

النقابة العامة للعاملين

في

صناعة الغزل والنسيج والألبسة

سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل

الالتزام بمنع العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل:

تلتزم النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من جميع أشكال العنف والتهديدات بالعنف والتمييز والتحرش والتخويف وأية تصرفات أخرى مسيئة، حيث تتبنى النقابة سياسة عدم التسامح والتهاون في مسائل العنف أو التحرش في عالم العمل الواقع من / أو على أي من الموظفين أو العاملين لدى النقابة (بحسب التعريفات الواردة أدناه) كما وتمنع التمييز بجميع أشكاله، بما في ذلك التمييز في التوظيف والترقية والتقدم في العمل، حيث ستتعامل النقابة مع جميع الاعتداءات بشكل جدي وستتقصى جميع الادعاءات حول سوء التصرف بما يتماشى مع أحكام هذه السياسة.

وفي حال تبين أن موظف ما قد ارتكب أي من أعمال العنف و/أو التحرش و/أو التمييز بمواجهة شخص آخر، سيواجه عقوبات تأديبية قد تصل لحد الفصل من الوظيفة أو إنهاء علاقة العمل (بحسب العلاقة مع صاحب النقابة).

كما ستؤخذ جميع الشكاوى على محمل الجد وستعامل باحترام وسرية. لن يصبح أي شخص ضحية نتيجة لتقديم مثل تلك الشكاوى، حيث يمنع الانتقام من أي شخص، يتصرف بحسن نية، كان قد تقدم بشكوى بخصوص حادثة عنف و/أو تحرش و/أو التمييز في عالم العمل أو كان شاهداً فيها.

الهدف من السياسة:

تهدف هذه السياسة لـ:

1. خلق بيئة عمل داعمة وآمنة للموظفين.
2. التوعية بمفهوم العنف والتحرش والتمييز.
3. تأكيد سياسة عدم التسامح والتهاون في العنف و/أو التحرش
4. تحديد الوسائل المتاحة للموظف للإبلاغ عن العنف و/أو التحرش

5. تشجيع ضحايا التحرش و/أو العنف على الإبلاغ عن حالات العنف و/أو التحرش

تحديث أحكام هذه السياسة:

تقوم النقابة بمراجعة أحكام هذه السياسة وتحديث بنودها بشكل دوري، ويتم إعلام الموظفين بأي تعديل يطرأ عليها.

التزام بالتطبيق:

تطبق هذه السياسة في النقابة وجميع الموظفين العاملين فيها، ولن تتهاون النقابة مع حالات العنف و/أو التحرش و/أو التمييز في عالم العمل ولذلك ستطبق النقابة أحكام هذه السياسة وإن تنازل مقدم الشكوى الرسمية عن الشكوى.

يلتزم جميع الموظفين بتطبيق وإنفاذ أحكام هذه السياسة. يتوجب عليهم اتخاذ الجهود اللازمة لمنع التمييز و/أو التحرش و/أو العنف في عالم العمل (بحسب التعريفات المبينة أدناه). كما ويتوجب عليهم التدخل مباشرةً وبالإبلاغ عن مثل تلك الانتهاكات في حال شهدوا وقوعها، وذلك وفقاً لأحكام هذه السياسة، بحيث يعتبر أي امتناع عن الإبلاغ أو تقديم الشهادة، انتهاكاً لأحكام هذه السياسة.

التعريفات:

لغايات هذه السياسة، تعتمد المصطلحات والتعريفات التالية:

"العنف والتحرش والتمييز" يفهم على أنه أي تصرف أو ممارسة أو مجموعة من التصرفات و/أو الممارسات أو التهديد بأي منها سواء كان فعل منفصل أو متكرر، والتي يكون القصد منها أو تؤدي إلى التسبب في ضرر جسدي أو معنوي أو اقتصادي ويشمل ذلك العنف المبني على النوع الاجتماعي والتمييز كما ويشمل أي حالات عنف بين أعضاء الأسرة في عالم العمل.

"العنف المبني على النوع الاجتماعي" يفهم على أنه العنف أو التحرش الموجه لشخص نتيجة لجنسه أو لنوعه الاجتماعي أو الذي يؤثر بشكل غير متوازن على أشخاص من جنس أو نوع اجتماعي معين. فعلى سبيل المثال: قد يوجه العنف للإناث لمجرد كونهم إناث، أو لشخص يتحمل مسؤوليات عائلية مثل الأب الذي يأخذ إجازة للعناية بأطفاله.

يفهم مصطلح "التمييز" لغايات هذه السياسة على أنه يشمل أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل مبني على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصول الاجتماعية، ويكون من شأنه أن يحول دون تكافؤ الفرص أو المعاملة المتكافئة في التوظيف والعمل.

لا يعتبر تمييز أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل مبني على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة العمل.

يفهم مصطلح العنف والتحرش والتمييز في "عالم العمل" على أنه يشمل الحالات التي تحدث:

- (أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة المخصصة للعمل،
- (ب) في الأماكن التي يتقاضى فيها العامل أجر، أو يأخذ استراحة أو وجبة أو يستخدم فيها دورة المياه أو أماكن للتغسيل والتغيير خلال العمل.
- (ج) في حال استخدام وسائل النقل التي يوفرها صاحب العمل سواء مباشرة من خلاله أو من خلال طرف ثالث.
- (د) أثناء رحلات العمل، أو السفر أو التدريب أو الأنشطة الاجتماعية أو الفعاليات والمناسبات المرتبطة في العمل داخل المملكة الأردنية الهاشمية أو خارجها.
- (هـ) من خلال أي تواصل تمكنه تكنولوجيا المعلومات ووسائل التواصل الأخرى إن ارتبط ذلك التواصل بالعمل
- (و) في السكن الذي يوفره صاحب العمل في حال توافره.
- يفهم مصطلح "التحرش الجنسي" على أنه أي سلوك غير مرغوب فيه ذات طبيعة جنسية يجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الذل و/أو التخويف و/أو المس بكرامته. ويشمل ذلك الحالات التي يطلب فيها من شخص ممارسة نشاط جنسي كشرط للتوظيف أو الاستمرار في العمل أو ربط أية حوافز أو بدلات بممارسة نشاط جنسي كما ويشمل ذلك الحالات التي تخلق بيئة عدائية أو مخيفة أو مهينة للمتلقي.
- يمكن أن يتضمن التحرش الجنسي فعلاً واحداً أو أكثر من الأفعال التي قد تشكل تحرشاً جنسياً وقد تكون جسدية، أو لفظية، أو غير لفظية، أو إيحاء أو إيماء ذات طابع جنسي.
- مبين أدناه بعض الأمثلة على سلوكيات أو تصرفات تشكل تحرشاً جنسياً وذلك على سبيل المثال لا الحصر:

السلوك الجسدي

- اتصال جسدي غير مرحب به مثل التريب، أو القرص، أو التقبيل، أو المعانقة أو المداعبة أو الملامسة غير اللاتقة.
- العنف الجسدي بما في ذلك الاعتداء الجنسي.
- استخدام التهديدات والمكافآت المتعلقة بالعمل من أجل الحصول على مردود جنسي.

السلوك اللفظي

- التعليقات على مظهر العامل أو عمره أو على حياته الخاصة وما إلى ذلك.
- التعليقات والقصص والنكات الجنسية.

- الإقدام على الإيحاءات الجنسية باي حركات أو عبارات لها معاني أو أبعاد جنسية.
- الدعوات المتكررة للمواعدة أو للاتصال الجسدي الحميم.
- الإهانات على أساس جنس العامل.
- ملاحظات متعالية أو أبوية.
- إرسال رسائل جنسية (عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني أو غيره من وسائل الاتصال).

السلوك غير اللفظي

- عرض مواد إباحية أو مواد ذات دلالة جنسية مثل صور التي تدل أو توحى بأفعال جنسية أو ما شابه.
- التأشير والحركات ذات المعاني الجنسية.
- الصفير تعبيراً عن الإعجاب وغير المرحب به.
- النظر بشهوة.

ولغايات هذه السياسة، يفهم مصطلح "الموظف" على أنه يشمل كل من يعمل في النقابة. يمكن لأي شخص أن يكون ضحية للعنف و/ أو التحرش بغض النظر عن جنسه أو جنس الفاعل. تدرك النقابة أن العنف و/ أو التحرش في عالم العمل قد يقع أيضاً فيما بين أشخاص من نفس الجنس أو النوع الاجتماعي. ما يعتد به لغايات هذه السياسة هو كون الفعل غير مرغوب فيه وغير مرحب به من قبل من ارتكب الفعل ضده. سيجاسب أي شخص يرتكب عملاً من أعمال العنف أو التحرش ضد شخص آخر وذلك وفقاً لأحكام هذه السياسة وأحكام القوانين سارية المفعول.

التدريب لمتلقي الشكاوى وللعاملين في النقابة:

سيتم تدريب موظفي النقابة وتكليفهم لاستقبال الشكاوى المقدمة وفقاً لأحكام هذه السياسة، كما سيتم تدريب جميع الموظفين الجدد على محتوى هذه السياسة كجزء من تدريبهم الأولي عند الانضمام للنقابة. تقع على عاتق كل مسؤول ومشرف في النقابة مسؤولية التأكد من أن جميع موظفيه على علم ودراية بمحتوى هذه السياسة.

إجراءات الشكاوى:

يكون للشخص الذي تعرض للعنف و/أو التحرش في عالم العمل وخلال مدة لا تتجاوز 10 أيام¹ من تاريخ وقوع الحادثة أن يقدم شكوى لأحد الموظفين المعنيين بتلقي الشكاوى (مع واجب إعلام الجهة المستقلة المعنية بالإشراف على إجراءات الشكاوى الوارد ذكرها في ملحق هذه السياسة).

آلية الشكاوى

عندما يتلقى الشخص المعين لتلقي الشكاوى شكوى عنف أو تحرش أو تمييز، سيكون عليه:

- تسجيل التواريخ والأوقات والحقائق المتعلقة بالحادثة أو الحوادث فوراً
 - التأكد من فهم الضحية لإجراءات النقابة للتعامل مع الشكاوى
 - مناقشة الخطوات التالية والموافقة عليها:
- إما الشكاوى غير الرسمية (مجرد تنبيه المرتكب المزعوم) أو الرسمية (إجراء تحقيق رسمي)، مع التوضيح للضحية بأن اختيار حل المسألة بشكل غير رسمي لا يمنع الضحية من متابعة الشكاوى الرسمية إذا لم تكن راضية عن النتيجة شريطة أن يتم طلب تقديم شكوى رسمية من قبل الضحية خلال مدة 10 أيام من تاريخ وقوع الحادثة
- الاحتفاظ بسجل سري لجميع المناقشات
 - احترام خيار الضحية
 - التأكد من أن الضحية على علم بإمكانية تقديم الشكاوى خارج النقابة من خلال المحاكم المختصة ووزارة العمل (في حدود المواد 28 و 29 من قانون العمل).

الشكاوى غير الرسمية:

- إذا رغبت الضحية (ذكر كان أم أنثى) في التعامل مع الأمر بشكل غير رسمي، فسيقوم الشخص المعين بما يلي:
- إعلام المرتكب المزعوم بالشكاوى المقدمة ضده (إما بنفسه أو خلال جلسة يحضرها كل من مقدم الشكاوى والمشتكى ضده)
- إعطاء الفرصة للمرتكب المزعوم للرد على الشكاوى
- التأكد من أن المرتكب المزعوم يفهم آلية الشكاوى
- تنسيق الحوار بين الطرفين للتوصل إلى قرار غير رسمي يكون مقبولاً لصاحب الشكاوى أو إحالة المسألة إلى وسيط معين داخل النقابة لحل المسألة
- التأكد من الاحتفاظ بسجل سري لما يحدث

¹ تماشياً مع أحكام قانون العمل، حيث منع بموجب المادة 48 اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق العامل بعد مضي 15 يوم من تاريخ وقوع الفعل.

- المتابعة بعد انتهاء مراحل إجراءات معالجة الشكاوى لضمان توقف السلوك
- التأكد من أن الإجراءات المذكورة أعلاه تتم على وجه السرعة
-

آلية الشكاوى الرسمية

إذا أرادت الضحية (ذكر كان أم أنثى) تقديم شكوى رسمية، فيجب اتباع الآلية الموضحة أدناه: سيقوم الشخص المعين الذي استلم الشكاوى في البداية بإحالة المسألة إلى مدير موارد بشرية [أو إلى الموظف المختار من الإدارة، بحسب السبل المتاحة عملاً بالأجزاء المذكورة سابقاً لبدء إجراءات التحقيق رسمي. يجوز للموظف المعين أن يتعامل مع المسألة بنفسه أو إحالة المسألة إلى محقق داخلي أو خارجي أو إحالتها إلى لجنة من ثلاثة أشخاص آخرين وفقاً لهذه السياسة.

الشخص الذي سيجري التحقيق سيقوم بـ:

- مقابلة الضحية والمرتكب المزعوم بشكل منفصل
- مقابلة الأطراف الأخرى ذات العلاقة كل على حدة
- حسم فيما إن كان حادث أو حوادث العنف أو التحرش قد وقع/وقعوا
- إصدار تقرير مفصل بالتحقيقات والنتائج وأي توصيات
- إذا حدث العنف أو التحرش، فعليه أن يقرر ما هي النتيجة المناسبة للضحية، بالتشاور مع الضحية (أي الاعتذار، أو تغيير ترتيبات العمل، أو منح الضحية ترقية، أو منافع أخرى في حال تم حرمانه (حرمانها) منها نتيجة للعنف أو التحرش أو التمييز، والتدريب والتأهيل لمرتكب الفعل أو النقل من الدائرة أو التأديب الإداري أو التعليق عن العمل، أو تسجيل تتيه أو إنذار رسمي في ملفه (ملفها) أو خصم من الأجر أو الفصل) بما يتماشى مع أحكام قانون العمل الواجب التطبيق والنظام الداخلي للمؤسسة.

- المتابعة لضمان تنفيذ التوصيات، وأن السلوك قد توقف وأن الضحية راضية عن النتيجة
- إذا لم يتمكن من تحديد أن العنف أو التحرش قد حدث بالفعل، يستطيع تقديم توصيات لضمان حسن سير العمل في مكان العمل
- الاحتفاظ بسجل لجميع الإجراءات المتخذة
- التأكد من أن جميع السجلات المتعلقة بالمسألة سرية
- التأكد من أن العملية تتم بأسرع وقت ممكن وعلى وجه السرعة

آليات الشكاوى الخارجية

يمكن أيضاً للشخص الذي تعرض للعنف و/أو التحرش في عالم العمل تقديم شكوى للجهات الرسمية مثل وزارة العمل (في حدود المواد 28 و29 من قانون العمل) أو المحاكم الأردنية المختصة (وذلك إما بشكل مستقل أو بالتوازي مع إجراءات الشكاوى الداخلية في النقابة) على أنه وفي حال البدء في إجراءات قضائية بخصوص الشكوى يوقف اتخاذ القرار في التحقيق الداخلي لحين صدور قرار المحكمة المختصة.

العقوبات والتدابير التأديبية:

يتعرض أي شخص ثبت ارتكابه لعمل من أعمال العنف و/أو التحرش و/أو تمييز بمواجهة شخص آخر وفقاً لأحكام هذه السياسة إلى أي من العقوبات التالية مع مراعاة أحكام المادة 28 من قانون العمل وأحكام النظام الداخلي للنقابة:

- التنبيه الشفهي أو الخطي
- الإنذار الخطي
- تقييم سلبي للأداء
- الخصم من التنب والحوافز
- إعادة تنظيم المكتب (فلا يشاركوا في ذات مكان العمل)
- الوقف عن العمل
- فصل الموظف أو إنهاء علاقة العمل

وستعتمد طبيعة العقوبات على طبيعة ومدى جسامة الفعل وستتماشى مع أحكام قانون العمل الواجب التطبيق والقواعد العامة. سيتم تطبيق عقوبات رادعة مناسبة لضمان عدم معاملة حوادث العنف و/أو التحرش على أنها غير مهمة.

في حال تبين أن الفعل المرتكب جسيم ويتطلب فصل الموظف أو إنهاء علاقة العمل (بحسب الحال)، يكون للنقابة إنهاء علاقة العمل دون الحاجة لتطبيق أي من العقوبات الأخرى كخطوات أولية، كما ويقر كل من الموظفين والنقابة بأن ارتكاب فعلين أو أكثر من أفعال العنف و/أو التحرش (سواء تكرر لذات الفعل، أو أفعال مختلفة)، سيؤدي لفصل الموظف.

إجراءات فورية

بالرغم مما هو منصوص عليه في هذه السياسة، يكون لرئيس النقابة، حيثما يكون مناسب، اتخاذ إجراءات فورية (مثل الفصل المؤقت من العمل) عند وقوع حادثة عنف أو تحرش أو تمييز مزعومة في حال ارتأى

إمكانية وجود خطر وشيك وحقيقي على سلامة أي شخص أو مجموعة من الأشخاص. (ومثل تلك الحالة، يتوجب إبلاغ الجهات الرسمية خلال مدة لا تتجاوز يومين عمل)

الرقابة والتقييم والتقارير المرتبطة بالامتثال

سنقوم النقابة متابعة سلوك الأطراف المرتبطين بشكوى مقدمة وفقاً للأحكام هذه السياسة لضمان حسن السلوك والامتثال الكامل لأحكام هذه السياسة. وسيقوم المشرفون والمدراء والأشخاص المسؤولين عن التعامل مع قضايا العنف والتحرش والتمييز بالإبلاغ، وبشكل سنوي، عن مدى الامتثال لأحكام هذه السياسة، بما في ذلك عدد وقائع العنف والتحرش والتمييز التي تم التبليغ عنها، وآلية التعامل مع كل منها، والتوصيات التي صدرت بشأنها. تبعاً لتلك التقرير، سنقوم النقابة بتقييم فعالية هذه السياسة وإجراء أي تغييرات مطلوبة.

السرية

ستتعامل النقابة مع جميع الشكاوى والتحقيقات التي يتم تقديمها/إجرائها وفقاً لأحكام هذه السياسة بسرية تامة بشكل عملي يتناسب مع الظروف. ستبذل النقابة الجهود المعقولة للحفاظ على سرية جميع السجلات والأشخاص المرتبطة بحادثة عنف و/أو تحرش و/أو التمييز، بما في ذلك التحقيقات وسجلات المقابلات وتقرير التحقيق وأي مواد أخرى ذات صلة. لن يتم الإفصاح عن أي معلومات يتم جمعها بخصوص واقعة عنف و/أو تحرش و/أو التمييز ما لم يكن ذلك الإفصاح ضروري لغايات التحقيق أو لاتخاذ إجراءات تصحيحية بهذا الخصوص أو لحماية أي من الأشخاص المرتبطين في الواقعة.

الإفصاح

تحتفظ النقابة بالحق في الإفصاح عن المعلومات السرية المرتبطة بواقعة مزعومة بخصوص عنف و/أو تحرش و/أو التمييز في عالم العمل في حال تطلب القانون ذلك (مثلاً في حال تم تسطير كتاب من المحكمة يطلب فيه الإفصاح عن تلك المعلومات أو في حال وجود قضية جزائية)