء قيادات شابة للمشاركة بفعالية في صنع القرار في المساحات العامة والخاصة والمدنية نحو العمل الجماعي.
- **المسار الثالث:** المساهمة في تغيير الأعراف والممارسات الاجتماعية من قبل الجهات الفاعلة في المجتمع والمنظمات الدينية.
- **المسار الرابع:** المساهمة في الإصلاحات القانونية والسياسية عبر اعتماد القوانين والسياسات أو تعديلها أو إلغائها نحو تعزيز حقوق الشابات.

المحتويات

3	نُبذة تعريفية عن البرنامج
5	مقدمة
6	أرقام واحصائيات
6	مبررات إعداد اللائحة
7	الدراسات والمرجعيات السابقة
8	الرؤية لدمج العنف والتحرش في إطار السلامة والصحة المهنيين وفق منظمة العمل الدولية
9	مبادئ عامة لللائحة
10	الباب الأول: أحكام عامة
10	المادة (1): التعريفات
13	المادة (2): نطاق التطبيق
13	المادة (3): حظر العنف والتحرش الجنسي
14	المادة (4): التزامات ومهام وزارة العمل
14	المادة (5): التزامات صاحب العمل
14	المادة (6): حقوق العامل/ة
15	المادة (7): التدابير الواجب اتباعها لإنصاف الضحايا
15	المادة (8): سبل الإنفاذ والإنصاف
16	المادة (9): الشكاوى
18	المادة (10): لجنة التحقيق
18	المادة (11): مهام لجنة التحقيق
18	المادة (12): التدريب والتوجيه
18	المادة (13): العقوبات والتدابير التأديبية
19	المادة (14): الأحكام النهائية
19	المادة (15): آليات الشكاوى
19	المادة (16): آليات الإنفاذ
19	المادة (17): التوعية والتدريب
19	المادة (18): التعويض

في حزيران 2019، اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية الدولية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (الاتفاقية رقم 190 وتوصية رقم 206)، ونتج عنها العديد من التوصيات أهمية مراعاة الأحكام الواردة بشأن العنف والتحرش في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية لغايات تطبيق هذه الاتفاقية، ومنها اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لعام 1951، وتوصية المساواة في الأجور رقم 90 لعام 1951، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لعام 1958، وتوصية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لعام 1958. وكذلك المواثيق الدولية ذات علاقة، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي المتعلقين بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وأيضاً الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة والاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، واعتبرتها اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتمييز، جميعها الركيزة الأساسية لتطبيق مبادئ ومعاييرها، وينبغي تضمينها جميعها في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية لضمان الالتزام بأحكامها.

وأعلنت اتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على الدول الأعضاء القضاء على التمييز ضد المرأة في العمل. كما وأرست مؤتمر المرأة التابع للأمم المتحدة المنعقد سنة 1995 في بيجين قاعدة عمل بأهداف وأعمال لدعم حقوق المرأة، من بينها حظر التحرش الجنسي في العمل.

تعرف اتفاقية 190 بأن العنف والتحرش في عالم العمل يشكلان انتهاكاً لحقوق الإنسان، وهما يهددان تكافؤ الفرص، وهما أيضاً بالنسبة لها أمران غير مقبولين وغير متوافقين مع العمل اللائق، وشددت على أهمية تعزيز "جو عام لا يتساهل إطلاقاً" مع العنف والتحرش ضمن معايير العمل اللائق.

وشددت على ضرورة وجود تدابير حماية خاصة وفعالة لمنع العنف وتحديد القطاعات والمهن التي يكون فيها العمال والأشخاص الآخرون المعنيون أكثر عرضة للعنف والتحرش كالأطفال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً العاملين/ات في أماكن العمل المعزولة والعمل الليلي على ألد تقضي هذه التدابير إلى تقييد مشاركة النساء والفئات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، هذا وشددت على ضرورة أن يكون أحد التدابير اللازمة لمنع العنف في عالم العمل هو تعزيز المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع العنف والتحرش ومعالجة انعكاسات العنف المترتب على عالم العمل.

كما واستحدثت الاتفاقية معياراً جديداً لتعريف عالم العمل الذي يحظر العنف والتحرش فيه، حيث عرفته بأنه: مكان العمل، والأماكن التي يتقاضى فيها العامل أجرًا أو يأخذ استراحة أو استراحة لتناول الطعام أو يستخدم مرافق صحية أو مرافق للغسل أو لتغيير الملابس، وخلال الرحلات المتعلقة بالعمل والسفر والتدريب، والأحداث أو الأنشطة الاجتماعية، وعمليات التواصل المرتبطة بالعمل (ومنها من خلال تقنيات المعلومات والاتصالات)، وفي أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، وعند الذهاب من وإلى العمل.

ونصت التوصية رقم 206 المقترحة بشأن القضاء على العنف والتحرش في أماكن العمل على تضمين معايير العمل اللائق تحديداً في المواضيع المتعلقة بيئة العمل اللائق كأحد آليات الحماية والوقاية من العنف والتحرش، وكذلك القضايا المتعلقة بالمسؤوليات العائلية للعمال/ات والنصوص التي لا بد من استحداثها لتضمن ذلك كالإجازات وساعات العمل والمرافق والخدمات والتسهيلات المنسجمة مع احتياجات العمال/ات ذوي المسؤوليات العائلية.

أرقام وإحصائيات

كما رصد الاتحاد العام للنقابات العمالية تقرير حول معدل حالات العنف في عالم العمل لعام 2023 - 2024 وصلت إلى (2800 حالة عنف في عالم العمل)، منها 15 حالة ابتزاز جنسي-إلكتروني بسبب وجود كاميرات مراقبة في أماكن عملهن، و400 منهن تعرضن للعنف اللفظي-الجنسي، و300 حالة عنف جنسي (تحرش جنسي بسبب عدم الالتزام بشروط الصحة والسلامة المهنية)، 500 منهن أخذ بحقهن قرارات تعسفية وعنف اقتصادي، 100 حالة مصادرة أجهزتهم الخاصة الخلوية في رياض الأطفال.

صمت الناجيات من العنف وسكوتتهن عن الإفصاح عن العنف والعزوف عن تقديم الشكاوى وطلب المساعدة، ما يعزز من شعور مرتكبين هذه الجرائم بالحصانة والإفلات من المسائلة والعقاب، إذ لا تفصح غالبية النساء، حوالي 95-55% من الناجيات من العنف، عن تعرضهن للعنف ولا يسعين للحصول على أي نوع من الخدمات، في حين أشارت بعض الإحصائيات إلى أن 6 نساء من بين 10 نساء من اللواتي تعرضن للعنف لا يقمن بإخبار أحد بأنهن تعرضن للعنف، وبالأخص العائلة والأصدقاء.

مبررات إعداد اللائحة:

بالإشارة إلى ما ورد أعلاه، فإنه مراجعة قانون العمل الفلسطيني واللوائح النازمة له تصبح حاجة لمعالجة الانتهاكات في عالم العمل، لاسيما التحرش الجنسي، لذلك برز أهمية إعداد لائحة تنظيمية لعالم عمل خالي من التحرش على نحو يتفق مع مشروع قانون العمل الفلسطيني.

بالاطلاع على المشروع الفلسطيني النافذ، فإننا نجد أنه لم يجرم التحرش في أماكن العمل، وذلك يتبين لنا من خلال عدم نص المشرع الفلسطيني في قانون العمل الحديث مقارنة بقانون العقوبات، أي أن المشرع لا توجد لديه النية في تجريم التحرش بكافة أنواعه في فلسطين، ولهذا وجب على المشرع الفلسطيني أن يدخل مفهوم التحرش الجنسي في قانون العمل، بالإضافة إلى ضرورة وضع تعريف للتحرش الجنسي في قانون العمل، ويمكن الاستعانة بالتعريف الذي ورد في أوروبا الذي أقره الاتحاد الأوروبي في عام (2004) لحماية العاملين من التحرش وأصبح نافذاً في عام (2005) وجاء التعريف كما يلي: "سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بالجنس يهدف، أو يؤدي إلى الإضرار بكرامة الشخص، وخلق بيئة ترهيبية أو عدائية، أو عدوانية مزعجة، أو إحداها".

وبموجب التقارير السنوية لمركز "سوا" يتبين أن العنف في مواقع العمل بما فيه التحرش يرتفع

نسبته، وفي نفس الوقت الحالات المعرضة للعنف ترفض في معظم الأحوال تحريك شكوى بحق المعتدي لعدة أسباب منها موضوعية أبرزها الخوف من التعسف بحقها وفصلها من قبل صاحب العمل والخوف من العائلة واللوم الاجتماعي، بالإضافة إلى السمعة غير الإيجابية والنظرة النمطية السلبية للقضاء وطول أمد التقاضي بخصوص القضايا العمالية التي تؤدي إلى تراجعها للجوء إلى القضاء.

لذا نصت الاتفاقية الدولية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل على ضرورة وجود آليات للحماية من العنف أبرزها حظره في قانون العمل ووضع آليات وتدابير، كما أن الحاجة إلى هذه اللائحة ليست وليدة اللحظة، وإنما هي حاجة متراكمة تتبع من واقع سوق العمل الفلسطيني الذي جعلت اللجان والهيئات والمؤسسات تعمل على نفس المسار، فلنؤكد على أهمية تعديل قانون العمل الفلسطيني النافذ فيما يخص بيئة عمل آمنة خالية من العنف، سواء أكانت على مستوى أفراد الإنتاج أو مستوى مؤسسات المجتمع المدني، لننوه في هذه الدراسات السابقة التي اعتمدت عليها هذه اللائحة لما تم العمل عليه، وبالأخص الورقة الخاصة بورقة الخبرة فاطمة دعنا، والتي تم الاتفاق والإجماع عليها من قبل هيئات متعددة منها: لجنة تشغيل النساء التابعة لوزارة العمل، ولجان أخرى ذات الاختصاص بالقضاء ودائرة النوع الاجتماعي التابعة لمجلس الوزراء.

الدراسات والمرجعيات السابقة

1. فاطمة دعنا، ورقة موقف حول تضمين الاتفاقية الدولية لحظر العنف والتحرش في عالم العمل ضمن عملية مراجعة قانون العمل الفلسطيني رقم (7/2000) من منظور مستجيب للنوع الاجتماعي، لصالح منظمة العمل الدولية، ديسمبر 2019.
2. هيئة مكافحة الفساد وطاغم شؤون المرأة، نموذج تقييم توصيات مراجعة قانون مكافحة الفساد والأنظمة ذات العلاقة من منظور النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، غير منشورة، 2024.
3. نبيل دويكات، التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل بين غياب النص القانوني والإنكار التقليدي، (دراسة تحليلية نوعية)، مركز المرأة للإرشاد القانوني، تتناول دراسة نبيل دويكات (2021) ظاهرة التحرش الجنسي ضد النساء في فلسطين، خاصة في أماكن العمل، وتفسر غياب التجريم القانوني الواضح والصمت والإنكار المجتمعي. اعتمدت الدراسة على مقابلات وتحليل قانوني مقارنة، وكشفت عن آثار نفسية واجتماعية خطيرة على الضحايا. وأوصت بضرورة سن قوانين واضحة، وتوفير آليات شكوى آمنة، وتنفيذ حملات توعية لتغيير الثقافة المجتمعية السائدة.
4. الاتحاد للنقابات العمالية، تقرير رصد وتوثيق لانتهاكات حقوق النساء العاملات (العنف والتحرش في عالم العمل)، 2024، غير منشورة.
5. مارلي الرضوي، العنف والتحرش في عالم العمل، دليل تدريبي للوعي بقضايا النوع الاجتماعي، حزيران 2022، لصالح مركز الدراسات النسوية يهدف دليل مركز الدراسات النسوية

إلى تعزيز الوعي بالنوع الاجتماعي ومكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل، من خلال أدوات تدريبية تفاعلية تعتمد على مفاهيم العدالة، التمكين، والتمييز الإيجابي. يوضح الدليل أدوار النوع الاجتماعي واحتياجات النساء، ويركز على أهمية التشريعات والمرجعيات الدولية لبناء بيئات عمل عادلة وخالية من التمييز عبر تغيير الممارسات والثقافات السائدة.

6. مراجع خاصة بالاتحاد العربي والدولي تخص الاتفاقية الدولية 190، والتوصيات المتفرعة منها.

الرؤية لدمج العنف والتحرش في إطار السلامة والصحة المهنتين وفق منظمة العمل الدولية

الإطار القانوني الناظم لعالم العمل، ربط التحرش بالسلامة والصحة المهنية، إذ نصت المادة (9) من الاتفاقية رقم 190 على اعتماد وتنفيذ سياسات تأخذ العنف والتحرش بعين الاعتبار في إدارة السلامة والصحة المهنتين، كما تلزم المادة 10 بتوفير حلول وتمنح العمال/ات حق الانسحاب من أوضاع العمل الخطرة دون التعرض للانتقام، هذا بالإضافة إلى أن المادة 11 تناولت مسألة العنف والتحرش في السياسات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين.

لذلك وجب ذكر عوامل المخاطر المرتبطة بالعنف والتحرش، وذلك لبيان العوامل الهادفة إلى تحقيق بيئات عمل آمنة وصحية خالية من العنف والتحرش من خلال دمج التدابير الوقائية والعلاجية في أطر السلامة والصحة المهنتين، وتشمل على التالي:

1. العوامل النفسية والاجتماعية:

- متطلبات وظيفية غير متناسبة مع المهارات.
- ضعف التحكم في الوظيفة.
- عمل متكرر أو رتيب.
- غموض الأدوار والمسؤوليات.
- علاقات سلبية في مكان العمل.
- أساليب قيادة غير فعالة.
- غياب العدالة التنظيمية.
- التغيير التنظيمي غير المدروس.
- بيئة عمل مادية غير ملائمة.

2. حالات العمل عالية الخطورة:

- العمل على انفراد.
- العمل بالتواصل مع الناس.
- العمل مع أفراد منكوبين.
- التعامل مع الأشياء الثمينة والمبالغ النقدية.
- العمل في أماكن معزولة أو في أوقات متأخرة.



3. عوامل خطر إضافية:

- التمييز بين الجنسين.
- الاختلافات الثقافية واللغوية.
- توطين العنف والتحرش، على سبيل المثال: الكاميرات الرقمية، الحمامات المشتركة، غرف الغيار، وغيرها من العوامل.
- ثقافات العمل التي تتغاضى عن التنمر.
- مجموعات العمال الأكثر عرضة للخطر.

4. الآثار السلبية للعنف والتحرش:

- على الضحايا: مشاكل الصحة العقلية والجسدية، انخفاض احترام الذات.
- على المحيطين: آثار ضارة على الصحة والسلامة النفسية.
- على المنظمات: تكاليف التغيب، تناوب الموظفين، انخفاض الإنتاجية، أضرار السمعة.
- على المجتمع: تكاليف طبية واجتماعية.

5. إطار الحماية والوقاية:

- المستوى الوطني: أطر قانونية، تفتيش، سياسات، إرشادات، جمع بيانات، توعية.
- مستوى مكان العمل:
 - تدخلات أولية: سياسات، تقييم مخاطر، تدريب وتوعية.
 - تدخلات ثانوية: إجراءات تحقيق، إدارة نزاعات، آليات حل.
 - تدخلات ثالثة: الدعم، العلاج، إعادة التأهيل، آليات الإنصاف، وهذا ما ستشمله اللائحة.

مبادئ عامة لللائحة

1. احترام وتعزيز وإعمال حق كل شخص في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.
2. اعتماد نهج شامل ومتكامل ومناسب للنوع الاجتماعي، يكون من خلال معالجة التمييز وإساءة استخدام علاقات القوة والمعايير الجندرية التي تدعم العنف والتحرش.
3. التعرف على الأدوار والوظائف المختلفة والمتكاملة للحكومات وأصحاب العمل والعمال، مع اختلاف طبيعة ونطاق مسؤولياتهم.
4. احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز العمل اللائق.
5. ضمان الحق في المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك للعاملات، وكذلك للفئات الضعيفة أو المجموعات في حالات الضعف التي تتأثر بشكل غير متناسب بالعنف والتحرش في عالم العمل.
6. معالجة العنف والتحرش من خلال العمل والمساواة وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنية، والقوانين ذات الاختصاص (الجنائية).
7. حماية العاملات في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي وفي المناطق الريفية.

الباب الأول: أحكام عامة

المادة (1) التعريفات

مفهوم عالم العمل:

- أ. مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل عالم عمل.
- ب. الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجرًا أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الغسيل أو تغيير الملابس.
- ج. خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.
- د. خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- هـ. أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل؛ وعند التوجه إلى العمل والعودة منه.

التحرش الجسدي، يتمثل في:

- لمس شخص ما أو قرصه أو ضربه أو عصره أو مسه برفق.
- القيام بنظرات ذات إيحاءات جنسية أو غرامية أو نظرات غير مرغوبة.
- القيام بتعليقات مفزعة وإشارات توحى بالجنس، كالغمز.
- إرسال بريد إلكتروني أو رسائل نصية غير مرغوبة أو وضع نواذر حول الإباحة الجنسية على شبكة الإنترنت الداخلية في المنشأة أو استعمال أصوات مرئية على مرأى ومسمع الحاضرين، أصوات ذات إيحاءات جنسية أو غير مرغوب في سماعها ورؤيتها.
- اتصال وملامسة جسدية مباشر أو غير مباشر.
- الاعتداء الجسدي.
- تعليقات أو تلميحات جنسية.
- نواذر جنسية أو السؤال عن الخواطر الجنسية.
- توجيه إهانات حسب جنس الشخص أو تقدير جنسه.
- تحويل نقاشات العمل إلى مواضيع جنسية.
- طلبات لمآرب جنسية التي تتصل غالبًا بالترقية أو الحصول على علاوة مالية.

التحرش غير الشفوي:

- صور عرض أو تقاويم أو ورق حائط لسطح المكتب على الحاسوب الشخصي أو غيرها من مواد الإباحة الجنسية.
- إرسال رسائل مجهولة الهوية.
- تصفير.
- إجبار المرأة على العمل لساعات عمل بمفردها أو العمل في مكان مغلق أو مزود بكاميرات رقمية قد يشكل خطرًا يؤدي إلى التحرش.

مصطلح "التمييز" ما يلي:

• الفقرة (1):

- أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الأصل الوطني أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.
- أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.
- يشمل مفهوم هذه المادة تعبيراً "الاستخدام" و"المهنة" إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه.

• الفقرة (2):

لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.

الرشوة الجنسية:

أي فعل يقوم به العامل بصفته صاحب سلطة، يشمل في مضامينه أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الوظيفة أو المهنة أو الاستخدام، بغرض الحصول على منفعة أو امتيازات أو مزايا شخصية مادية أو معنوية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر مما يشكل انتهاكاً للقوانين.

مفهوم أخطار العمل:

- يُعرّف "خطر العمل" على أنه أي مصدر أو موقف أو فعل يمكن أن يسبب ضرراً أو إصابة للعاملين/ات في عالم العمل. يشمل ذلك العوامل التي قد تؤدي إلى الحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل.

• أنواع أخطار العمل وفق منظمة العمل الدولية:

- الأخطار الفيزيائية: مثل الضوضاء الشديدة، درجات الحرارة القصوى، الإشعاعات، والاهتزازات.
- الأخطار الكيميائية: التعرض للمواد الكيميائية الضارة أو السامة.
- الأخطار البيولوجية: مثل الفيروسات والبكتيريا التي قد تسبب أمراضاً مهنية.
- الأخطار الهندسية/الميكانيكية: تتعلق بالآلات والأدوات التي قد تسبب إصابات جسدية.
- الأخطار النفسية والاجتماعية: تشمل الضغط النفسي، التمييز، والتحرش في عالم العمل.

مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل:

يشير 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.

العنف الجسدي:

وهو سلوك موجه ضد الجسد، ويمارس هذا العنف من خلال وسائل مختلفة كاستخدام جسد المرأة/الرجل المعتدى عليه/ا في الاعتداء أو باستخدام أدوات حادة أو وسائل قد تصل لحد القتل أو الإجبار والحث على الانتحار بإعطاء المواد السامة، وهو يتراوح بين أبسط الأشكال إلى أخطرها وأشدها، سواء نتج عنه إصابات وآثار بدنية أم لا. وهو يستخدم بهدف التعبير عن القوة الجسدية للمعتدي، وغالبًا ما تكون المعتدى عليه/ا الشخص المستضعف مثل المرأة والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة.

العنف النفسي:

وهو أي فعل مؤذ للنفس أو المشاعر دون أن تكون له آثار جسدية ويشمل ذلك على طريق المثال لا الحصر الإساءة اللفظية كالشتيم والتحقير والسب، وتعتمد وتكرر الإهانة وتوجيه اللوم وممارسة الضغوط بشكل متواصل، والاستخدام السيئ للسلطة، وتعتمد عدم الاحترام والاستهتار وإساءة الظن، والإحراج، والتهديد والترهيب والتخويف والحرمان من الحرية والإهمال.

العنف الجنسي المسبب للتحرش:

أ. كل فعل أو قول أو إشارة ذات طابع جنسي، ويتم بكونه مفروضًا من طرف المعتدي ومفروضًا من طرف المعتدى عليه/ا.

ب. هذا التصرف ليس له علاقة بالتغزل ومشاعر العلاقات العاطفية المتبادلة، بل ناتج عن اعتبار جسد المعتدى عليه/ا مستباحًا يمكن التمتع به من خلال استعمال القوة أو النفوذ أو السلطة أو عن طريق التهديد أو التغيرير أو الترهيب.

ج. وقد يأخذ العنف الجنسي شكل اللفظ أو النظرة أو فرض العلاقة الجنسية غير الرضائية وفيه إذلال وإهانة وتحقير واجتياز لحدود الجسد الواضحة ولحرمته.

العنف الاقتصادي:

المنع من العمل أو الإجبار عليه أو السيطرة على عوائده، لتطال تلك السيطرة كذلك الأملاك والحقوق الإرثية أو إخفاء النقود أو السيطرة على أي أموال منقولة أو غير منقولة مشتركة أو المنع من استخدامها أو التصرف فيها.

مفهوم المعتدي:

هو كل شخص يرتكب سلوكًا جنسيًا غير مرغوب وغير مرحب به تجاه شخص آخر، وقد يأخذ السلوك لفظيًا أو جسديًا أو إحيائيًا أو ممارسات تهديدية للسلطة مقابل مطالب جنسية، يهدف إلى التسلب والإذلال وفرض السيطرة مقابل مطالب جنسية.

المعتدى عليه/ا:

هي كل من يتعرض للتحرش في عالم العمل الذي يغيب عنها الأمان القانوني والاجتماعي، وغالبًا ما تكون المرأة، لاسيما في أوضاع العمل الهشة وغير المنظمة.

تكلفة التحرش في عالم العمل:

هي الممارسات غير المرغوب بها أو غير المرحب بها التي تؤدي إلى شعور المعتدى عليه/ بالتهديد أو الإذلال، قد يسبب أضراراً نفسية أو يفقدها عملها أو تقصص فرص حصولها على ترقية، أما التكلفة الاجتماعية فتتجسد في خلق بيئة غير آمنة، تفقدها الثقة بذاتها، والثقة بين الزملاء/ زميلات، مما يؤثر على التكلفة الاقتصادية مسببة انخفاضاً في الإنتاجية، وتغيب العاملين/ات عن العمل، وقد يؤدي إلى إنهاء العمل أو إغلاق المنشأة لتضرر سمعتها في السوق.

المادة (2) نطاق التطبيق

تنطبق هذه اللائحة على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

- أ. مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل، فيما في مقدم/ة الخدمة، متلقي/ة الخدمة بشكل مباشر أو غير مباشر.
- ب. الأماكن التي يتلقى فيها العامل/ة أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الغسيل أو المكان المؤدي إلى مرافق الغسيل أو مكان تغيير الملابس أو الأماكن التي يؤدي بها الصلاة أو الأماكن التي يمارس فيها خصوصيته أين كانت.
- ج. خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.
- د. خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- هـ. أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.
- و. وعند التوجه إلى العمل والعودة منه.
- ز. الأماكن المستخدم فيها الكاميرات الرقمية والذكاء الاصطناعي، وبسواء استخدمها بما يعارض القوانين النازمة، وأحكام هذه اللائحة.
- ح. يراعى تطبيق أحكام المواد أعلاه حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والنصوص التي تسمح بالتمييز الإيجابي لصالح النساء والأطفال في هذا القانون والقوانين الأخرى ذات العلاقة أيهما أفضل وأولى بالرعاية والتطبيق لصالح هذه الفئات.

مادة (3): حظر العنف والتحرش الجنسي

- أ. يُحظر العنف بكافة أنواعه بما فيه التحرش الجنسي في عالم العمل.
- ب. تلتزم كل منشأة بوضع إجراءات للحماية من العنف والتحرش ونظام للعقوبات على العنف والتحرش الواردة في أحكام الفقرة أ أدناه بما فيها نظام الشكاوى والمتابعة والتحويل للمؤسسات ذات العلاقة.
- ج. على مفتش العمل الرقابة والتفتيش على تطبيق أنظمة الحماية من العنف في بيئة العمل بما فيها نظام الشكاوى والمتابعة والتحويل للمؤسسات ذات العلاقة.

- د. يقوم مفتش العمل باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة في حال وجود عنف في عالم العمل أو أي انتهاك لإجراءات الحماية من العنف داخل المنشأة أو خارجها.
- هـ. يلتزم مفتش العمل بإحالة قضايا العنف إلى النيابة المختصة.

المادة (4) التزامات ومهام وزارة العمل

- أ. على وزارة العمل وضع السياسات الوطنية لمنع التمييز في الاستخدام والمهنة بالشراكة مع الوزارات والمؤسسات والجهات ذات العلاقة.
- ب. تلتزم وزارة العمل بوضع التعليمات والإجراءات المطلوبة من صاحب العمل لمنع التمييز في عملية التشغيل والتأهيل والتدريب المهني، وخلال فترة العمل لديه، وتوضيح الحالات التي لا تعتبر تمييزاً، ويُسمح بها التمييز الإيجابي في العمل والإجراءات اللازمة لذلك، وكيفية رفع الشكاوى والتعامل معها، وآليات التفتيش والرقابة على ذلك والعقوبات اللازمة بالخصوص.
- ج. تلتزم وزارة العمل بإنشاء لجان تحقيق مختصة من أطراف الإنتاج في مواقع عالم العمل، تهدف لتلقي شكاوى ذات علاقة بالتحرش، وتشرف على صحة عملها، وكذلك يقع على عاتقها تدريب اللجان للتأكد من نجاعة عملها فيما بعد.
- د. لتزم وزارة العمل وضع تعليمات خاصة لأصول تقديم الشكاوى وإلزام المنشآت العمالية بها والرقابة عليها.
- هـ. مباشرة والإشراف على شكاوى تتعلق بالتحرش في عالم العمل، وتحويل ما تراه مناسباً للدوائر ذات الاختصاص، مع مراعاة السرية والخصوصية والمصلحة الفضلى للضحية.
- و. على الإدارة العامة المختصة في وزارة العمل تقديم المشورة والمساعدة والحماية اللازمة للمشتكي والمبلغ والشاهد في قضايا العنف والتحرش في عالم العمل.

المادة (5) التزامات صاحب العمل

- أ. على صاحب العمل تأمين بيئة سليمة للعمل بما فيها فترة التجربة والمتدربين، خالية من أي نوع من العنف والتحرش ويتخذ صاحب العمل لهذه الغاية كافة الإجراءات اللازمة لمعالجة أي حالة عنف أو تحرش يتشكى منها عامل أمام الجهة المختصة لحماية العامل المعتدى عليه/، ومنع تكرارها واستمراريتها.
- ب. بالإضافة إلى الموجبات المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين، على صاحب العمل أن يُضمّن نظام حماية خالٍ من العنف والتحرش في عالم العمل، كوضع اللائحة في مكان عام وواضح للعيان.

المادة (6) حقوق العامل/ة

- أ. لكل عامل/ة الحق بالتمتع ببيئة سليمة للعمل خالية من أي نوع من أنواع العنف والتحرش والتمييز المنصوص عليها في القانون. ويشكل هذا الحق جزءاً لا يتجزأ من حق العمل ومن الحق بالخصوصية وبالصحة والسلامة المهنية.

- ب. على جميع الفئات التي يشتملها تعريف عالم العمل وفق مفهوم قانون العمل احترام نظام المنشأة والنصوص المتعلقة بالبيئة السليمة للعمل الخالية من العنف والتحرش.
- ج. يمكن للعامل/ة المشتكي/ة من العنف والتحرش، إذا أراد/ت ذلك، أن يطلب من صاحب العمل مباشرة إجراءات الوساطة.

المادة (7) التدابير الواجب اتباعها لإنصاف الضحايا

- أ. إجراءات الشكاوى والتحقيق، حيثما يقتضي الحال، آليات تسوية النزاعات على مستوى مكان العمل.
- ب. آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل.
- ج. المحاكم أو هيئات القضاء.
- د. حماية مقدمي الشكاوى والضحايا والشهود والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.
- هـ. الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى والضحايا.
- و. حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان.

المادة (8) سبل الإنفاذ والإنصاف

- أ. الرقابة والإنفاذ: مواءمة وإنفاذ القوانين والتشريعات مع آليات واضحة للرقابة.
- ب. سبل الإنصاف: توفير آليات فعالة بما يشمل حق الاستقالة مع التعويض وإعادة التعيين، وكذلك ينبغي لضحايا العنف والتحرش في عالم العمل التمتع بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية أو أية إصابة تؤدي إلى عجز عن العمل.
- ج. السرية: حماية الخصوصية وسرية البيانات.
- د. العقوبات: إنفاذ عقوبات مناسبة ومساءلة مرتكبي العنف والتحرش، على أن يكون عبء الإثبات على رب العامل أو المعتدي.
- هـ. آليات الاستجابة المراعية للنوع الاجتماعي: توفير خدمات دعم متخصصة للضحايا.
- و. حالات الخطر: حق العمال في إبعاد النفس في الانسحاب من بيئة العمل الخطرة.
- ز. دوائر تفتيش العمل: تمكينها للتحقيق في قضايا العنف والتحرش.



إجراءات الشكوى:

في حال طلب المعتدى عليه/ا: التعامل مع الشكوى بشكل غير رسمي:

قد يكون هناك حالات يشعر فيها المعتدى عليه/ا بأنه غير مستعد على أن تكون الشكوى رسمية، وتفضل التعامل بها بشكل غير رسمي، ويكون من خلال التالي:

1. الاتصال بالمعتدي (وفق الادعاء) من خلال شخص ثقة أو زميل ثقة تختاره المعتدى عليه/ا أو الممثل النقابي، من أجل إعلامه أن السلوك الذي مارسه هو سلوك غير مرغوب به أو عدواني وغير مرحب به، وعليه إيقافه.
2. في حال رفض الزميل الاتصال بالمعتدي المزعوم، يقوم بتسجيل الشكوى لدى الأشخاص الثقات لضمان عدم تأثير أي رفض الامتثال للمطالب الجنسية لاحقاً على مستقبل العمل.
3. تدوين الشكوى غير الرسمية في السجل الخاص بذلك.
4. يجب إبلاغ المعتدي المزعوم عن الشكوى المقدمة ضده/ا، وإعطائه فرصة لتعديل سلوكه/ا، كما يجب أن تؤدي أي شكوى مسجلة إلى اتخاذ إجراءات رسمية أو غير رسمية، وفق ما تطلبه المعتدى عليه/ا بعد تبصيرها ووفق ما تقتضي مصلحتها.
5. في حال حاجة أو رغبة المعتدى عليه/ا لتلقي خدمة الدعم النفسي، فإنه يتوجب على لجنة التحقيق التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الاختصاص لتلقي الخدمة بشكل سري ومجاني.
6. وإن لم يكن المشتكى عليه صاحب العمل أو من يقوم مقامه، يُعين وسيط بالاتفاق بين العامل المشتكى وصاحب العمل خلال ثلاثة أيام من طلب العامل ويسعى الوسيط لإيجاد حل بين الفرقاء.
7. يمكن أن يكون الوسيط رئيس أو أحد أعضاء اللجنة العمالية النقابية في المنشأة أو من يمثل نقابات العمال خارجها.
8. في حال فشل الوساطة خلال أسبوعين من تاريخ تعيين الوسيط أو أي فترة أخرى متفق عليها، يُعلمهم شفاهة أو خطياً وفقاً للاتفاق عند تعيينه بالنتائج القانونية لاستمرار النزاع وما قد يترتب من مسؤوليات أو عقوبات على كل منهم في حال عدم تسويته.
9. لا يحول اللجوء إلى الوساطة دون استعمال أي من حقوق التقاضي المتاحة للعامل.

في حال طلبها التعامل مع الشكوى بشكل رسمي:

الإجراءات الواجب اتخاذها المعتدى عليه/ا:

1. الاتصال بأحد الأشخاص الثقة داخل المؤسسة لأجل تقديم الشكوى، وتسجل بتاريخه، ويتصل المعتدي المزعوم ويدعوه للتحقق من الشكوى، على أن يرافقه في الجلسة ممثل نقابي.
2. قبل الاجتماع، وجب إعلام المعتدى عليه/ا بإجراءات التحقيق واستجواب الشهود، وبنفس الوقت للمعتدي المزعوم الحق في الاستماع إلى أقواله بشكل منصف.

3. في حال كان الفعل الذي قام به المعتدي المزعوم يشكل خطرًا، فإنه من يتوجب نقله إلى مكان آخر لا تكون فيه المعتدى عليه/ أو إيقافه عن العمل بشكل مؤقت.
4. يعتبر التحقيق الأولي هو جزء من الإجراءات الرسمية التي تقوم به المنشأة، بعد التحقق من قدرتها للقيام به، وفي حالة عدم قدرتها على ذلك، يُنقل إلى ممثل النقابة.
5. في حال الفعل الذي قام به المعتدي المزعوم يشكل جريمة منصوص عليها وفق القوانين النافذة في الأراضي الفلسطينية، فإنه يُنقل الملف برمته إلى النيابة المختصة لاتخاذ المقتضى القانوني، ويعتبر هذا الإجراء من مهام لجنة التحقيق المشكلة وفق أحكام هذه اللائحة.
6. في حال حاجة أو رغبة المعتدي لتلقي خدمة الدعم النفسي، فإنه يتوجب على لجنة التحقيق التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الاختصاص لتلقي الخدمة بشكل سري ومجاني.

فيما يتعلق بالإجراءات ضد المعتدي المزعوم:

- إبلاغ المعتدي المزعوم الذي قد يرافقه ممثل نقابي بالشكوى، ويُعطى فرصة للرد على الادعاء، مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ تبليغه بالشكوى.
- وجب إخبار المعتدي المزعوم بالإجراءات المتبعة بشكل رسمي، وإبلاغه أن التحقيق الأول هو جزء من الإجراءات الرسمية.

التحقيق في الشكوى:

- وضع شروط مرجعية واضحة لمن لهم الصلاحية في التحقق في الشكوى، يتوجب أن يكونوا أشخاص ثقة، كما هو موضح أدناه في أحكام هذه اللائحة.
- يقوم الشخص المנוط له بالتحقيق أو التحقق في الشكوى، بإجراء مقابلات مع الشهود بشكل سري دون تواجد لطرفي الشكوى، وتدوّن بسجل رسمي لأجل ذلك.

مرحلة إصدار القرار لإثبات واقعة التحرش في عالم العمل:

- يُخبر الشخص الثقة بإخبار الشخص الذي قدم الشكوى ويرافقه ممثل نقابي أو ممثل عمال بنتائج التحقيق في اجتماع شخصي، ويوثق ذلك خطيًا.

للمعتدى عليه/ المزعوم:

- إبلاغ المعتدي المزعوم بنتيجة التحقيق في اجتماع رسمي مع الشخص الثقة وممثل النقابيين ويوثق ذلك وفق محضر رسمي.
- في حال كان القرار يتضمن ثبوت وقوع التحرش:
- فإن الإجراءات بالنسبة للمعتدى عليه/ يتوجب اتخاذ الخطوات اللازمة لحماية المعتدى عليه/ من أي تحرش أو من المحتمل وقوعها، إلى جانب تقديم الدعم والمشورة.
- بالنسبة للمعتدى عليه/، يتوجب اتخاذ إجراءات تأديبية وفق ما نصت عليه اللائحة، كنقله إلى مكان آخر أو تشيحه من العمل إن كانت أكثر من حالة قد تعرضت لذات الفعل أو تكرار الفعل مع نفس المعتدى عليه/.

- وفي حال تعذر ثبوت التحرش، يستأنف المعتدى عليه/ا المزعومة القرار، ولكن يتوجب اتخاذ إجراء وقائي يتطلب نقله إلى مكان آخر في العمل.

المادة (10) لجنة التحقيق:

- أ. تتكون من ممثل/ة عن اللجنة العمالية، ممثل/ة عن أصحاب العمل، ممثل/ة عن الوزارة، وفي حالة تضارب مصلحة المعتدى عليه/ا، ينتقل الملف مع أحد ممثلي اللجنة، برمته إلى اللجنة القانونية في المحافظة، وهي اللجنة الرابعة المكونة من: (النقابات، القطاع الخاص، وزارة العمل).
- ب. يحق للجنة الاستعانة بمن تراه مناسبًا للمساعدة في التحقيقات.
- ج. يجب أن يراعى في تشكيل اللجنة أن تكون من ذوي الخبرة والمعرفة في قضايا النوع الاجتماعي وقضايا التحرش في عالم العمل.
- د. يراعى في تشكيل اللجنة السرية ودرجة الأعضاء.
- هـ. في حال تعذر تشكيل اللجنة، يطلب من الممثل النقابي تزويد اللجنة بأشخاص ثقة من خارج المنشأة.
- و. في حال كان المشتكى عليه رئيس اللجنة، يتم إحالة الملف إلى النيابة العامة.

المادة (11) مهام لجنة التحقيق:

- أ. تتولى اللجنة التحقيق في شكاوى التحرش المقدمة من المعتدى عليه/ا.
- ب. يجب أن تضمن اللجنة السرية التامة لكل الأطراف المشاركة في التحقيق.
- ج. تقوم اللجنة بالاستماع إلى أقوال المشتكي والشهود والمعتدى عليه/ا.
- د. تتولى اللجنة جمع الأدلة والوثائق المتعلقة بالشكوى.
- هـ. ترفع اللجنة تقريرًا مفصلاً إلى الإدارة العليا في المنشأة أو الجهة المختصة.

المادة (12) التدريب والتوجيه:

- (أ) يجب على المنشأة وضع برامج تدريب وتوعية حول مخاطر العنف والتحرش في بيئة العمل.
- (ب) إتاحة المعلومات حول آلية الشكاوى والعقوبات المترتبة على التحرش.
- (ت) تدريب لجان التحقيق على كيفية التعامل مع الشكاوى.

المادة (13) العقوبات والتدابير التأديبية:

الفقرة (1): في حال ثبوت واقعة التحرش، يتم اتخاذ إجراءات تأديبية بحق المعتدي:

- إذا كانت المخالفة خفيفة، يتم توجيه إنذار كتابي.
- يتم نقل الموظف إلى قسم أو وظيفة أخرى تحت إشراف مدير.
- في حال تكرار المخالفة أو ثبوت التحرش الجنسي الصريح أو الاعتداء الجسدي، يتم الفصل التأديبي بدون إشعار مسبق أو تعويض.

الفقرة (2): الفقرة (1) لا تخل بما ورد في لوائح العقوبات التأديبية في حالة الإنذار وفي حالة التنبيه.

المادة (14) الأحكام النهائية:

- تعتبر هذه اللائحة جزءًا لا يتجزأ من أنظمة العمل في المنشأة.
- يتم نشر هذه اللائحة على كافة الموظفين.
- يتم توقيع إقرار من قبل الموظفين بأنهم قد اطلعوا عليها.
- تُقدم هذه اللائحة لمفتش العمل كجزء من أنظمة العمل المعتمدة لدى المنشأة.

المادة (15) آلية الشكاوى:

تعتبر شكاوى التحرش مقدمة من المعتدى عليه/ أو من شخص موثوق به، أو من خلال شكاوى جماعية، أو من قبل هيئة نقابية، أو من جهة حقوقية متخصصة.

المادة (16) آليات الإنفاذ:

تُشكل لجنة مشتركة بين وزارة العمل والمؤسسات ذات العلاقة للإشراف على تطبيق هذه اللائحة، وتتولى اللجنة مسؤولية التحقيق في الشكاوى ورفع التوصيات للجهات المختصة.

المادة (17) التوعية والتدريب:

يجب على المنشأة تنفيذ برامج توعية وتدريب لكافة العاملين، بما فيهم الإدارة، حول مخاطر التحرش وكيفية الوقاية منه، وأهمية بيئة عمل آمنة وخالية من العنف.

المادة (18) التعويض:

يحق للضحية المطالبة بتعويض مدني عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به/ نتيجة التحرش، ويتم ذلك من خلال المحاكم المختصة.



الشابات من أجل التوعية والوكالة والمناصرة والمساءلة

الشركاء:



Ministry of Foreign Affairs



WorldYWCA



YWCA Kenya



بالتعاون مع:

