



جمعية معهد تضامن النساء الأردني
Solidarity Is Global Institute-JO



AFRICAN WOMEN'S
DEVELOPMENT FUND

دراسة

تحليل واقع العنف ضد المرأة في بيئة وعالم العمل من منظور تشريعي إعداد: الدكتور صدام أبو عزام



فريق المتابعة والمراجعة والتدقيق

الأستاذة/ فداء الحمود

الدكتورة/ أدب السعود

الدكتورة/ منى مؤتمن

الأستاذة/ إنعام العشا

الأستاذ/ عمر خليل

الأستاذ/ عايش العواملة



قائمة المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|---------|---|
| 5 - 4 | كلمة تقديمية الأستاذة إنعام العشا / المديرية التنفيذية ومستشارة جمعية معهد تضامن النساء الأردني |
| 10 - 6 | الفصل الأول: حول الدراسة - ملخص الدراسة - مشكلة الدراسة - أهمية الدراسة - أسئلة الدراسة - أهداف الدراسة - المفاهيم والمصطلحات |
| 17 - 11 | الفصل الثاني : الإطار النظري - المفهوم القانوني للعنف - أقوال في العنف - مفهوم العنف في المعايير والمرجعيات الدولية - العنف ضد المرأة العاملة - العنف ضد المرأة العاملة في بيئة العمل - مصادر العنف في بيئة العمل - التحرش المعنوي والجنسي - أسباب العنف في العمل - أشكال العنف في أماكن العمل - دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل - آثار العنف على المرأة في بيئة العمل - الدراسات والأبحاث السابقة والتعقيب عليه |
| 18 | الفصل الثالث : الطريقة والاجراءات - منهجية الدراسة - التحليل السياقي - مجتمع الدراسة - أدوات الدراسة " المراجعة المكتبية / الاستبيان / المقابلات / رصد وتوثيق التطبيقات العملية" |
| 23 - 19 | الفصل الرابع : التشريعات وواقع عمل المرأة دوليًا وإقليميًا - مقدمة - حقوق المرأة في التشريعات الدولية - حقوق المرأة في التشريعات الإقليمية / عربيًا - المغرب - العراق - مصر - تونس |
| 34 - 24 | الفصل الخامس : الإطار القانوني لعمل المرأة في الأردن - مقدمة - الدستور - قانون العمل - التعديلات المطلوبة على قانون العمل - الانظمة المرتبطة بقانون العمل - نظام عمال الزراعة - التوصيات - نظام العمل المرن رقم 44 لسنة 2024 - قانون الضمان الاجتماعي - الأنظمة والبرامج المرتبطة بقانون الضمان الاجتماعي |

| | |
|----------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - برنامج رعاية الطفل من خلال دور الحضانة - برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل - برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة - تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة 2023 - تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الاعاقة والاشخاص الذين يؤدون عملا ليليا لسنة 2023 - التحديات التي تواجه النساء في منظومة الحماية - التعديلات المطلوبة على القانون والأنظمة والبرامج المرتبطة به - المشاركة النقابية للمرأة العاملة / النظام الاساسي للاتحاد العام والنظام الموحد للنقابات العمالية لسنة 2020 - نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية رقم 9 لعام 2006 - التوصيات التشريعية |
| 96 - 35 | <p style="text-align: center;">الفصل السادس : واقع المرأة العاملة في الأردن من خلال التحليل الإحصائي</p> <ul style="list-style-type: none"> - خصائص سوق العمل الأردني - الواقع الاقتصادي والتحديات التي تواجه المرأة على مستوى السياسات والممارسات - أرقام ذات دلالة |
| 108 - 97 | <p style="text-align: center;">الفصل السابع:</p> <p style="text-align: center;">الخلاصة والتوصيات</p> <p style="text-align: center;">من ملفات تضامن / قضايا المرأة العاملة قصص واقعية</p> <p style="text-align: center;">قائمة الجداول</p> <p style="text-align: center;">قائمة الأشكال</p> <p style="text-align: center;">قائمة المراجع</p> |

جمعية معهد تضامن النساء الأردني منظمة نسوية حقوقية تنموية، تأسست عام 1998، بمبادرة من مجموعة من الحقوقيات الأردنيات برئاسة الأستاذة أسمى خضر "رحمها الله" ومنذ تاريخ نشأة تضامن كمنظمة مجتمع مدني نسوية وانسجاماً مع الغايات والأهداف التي أنشأت من أجلها والواردة في كافة وثائقها ومرجعياتها التنظيمية / القانونية التي تنظم وتحكم عمل تضامن، فقد حرصت تضامن دومًا ودون كللي أو مللي أو تراجع رغم كل التحديات والمعوقات التي مرت بها، على تحويلها لخطط ومشاريع وبرامج تسعى لتمكين المرأة الأردنية وتعزيز وتطوير مهاراتها وقدراتها في المجالات الحقوقية / الاجتماعية / الاقتصادية بما فيها الجانب المتعلق بتعزيز وتطوير مهاراتها، وذلك كمدخل أساسي لتمكين وتعزيز مشاركة المرأة في الحيز الخاص والحيز العام وتحسين نوعية الحياة لها ولأسرتها ولمجتمعا أيضًا.

وذلك من خلال العمل على بناء الشراكات والائتلافات والتحالفات وتعزيزها مع كافة الجهات والمنظمات والشبكات ذات الأهداف والغايات المشتركة مع أهداف وغايات تضامن النساء على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، بالإضافة لكافة الجهات الرسمية والأهلية ومنظمات المجتمع المدني على اختلاف تخصصاتها وبرامجها وجغرافيتها تبعًا لوحدة الغايات والأهداف حيث تسعى تضامن منذ نشأتها لشراكة حقيقية فاعلة ومؤثرة مع كافة القطاعات "إن إحداه التغيير المطلوب وتحقيق التنمية المنشودة ليست مهمة فرد أو جهة واحدة وإنما هي مهمة كل فرد في المجتمع" خطاب جلالة الملك عبدالله الثاني / عمان / 25 / آيار 2023.

ولعل من أحد أبرز الأدوات عند تصميم مشروع ما أو مبادرة أو تدريب أو دراسة أو بحث.... الخ، هي رصد الاحتياجات وتصنيفها وتبويبها، وأيضًا وبذات الوقت رصد مجالات الإنجاز والتقدم حتى لا نبدأ من الفراغ ولنستفيد ونحسن الاستثمار من كافة الموارد المتوفرة "حفظًا للحقوق واعترافًا بتلك الجهود المشكورة" للعمل وللبناء عليها إن أمكن وتطويرها وتحسينها بذات الوقت، وبالجانب الآخر وبذات الأهمية والحساسية هو العمل على إبراز الاحتياجات ورصد الفجوات والتحديات وتقديم المقترحات المستقاة من دراسات علمية دقيقة وحقائق الميدان التي نوكلها عادة لخبرة الخبراء وذوي الاختصاص وفق معايير وشروط مرجعية دقيقة يتم التوافق عليها لتنسجم مع تحقيق الغاية والهدف من أية دراسة أو بحث تتبناه تضامن في أي من أنشطتها ومشاريعها، ومن ثم تقديمها لصناع القرار والمؤثرين، بجانب العمل على المساهمة العملية من خلال تصميم المشاريع وإعداد الخطط التنفيذية والمبادرات بما فيها المبادرات الشبابية كعنصر فاعل ومؤثر وقادر على إحداث التغيير خصوصًا في مواجهة بعض أشكال مقاومة التغيير من هنا أو هناك في بعض الأحيان، "المعرفة الحقيقية هي أن تستطيع معرفة ما تجهل وتستفيد منه لأن أكبر عدو للمعرفة هو الجهل وفي كثير من الأحيان ولدى كثير من الأشخاص هناك وهم المعرفة الذي يفشل خططنا ويتركنا في حالة من التخبط والضياع".

قيل لعمر بن عبد العزيز :

يا أمير المؤمنين إن الناس قد تمرت وساءت أخلاقها، ولا يقومها إلا السوط، فقال : كذبت فإنه لا يقومها إلا العدل والحق وهنا لا بد أن تُشير أن البوصلة المؤثرة في حياة المجتمعات والشعوب على اختلاف ثقافتها وجغرافيتها وتشريعاتها هي بوصلة باتجاه العدل والحق والحقيقة وسياجها المتمثل في احترام سيادة وسلطة القانون والتشريعات العادلة الضامنة للحقوق والمحقة للعدالة التي تعكس مقاصد التشريع المثلى.

وفي هذا السياق قامت تضامن بعدة دراسات وأبحاث والكثير من الإصدارات من أدلة تدريبية متنوعة الاختصاص وأوراق سياسات وأبحاث وأوراق عمل متخصصة وأوراق حقائق وبيانات تقوم بتحليل لغة الأرقام وتحويلها لنصوص ومعلومات توضح وتبرز أبعاد القاعدة الرقمية ودلالاتها المستقاة من مصادر موثوقة رسمية / إقليمية / وطنية.

بالإضافة لمجموعة من المرثيات التي تعتبر جزء أساسي من موارد تضامن وموارد العديد من منظمات المجتمع المدني التي تحصل عليها مباشرة أو عبر مواقع الجمعية الإلكترونية.

لذلك عملت تضامن على إنجاز هذه الدراسة الهامة "تحليل واقع العنف ضد المرأة في بيئة وعالم العمل من منظور تشريعي في عالم العمل" كحاجة ملحة وهامة للبناء على مخرجاتها بما يمكننا من مشاريع، برامج، خدمات، خطط تنفيذية فاعلة وملمية لاحتياجات المرأة الأردنية "وكل امرأة تقيم على هذه البقعة الطيبة من العالم بمواردها المحدودة وطيب أهلها اللامحدود" من خلال باحث متخصص في مجال القانون "الدكتور صدام أبو عزام" وبمتابعة حثيثة من الهيئة الإدارية والإدارة التنفيذية لتضامن مع كل الشكر والتقدير بشكل خاص للأستاذة فداء الحمود على مراجعتها وتدقيقها للفصل المتعلق بالتشريعات الأردنية، وأيضًا كل الشكر والتقدير للجهود القيمة التي بذلت من فريق المتابعة والمراجعة والتدقيق للدراسة بشكل كامل وهم:

الدكتورة أدب السعود، الدكتورة منى مؤتمن، الأستاذة إنعام العشا، الأستاذ عمر خليل، الأستاذة عايش العواملة
وكل الشكر والتقدير للجنة تحكيم الاستمارة وهم:

الدكتورة أدب السعود، الدكتورة لبنى عضايلة، الدكتورة حنان الظاهر، الدكتور حمد العيروط

كما لا يفوتني أن أتقدم بكل الشكر والتقدير للزميلات اللواتي يعملن بمثابة ومشاركة فاعلة على تنفيذ الأنشطة والفعاليات المختلفة التي تعكس غايات وأهداف الخطة التنفيذية للمشروع "مديرة المشروع رنا أبو السندس وزميلاتها د.أماني السرحان، عبير عشا، ديما عضايلة، وكذلك كل التقدير للزميلة هناء رمضان مسؤولة إدارة الإعلام والاتصال على جهودها المميزة بالعمل على إخراج هذه المطبوعة بتصميم جميل يعكس هوية وروح تضامن النساء.

وكل الاحترام لكادر تضامن النساء اللواتي يعملن خلف الستار بمثابة وجهد ملحوظ يساهم في تحقيق الغايات والأهداف التي بنيت عليها جمعية تضامن النساء.
هذه الدراسة في إطار مشروع "مسارات أمنة" – سياسات لمناهضة العنف في بيئة وعالم العمل تنفذه جمعية تضامن النساء بدعم من الصندوق الإفريقي لتنمية المرأة AWFDF.

الأستاذة إنعام العشا
المديرة التنفيذية ومستشارة تضامن

الفصل الأول: حول الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أشكال العنف التي تتعرض لها النساء العاملات في مختلف المواقع، من خلال قراءة ومراجعة نقدية لأبرز القوانين ذات العلاقة المباشرة بعمل النساء، والعمل على تحليل تلك القوانين ومقاربتها مع عدد من المواثيق والمرجعيات الدولية التي تناولت قضية عمل المرأة والعلاقة المباشرة بتمكينها على مختلف الصعد وليس فقط من خلال تمكينها من الحصول على مصادر دخل مستقلة فقط.

علمًا بأن هناك العديد من الدراسات والأبحاث وأوراق العمل المتخصصة جاءت لتؤكد بشكل لا لبس فيه على أن التبعية الاقتصادية على الأغلب تضع النساء في "مأزق حقيقي" حيث تجد نفسها في بحر من المشكلات والتحديات الحياتية ليس أقلها وقوعها في دائرة العنف بكل أشكاله، ودون أن يكون لديها أية مقومات أو أدوات تمكنها من الخروج من دائرة العنف .

طبعًا نؤكد هنا في هذا السياق :
أننا لا نعمم أبدًا أو نسعى لإطلاق الأحكام القطعية، بأن العنف حصريًا يقع على النساء غير العاملات أو اللواتي لا يملكن الموارد الخاصة بهن أو اللاتي لا يتحكمن بمواردهن الخاصة كما في حالات عديدة سيتم الإشارة إليها خلال هذه الدراسة.
إلا أن التمكين الاقتصادي للنساء وخلق بيئة عمل خالية من العنف، ومصادر دخل مستقلة تقيها الفقر والعوز وتكسر حاجز التبعية الاقتصادية، قد يمكنها من الإفلات من أشكال عديدة من العنف الذي قد تتعرض لها بدأ من العنف الأسري والمجتمعي والعنف في بيئة العمل وغيرها من أشكال العنف.

وحيث أن إطار الحماية الذي يشكل حجر الأساس في هذا المجال هو " المسطرة التشريعية العادلة والمنصفة للجميع " لذلك ركزت هذه الدراسة على بعض التشريعات ذات العلاقة المباشرة بالمرأة والعمل وهي :

- قانون العمل
- قانون الضمان الاجتماعي
- نظام العمل المرن
- نظام العاملين في الزراعة
- التعليمات والبرامج والخدمات ذات العلاقة

أيضًا:

من المعلوم أن النساء العاملات قد يتعرضن لأشكال عديدة من العنف ومن أشكال عديدة من الاحتيايل والاستغلال والمساومات في سوق العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص حسب الظروف المحيطة بها، لذلك ركزت هذه الدراسة على تحليل تلك النظم القانونية " لإبراز الفجوات وأشكال العوار التشريعي أو التطبيقي حيثما وجد " وذلك لغايات الوصول لأبرز الاستنتاجات ومن ثم الوصول لإبراز التوصيات التي قد تساهم بشكل أو بآخر في معالجة تلك الفجوات سواء من خلال " التعديل أو الإلغاء أو سن تشريع " ورفعها لأصحاب القرار والمؤثرين وصناع القرار لاتخاذ ما يلزم من تدخلات وإجراءات علاجية تعمل على ردم تلك التحديات والمعوقات لغايات تمكين النساء وتيسير سبل وصولهن للموارد والفرص التشغيلية بعدالة ضمن بيئة عمل عادلة ومساوية وخالية من العنف بكل أشكاله.

لذلك فإن هذه الدراسة قد سلطت الضوء على مفصل أساسي وحيوي في حياة النساء العاملات ولذلك فهي تنطلق من مجموعة من الأسس والمبادئ الحقوقية والإنسانية وهي:

- أن المرأة هي إنسان لها كرامة وحقوق إنسانية معترف بها بموجب القانون الدولي / المواثيق والمرجعيات الدولية وكمثال "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان/ إعلان مناهضة العنف ضد المرأة / اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الخ
- أن المرأة مخلوقة / حرة مستقلة ذات كرامة متأصلة ومعترف بها بموجب القوانين الوضعية والنصوص الدينية والمعايير الأخلاقية.
- إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على بعض النصوص المختارة من عدد من القوانين ذات العلاقة " بوصول النساء للعدالة في بيئة عمل عادلة ومساوية ومنصفة في الإطار التشريعي النافذ " وإبراز مواطن الخلل والتحديات التي تستوجب المراجعة التشريعية المنصف، ومن ثم تقديم التوصيات والمقترحات الناجمة عن هذه الدراسة، التي قد تشكل "طوق نجاة للمرأة والأسرة والمجتمع "

لا حرية ولا استقلال ولا مشاركة بدون كسر التبعية الاقتصادية التي تجر خلفها كل أشكال التبعية ، وهي حال البلدان والدول كذلك وليست حكرا على النساء

لماذا على النساء أن يبذلن جهدا مزدوجا ومؤكدا بشكل دائم على قدرتهن وجدارتهن في عالم الأعمال

مصادر دخل مستقلة تقيها الفقر والعوز وتكسر حاجز التبعية الاقتصادية، وقد يمكنها من الإفلات من أشكال عديدة من العنف الذي قد تتعرض لها بدأ من العنف الاسري والمجتمعي والعنف في بيئة العمل وغيرها من أشكال العنف .

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكله هذه الدراسة وجوهر عملها أنها تسعى للإجابة على عدد من الأسئلة التي تنطلق من مبادئ حقوقية منفق عليها في الإطار الدولي والإطار الوطني ضمن التشريع الوطني من حيث المبدأ، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن اختلالات جوهرية في منظومة الحماية القانونية ذات العلاقة بشكل أساسي:

- قانون العمل
- قانون الضمان الاجتماعي
- نظام العمل المرن رقم 44 لعام 2024
- نظام عمال الزراعة رقم 19 لعام 2021
- النظام الأساسي للاتحاد العام والنظام الموحد للنقابات العمالية 2020
- نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية رقم 9 لعام 2006

وذلك انطلاقاً من الدستور الأردني حيث تنص المادة رقم 23 من الفصل الثاني على أن العمل حق لجميع مواطني الدولة ويجب أن توفره الدولة للمواطنين كافة وذلك من أجل النهوض في الاقتصاد الوطني والوصول إلى الاكتفاء والحياة المثلى حيث تحمي الدولة العمل والعمال وتضع تشريعات ناظمة لهم تقوم على المبادئ التالية:

- توفير الأجر المناسب للعامل بما يتناسب مع طبيعة عمله ومتطلباته ومقدار الخطورة فيه.
- تحديد ساعات العمل الأسبوعية والإلتزام بها من قبل الطرفين وما زاد عنها يعتبر عملاً إضافياً يستحق العامل عليه أجراً إضافياً ومنح العمال إجازات سنوية.
- تعويض خاص للعمال المعيلين لأسرهم وفي حالات التسريح من العمل أو المرض أو العجز الناشئة عن ظروف العمل
- ضمان حقوق العاملات من النساء في المنشآت المتنوعة وخضوع المعامل التي تحتوي على النساء والأحداث إلى رقابة خاصة.
- خضوع جميع المنشآت والمعامل إلى القواعد الصحية والإزام العاملين بالتقيد بها.

كذلك نود الإشارة إلى أنه وبغض النظر عن تحديات النظام القانوني التي تضطر النساء إلى التعامل معه خلال سعيهم للوصول للعدالة في إطار العمل وكافة المواقع اللاتي يشغلنها، فإن هناك تحديات أخرى تتعلق بالجانب الإجرائي والتنفيذ والبنى الاجتماعية والثقافية.

أيضاً إن الوصول المحدود والمتواضع إلى المساعدة القانونية المثلى للنساء العاملات في حال احتجن للخدمات القانوني فهي محدودة للغاية بما في ذلك الكلف المالية المترتبة على توكيل محامي لتحصيل حقوقهن " التمثيل أمام القضاء". إذ من الممكن بل على الأغلب تكون التكلفة المالية المرتفعة لتوكيل محامٍ أو دفع الرسوم أو حتى القدرة على المتابعة والتنقل لتلقي الاستشارة هي محدودة للغاية، هذا إذا ما أضفت لها بطئ إجراءات التقاضي " العدالة المتأخرة عدالة منقوصة "، وبالتالي تصبح خساراتهن مركبة " اقتصادياً / اجتماعياً / حقوقياً " ولا يستفدن من النظم القانونية القائمة على الشكل اللازم لهن. ومما قد يزيد من إعاقة وصول المرأة إلى العدالة مسألة الوعي المحدود بحقوقها العمالية التي كفلها القانونية. فقد يكون لدى العديد من النساء مفاهيم خاطئة حول استحقاقتهن القانونية وسبل الإنصاف المتاحة لهن، وذلك بسبب نقص الوعي بالتشريعات ذات العلاقة وهذا يمكن أن يعيق بشكل كبير قدرة المرأة على تأكيد حقوقها وطلب المساعدة القانونية عند الضرورة، وهذا النقص في المعرفة يمكن أن يجعلهن عرضة للاستغلال وغير راغبات في تحدي الوضع الراهن.

أهمية الدراسة :

- أهمية الدراسة من كونها تبحث في أحد أهم المفاصل التي تتعلق وتؤثر بشكل جذري في عملية تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي وذلك من خلال تركيزها على عدد من المواد والنصوص المختارة وذات العلاقة المباشرة بعملية التمكين الاقتصادي للنساء الواردة ضمن منظومة التشريعات الوطنية والسابق الإشارة لها .
- مراجعة عدد من القوانين والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالتمكين الاقتصادي للنساء ومقاربتها بالمعايير والأسس الواردة في المعايير والمرجعيات الدولية ذات العلاقة والمصادق عليها من الدولة الأردنية.
- إبراز الفجوات في منظومة التمكين الاقتصادي للنساء الأردنيات بما فيه النساء من مجتمعات اللجوء
- الدراسة معززة بعدد من التجارب العملية للنساء خلال ولوجهن لعالم التمكين الاقتصادي ومقارنة تلك التجارب بما تتضمنه منظومة التمكين الاقتصادي وبرز تلك الفجوات العملية تمهيدا للوصول لمقترحات لصناع القرار والمؤثرين وذوي الاهتمام والاختصاص بالتمكين الاقتصادي للمرأة
- تسلط الضوء على الجوانب الإجرائية وفجواتها التي تؤثر على عملية التمكين الاقتصادي للنساء وإبراز انعكاساتها وآثارها السلبية على المرأة والأسرة والمجتمع والدخل القومي.

العدالة المتأخرة عدالة منقوصة " ، وبالتالي تصبح خساراتهن مركبة " اقتصاديا / اجتماعيا / حقوقيًا " ولا يستفدن من النظم القانونية القائمة على الشكل اللازم لهن

القانون الجيد المحكم الصياغة والمعنى والروح يحتاج لتنفيذ جيد محكم وعادل وذو روح وللجميع " لا احد فوق القانون وسيادته

أسئلة الدراسة:

- فهم واقع الحال للمرأة الأردنية في مجال التمكين الاقتصادي وأثر ذلك وارتباطه بمنظومة الحماية للمرأة من العنف.
- مراجعة دور المنظومة التشريعية وأدواتها في دعم وحماية المرأة من العنف من خلال تعزيز وتطوير مواردها ومهاراتها للولوج لعالم العمل والتمكين الاقتصادي.
- مدى انسجام منظومة الحماية الاقتصادية وأدواتها المتنوعة مع المعايير الدولية في مجال التمكين والحماية الاقتصادية بما في ذلك الحماية من العنف.
- رصد الفجوات في منظومة الحماية والتمكين الاقتصادي.
- رصد الفجوات بين الجانب النظري والتشريعي في مجال الحماية الاقتصادية وبين الواقع العملي من خلال رصد عدد من التجارب والتطبيقات العملية.

أهداف الدراسة :

- مراجعة كافة الوثائق والأدبيات والدراسات ذات العلاقة بعملية المرأة والتمكين الاقتصادي في الدولة الأردنية وتكوين فهم شامل للمنظومة الاجتماعية والتشريعية وانعكاساتها على مشاركة المرأة الاقتصادية.
- رصد العوامل ذات الارتباط المباشر بالعنف من منظور النوع الاجتماعي وفهم طبيعة هذا الارتباط والعلاقة بالحالة الاقتصادية للمرأة من حيث الاستقلالية أو التبعية الاقتصادية.
- إبراز العلاقة السببية بين العنف من منظور النوع الاجتماعي والتمكين الاقتصادي للمرأة.
- رصد الفجوات التشريعية التي تحد أو تؤثر على مشاركة المرأة في الجانب الاقتصادي وعلاقتها بدائرة العنف ضد المرأة من منظور النوع الاجتماعي.
- الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات ذات العلاقة المباشرة بتحسين وتطوير وتعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية وأثرها على تحسين نوعية الحياة للمرأة والأسرة والمجتمع وإبراز أثر تلك على تعزيز الدخل القومي.
- إبراز المصلحة العامة لمشاركة المرأة الاقتصادية والدفع باتجاه تعزيز وتطوير كافة الأطر التي تعزز وتتيح المجال للمرأة لمشاركة اقتصادية فاعلة ومؤثرة ومنتجة.

المفاهيم والمصطلحات:

العمل اللائق: هو العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف واحترام كرامة الإنسان للرجال والنساء بشكل متساو والعمل اللائق يشكل محور إنقضاء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية.

التبعية الاقتصادية: تبعا للمفهوم العامل الاشملي تعني خضوع اقتصاد ضعيف متخلف متواضع لاقتصاد آخر قوي متطور هذا على مستوى البلدان وهو يعني الخضوع التام والتحكم بالقرارات والمصير وهو يجز خلفه على الأغلب كل أشكال التبعية، وهو ما يمكن مقارنته بتبعية النساء الاقتصادية والتي تعني التحكم بتفاصيل حياتهن وقراراتهن حيث من المعلوم أن الحرية مرهونة بالحرية الاقتصادية وكسر التبعية كما البلدان تماما.

العمل المرن: عبارة عن جدول زمني للعمل متغير يتم الإتفاق عليه بين العامل ورب العمل وهو يختلف عن العمل المنتظم ويكون بترتيبات معينة ولقاء اجر معلوم يتم الاتفاق عليه بين طرفي العقد وهو يعني عدم التفرغ تماما من قبل العامل حسب الاتفاق بينهما ومن أشكاله العمل عن بعد والعمل الجزئي.

ادماج النوع الاجتماعي: هي استراتيجية تهدف الى وضع قضايا المرأة ومشاكل النساء والرجال واهتماماتهم في صلب عملية تقييم السياسات والبرامج والخدمات والمشاريع والموازنات والتشريعات والعمل على رصدتها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية والثقافية وغيرها بحيث تنعكس الآثار الايجابية على الجنسين بشكل متساو

الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي: هي تلك الموازنات التي تأخذ في عين الاعتبار عند إعدادها تقدير الاختلافات بين الرجال وحاجات النساء داخل المجتمع وهي ليست منفصلة بل تخطط وتنفذ بطريقة حساسة للنوع الاجتماعي ومستجيبة لاحتياجات الرجل والمرأة معاً، هذه الموازنات تأخذ في عين الاعتبار المصروفات والإيرادات وأثرها على الرجل والمرأة معاً. لذلك فهي ليست منفصلة.

تشجع الاستخدام الأكثر فعالية للموارد لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وتحقيق التنمية البشرية.

تعمل على استثمار كافة الموارد البشرية للرجال والنساء.

تساعد على التعرف على الفجوات حين توزيع الموارد.

تساعد على تحديد الاحتياجات حسب اولويات لكل من الرجل والمرأة.

تساهم في إعادة تخصيص الموارد بحيث تستجيب لاحتياجات كل فئات المجتمع.

تعطي اهتمام خاص لحالة المرأة المحرومة والمهمشة والضعيفة والأكثر احتياج.

تساعد في تحقيق الإنصاف والعدالة وتكافؤ الفرص.

العنف المبني على النوع الاجتماعي : هو أي شكل من أشكال العنف يقع على المرأة بسبب جنسها كأنتي، وليس لأي سبب آخر التمييز ضد المرأة " أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من إثارة أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

المساواة: بالاستناد إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948م أكد في مادته الثانية على لكل: (إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر).

العنف ضد المرأة: كما ورد في المادة الاولى من الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة الصادر عن وكالات الأمم المتحدة "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 "

المساءلة: الاستدعاء للمحاسبة على الأفعال ولا يمكن أن توجد المساءلة إلا مع الممارسات المحاسبية المناسبة، بمعنى آخر، غياب المحاسبة يعني غياب المساءلة.

المسؤولية: الإلتزام بالقيام بأداء الأعمال المنوطة بنا طبقاً لما هو محدد ومطلوب بشكل مهني وبفاعلية. يقال: أنا بريء من مسؤولية هذا العمل، وتطلق (أخلاقياً) على: التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً.

عقد الإذعان: هو العقد الذي يقبل فيه أحد الطرفين كامل الشروط وينود العقد دون أن يكون له الحق في تعديلها أو الإضافة عليها وليس له غير الخضوع الكامل لإرادة الطرف الثاني، ومنها عقود السفر عبر الطائرات والقطارات إذ ليس للمسافر حق تعديل أي من الشروط أو البنود وهو يذعن لإرادة الشركة وليس أمامه خيار آخر، وأيضاً لا يملك المذعن أن يتنصل مما ورد بالعقد من التزامات.

المواطنة: هي علاقة الفرد بوطنه / دولته وهي علاقة يحددها الدستور والقوانين المنبثقة عنه وهي عبارة عن مفهوم قانوني.

الحساسية الجندرية: هي الأخذ بعين الإعتبار طبيعة الإحتياجات الخاصة بالنساء والرجال وعكس ذلك في مختلف المجالات التشريعية / الاقتصادية / الاجتماعية / السياسية / الموازنات الخ مثال " حاجات المرأة السجينة وهي باختصار " أن يمتلك الشخص حساسية خاصة اتجاه طرق تفكير الناس حيال النوع الاجتماعي".

حقوق المرأة : هي ذاتها كل حقوق الإنسان الواردة في المواثيق والمرجعيات الدولية وخاصة ماورد في المرجعيات ذات الاختصاص بحقوق المرأة، وهي تعني مجموع الإحتياجات والحقوق الأساسية اللصيقة بالإنسان منذ مولده وهي حقوق فطرية، لا تعطى بناءً على حسن السلوك ولا تنزع بناءً على سوء السلوك وهي ليست هبة أو منحة من أحد، وهي على ذات المستوى والأهمية ولا يمكن التنازل عنها أو مقايضتها.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المفهوم القانوني للعنف:

لا يوجد تعريف محدد للعنف ضد النساء والفتيات في التشريعات الجزائية الأردنية، إنما وضع التشريع الأردني بعض أشكال العنف ضد النساء والفتيات مُعرّفة في قانون العقوبات وقانون الحماية من العنف الأسري. يرى المختصون في القانون في تعريفهم للعنف أهمية كبيرة لما يترتب عن هذا السلوك من أضرار مادية ومعنوية حتى يتسنى لهم تقرير العقوبة والوسيلة المستعملة في أشكاله، وتشير كلمة العنف في القانون "إلى القوة المادية والإرغام البدني واستعمال القوة بغير حق، كما يشير اللفظ إلى ما هو شديد وغير عادي وبالغ الغلظة".

أقوال في العنف:

يمثل العنف ظاهرة مركبة لها جوانبها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ومتنوع من عالم إلى آخر ومن منطقة لأخرى وهو ظاهرة عامة تعرفها كل المجتمعات البشرية بدرجات متفاوتة، لهذا نجد مفهومه مختلف، وأكد عدد كبير من علماء الاجتماع والنفس على الجانب المادي أو البدني فقط في تعريفهم للعنف، منها تعريف روبرت **Robert** بأنه: "العداية، واستخدام القوة البدنية مباشرة ضد الأشخاص والممتلكات، والعنف هو العدوان في صورته المتطرفة وغير المقبولة"⁽¹⁾. ويعرفه ليستر **Lester** بأنه: "قوة جسمية ترتكب ضد شخص ما مع احتمالية إصابته مثل السرقة بالإكراه، والهجوم الجسدي، والاعتصاب". والعنف بالنسبة لدودسون **Dodson**: "شعور بالغضب أو العدوانية يتجسد بأفعال واعية جسدياً أو بأعمال تهدف إلى تدمير الآخر ودعى إلى التمييز بين أعمال ومشاعر العنف وإلى عدم الخلط بين الغضب المرتبط بمثير وبين طبيعة الفرد العدوانية". ونجد كذلك تعريف فرويد **Freud**: "القوة التي تهجم مباشرة شخص الآخرين وخيراتهم بقصد السيطرة عليهم بواسطة الموت والتدمير والإخضاع أو الهزيمة"⁽²⁾. وذكرت الموسوعة الفلسفية العربية أن العنف هو: "أي فعل يعمل فاعله إلى اغتصاب شخصية الآخرين، وذلك بإقحامها إلى عمق كيانها الوجودي، ويرغمها على أفعالها وفي مصيرها منتزعاً حقوقها أو ممتلكاتها أو الإثنين معاً". كما أشار بارون **Baron** بأن العنف: "صور العدوان بين أفراد ينتمون إلى جماعات مختلفة، ويحكم هذا العدوان أشكال التنافس والصراع بين هذه الجماعات".

مفهوم العنف في المعايير والمرجعيات الدولية:

تزايد الاهتمام الدولي بحماية المرأة العاملة مع مرور الزمن، حيث تمخض عن هذا التطور العديد من الإنجازات كان من أهمها العديد من الاتفاقيات والمرجعيات الدولية والإقليمية العامة والمتخصصة المتعلقة بقضايا المرأة وحقوقها ومنها ما يتعلق بقضايا المرأة والعمل وكل ما يرتبط به من حقوق، كما تم عقد عدة مؤتمرات أكدت في مجملها على حظر كل أشكال التمييز ضد المرأة بما فيها المرأة العاملة، وذات الاتجاه تتبناه المنظمات الدولية للعمل، حيث تم إصدار اتفاقات منها ما يتعلق بحقوق العمال ككل، ومنها ما يتضمن مبادئ مباشرة عن حقوق النساء العاملات بشكل خاص في مجال حماية المرأة العاملة. ويشمل مفهوم العنف لدى منظمة الصحة العالمية: أي سلوك أو فعل يمارس من الطرف القوي ضد الطرف الآخر في ظل علاقة غير متكافئة الأطراف، بوجود مبررات اقتصادية وسياسية وثقافية، وبحكم هذه الأهلية يملك الحق في ممارسة العنف. تُعرف منظمة العمل الدولية اتفاقية (رقم 190) العنف والتحرش بأنه: "نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، التي تهدف، تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي". ويتضمن هذا التمر والمضايقة، وغيرها من الأمور. وتقر بحق كل فرد في عالم عمل خال من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي، موفرة حماية واسعة تنطبق على القطاعين العام والخاص، والاقتصاد المنظم وغير المنظم، وفي المناطق الحضرية والريفية.

(1) روبرت كينغ ميرتون (بالإنجليزية: Robert King Merton) (أو ماير روبرت شكولنيك، من مواليد 4 يوليو 1910 - توفي 23 فبراير 2003) هو عالم اجتماع أمريكي، أمضى معظم حياته المهنية في التدريس في جامعة كولومبيا، إذ وصل إلى رتبة أستاذ جامعي، مُنح عام 1994 قلادة العلوم الوطنية لمساهماته في هذا المجال ولتأسيسه علم اجتماع العلوم.

(2) سيجمند فرويد، فارس متري ضاهر، علم النفس والنظريات الحديثة 2016.

العنف ضد المرأة العاملة:

هو العنف الموجه للمرأة العاملة من صاحب العمل أو في بيئة العمل والذي يقوم على أساس التمييز وعدم المساواة والعدل في الحقوق والواجبات، ويترتب عليه أذى بدني ونفسي وجنسي وقانوني واقتصادي للمرأة. يعدّ هذا النوع من العنف ثاني أشكال العنف انتشاراً حيث أنه وبمقارنته فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمرأة وتعرضها للعنف حيث تتعرض المرأة العاملة للعديد من أشكال العنف والانتهاكات بما فيها الاستغلال والابتزاز والأجور المتدنية وغياب البيئة الملائمة وغياب أو تواضع منظومة الخدمات والحماية للنساء العاملات في كثير من أماكن العمل وخاصة في القطاع الخاص وذلك بالاستناد للشهادات من عدد من النساء اللواتي تمت مقابلاتهن في سياق هذه الدراسة . فقد أشارت البيانات إلى أن العاملات الأرامل والمطلقات يتعرضن للمضايقات الجنسية أكثر من المتزوجات وغير المتزوجات، ويعود ذلك إلى النظرة الاجتماعية للأرامل والمطلقات على أنهن الأضعف ومن السهولة الاحتيال عليهن ببعض الوعود بالترقية والمساعدات مستغلين بذلك إعالتهن لأسرهن وحاجاتهن الماسة للمساعدة المالية.

العاملات الأرامل والمطلقات يتعرضن للمضايقات الجنسية أكثر من المتزوجات وغير المتزوجات، ويعود ذلك إلى النظرة الاجتماعية للأرامل والمطلقات على أنهن الأضعف ومن السهولة الاحتيال عليهن ببعض الوعود بالترقية والمساعدات مستغلين بذلك إعالتهن لأسرهن وحاجاتهن الماسة للمساعدة المالية.

العنف ضد المرأة في بيئة العمل:

رغم أنه تم وضع معايير وطنية ودولية للوصول إلى بيئة عمل لائقة وفقاً لمعايير أخلاقية ومهنية عالية، والجهود المبذولة من الجهات ذات الاختصاص والعلاقة في الجانبين الرسمي والقطاع الخاص لترسيخ أسس الممارسات الجيدة ومبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز على أساس العرق أو الدين أو الجنس أو النوع الاجتماعي، إلا أنه ما زال هناك العديد من التجاوزات والانتهاكات لتلك الحقوق تتعرض لها النساء في أماكن العمل . حيث إن ظاهرة العنف ضد المرأة في مكان العمل ظاهرة شاملة تصيب البلدان والمجتمعات، وكل قطاعات النشاط، فمن خلال هذه الظاهرة تتعرض المرأة للإساءة، والتهديد، والتحرش في ظروف مرتبطة بعملها، بحيث تشكل هذه الأفعال ضرراً ظاهراً أو خفياً حيال أمنها أو جسدها، أو راحتها الجسدية والنفسية.

تعريف العنف في مكان العمل:

هو كل فعل قائم على أساس عدواني، ومن المحتمل أن يترتب عليه أذى بدني أو نفسي أو جنسي أو قانوني أو اقتصادي أو اجتماعي، إضافة إلى ذلك يمكن تعريف العنف في العمل بـ: الاعتداء، سوء الاستغلال، الملاحقة والتتبع والتحرش سرقة الحقوق.... الخ وقد تأخذ أشكال عديدة ومتنوعة من السلوكيات والممارسات التي قد ترقى للخطورة

العنف الداخلي:

يتعلق العنف الداخلي بمختلف أشكال التعبير عن العنف بين العمال، العنف الداخلي في مكان العمل هو الذي يحدث بين العمال، بما في ذلك المدراء والمشرفين⁽¹⁾، ونقول أن هناك عنف داخلي لما يلحق شخص يعمل بمؤسسة ما أو يربطه عقد عمل بمؤسسة، الضرر بالسلامة أو الأمن الجسدي أو النفسي لشخص أو عدة أشخاص يعملون بنفس المؤسسة، وهذا بطريقة معتمدة. نميز في العنف الداخلي بين العنف الأفقي والعنف العمودي، فالعنف الأفقي هو عنف يظهر من خلال علاقة عمل بين العمال ينتمون لنفس الفئة أو لوضع متكافئ دون علاقة سلطة لأحد على الآخر. أما العنف العمودي أو التسلسلي فيعبر عنه لما لشخص أو عدة أشخاص في مركز سلطة يتصرفون نحو شخص آخر أو عدة أشخاص تصرفات أو سلوكيات تعدت سلطتهم، وذلك بإلحاق الضرر بهم.

العنف الخارجي:

أي ممارسة أو حادثة أو سلوك مسيء قد يتعرض فيه العامل من شخص ما في مكان أو إطار العمل كالاعتداء الجسدي أو الإهانة والتحقير أو التهديد أو الأذى أو الإصابة أثناء عمله أو كنتيجة مباشرة له، ان العنف الخارجي في مكان العمل هو الذي يحدث بين

(1) الإسكوا، مصطلحات، ترجمة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

العمال (والمديرين والمشرفين) وأي شخص آخر موجود في مكان العمل⁽¹⁾، حيث يمكن أن يصدر العنف في العمل أيضًا عن معتد خارجي، هذا الأخير يمكن أن يكون زبونًا، مستخدمًا، شخصًا مستاءً، سارق، أو شخص لا علاقة له بالمؤسسة، كما يمكن أن يكون المعتدي مستفيدًا من غرض أو خدمة من العامل الذي اعتدى عليه في مكان عمله، كما قد يحدث أحيانًا من اعتداءات من بعض أقارب المرضى، أو أن يكون الاعتداء احتجاجًا عن عملية مراقبة مثل الشرطة، حراس السجن ...، كما أن سائقي النقل العمومي والنقل الحضري هم أيضًا ضحايا للاعتداءات اللفظية أو الجسدية.

كما يمكن للمعتدي أن يكون شخصًا لا تربطه علاقة بالمؤسسة (لص، قرين، في حالة غضب...) فيدخل المؤسسة بهدف تنفيذ فعل إجرامي (سرقة، إتلاف....) ومثال ذلك عندما يعارض عمال البنوك والبريد والمخازن التجارية والمتاجر الكبرى عرضة للعنف الخارجي.

مصادر العنف في بيئة العمل:

1. **الزملاء في العمل:** يعد زملاء العمل، وهم أقرانها في الوظيفة، الذين يتمتعون بالمنصب نفسه أو المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي من أوائل الأشخاص الذين يمارسون العنف ضد الموظفة، سواء أكان لأسباب تعود إلى عامل الغيرة، أو إلى عدم رغبتهم أصلًا في وجودها معهم بوصفها امرأة زميلة لهم في العمل؛ لأن بعض الرجال لا يتقبلون فكرة وجود المرأة زميلة لهم في مكان العمل، بسبب إيمانهم بالنظرة الدونية منهج حياة، وتطبيقهم لها في مكان العمل.
2. **الرؤساء:** تعد فئة الرؤساء أحد مصادر العنف إما بسكوتهم عن العنف الممارس ضد الموظفة، أو بممارستهم العنف بشكل مباشر على المرأة في مكان العمل، وفي كثير من الأحيان تكون المستويات الإدارية العليا على علم بالعنف الموجود داخل مؤسساتها، وبسكوتها هذا، أو بمشاركتها بالعنف تعد القيادة الإدارية العليا أحد مصادر.
3. **الزبائن:** هم الفئة التي تتلقى الخدمات والمنفعة المختلفة من المؤسسة، ومن الممكن أن يصبحوا عدوانيين عند عدم رضاهم أو تلقيهم الخدمة كما يرونها لا ينال رضاهم.

أنماط العنف في العمل:

قسّمها ميشال دوبو ("M" Debout)، وكريستيان لاروز ("C" Larose) إلى ثلاثة أنماط:

1. الاعتداء في العمل:

حيث يكون الأخير هنا عرضة للاعتداء اللفظي أو الجسدي، فتتكون لديه مشاعر متناقضة. ومزدوجة المعنى: هل مهنته أو عمله لديه معنى؟ هل يستطيع الاعتماد على زملائه ... وبالإستناد إلى العديد من الأمثلة والشهادات يظهر لنا أنه لا بدّ من مساعدة ومعالجة العامل المعتدي عليه من أجل إثبات العلاقة القوية بينه وبين المؤسسة وجماعة العمال.

وحسب الدراسة التي أجراها المكتب العالمي للعمل، فقد عرّفت خمسة أنواع لمواقع الخطر:

- العمل مع عموم الناس حيث نجد دومًا شخصًا عنيفًا.
- العمل الفردي: نجد هنا الأشخاص الذين يعملون في المحلات الصغيرة ليلاً، الصحة، الشرطة.
- النشاطات المرتبطة باستعمال الأموال كالبنوك والبريد ...
- العمل في الوسط الصحي: فالمرضات هن الأكثر عرضة للاعتداءات النفسية وحتى الجسدية
- قطاع التربية ويتعلق باعتداء التلاميذ أو أوليائهم على المعلمين.

التحرش المعنوي والجنسي:

إنّ مشكلة التحرش الجنسي هي مشكلة شائعة جدًا في مختلف المجتمعات حيث تؤثر على سلامة الإنسان من النواحي المعنوية، والنفسية، والجسدية، حيث يعدّ التحرش الجنسي صورة من صور العنف الجنسي الذي قد يحدث في إطار: ويعرف التحرش المعنوي بأنه كل فعل أو سلوك متعمد ومتكرر يؤدي إلى تدهور الحياة الزوجية لأحد الزوجين، أو الحياة المهنية للأجير أو الموظف العمومي ويترتب عنه المساس بالصحة الجسدية أو النفسية أو العقلية لمن كان ضحية هذا الفعل أو السلوك، والتحرش المعنوي في العمل يظهر بنفس الطريقة التي يحدث بها في الوسط الشخصي ويتبع نفس الهدف وهو الحصول على خضوع أو استقالة الضحية " الفصل التطفيشي " في إطار العمل ويكون هدف المتحرش هو الضغط على الضحية لمغادرة المؤسسة، فتسريحها يأتي بعد دفعها إلى الخطأ جزاء حالتها الصحية المتدهورة نفسيًا والتي تجبرها على ترك العمل أو الاستقالة، ومن أجل تحطيم الضحية، لا يكتف المتحرش بوضع كفاءتها المهنية على المحك، وإنما يلجأ إلى تحطيم شخصيتها المعنوية والنفسية وهدم ثقتها بنفسها .

(1) الإسكوا، مصطلحات، ترجمة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

ويعرف التحرش المعنوي هي وضعية حوار غير لائق، تتميز بالتكرار لمدة زمنية معينة من طرف أفراد أو مجموعة أفراد، بطريقة عداوية موجهة ضد شخص ذو كفاءة عالية وينتج عنها مشاكل خطيرة جسدية أو نفسية⁽¹⁾.
يختلف التحرش الجنسي في العمل عن المعنوي فيتعلق الأمر هنا بحصول المتحرش على امتيازات جنسية من الضحية، لا تغفل أن خطورة التحرش الجنسي لا تكمن فقط في دفع الضحية إلى قبول محاولات تقرب الفاعل منها ولن تكمن أيضًا في الضحية ستعيش مرحلة من الاضطرابات الشخصية الحادة وزعزعة مهنية يكون المتسبب فيها زميل من نفس الدرجة التسلسلية أو مشرفا.

أسباب العنف في العمل:

تتعدد أسباب العنف المُمارَس ضد النساء، وهي:
أسباب اجتماعية: تستند المعايير الاجتماعية على المعتقدات المُتفق عليها حول الطريقة المقبولة لتصرف الناس، لذا تُعدّ المعايير الاجتماعية السلبية من أقوى العوامل التي تؤدي إلى عدم المساواة بين الرجل والمرأة، كما أنها تُساهم في زيادة خطر العنف ضد المرأة، ومن تلك المعايير قبول المفاهيم الذكورية المرتبطة بهيمنة الرجال ومنحهم حق السيطرة على تصرفات النساء.

● **أسباب سياسية:** يتحدّد دور الدولة في قضية العنف ضد المرأة من خلال القوانين والسياسات والممارسات المنبثقة عنها، فتلك القوانين والممارسات قد يكون لها دور مباشر في العنف ضد المرأة من خلال خلق بيئة تسمح بالعنف أو تتسامح معه وتُبرّره، وذلك بسبب محدودية أطرها التشريعية والسياسية المتخصصة للوقاية من العنف والتصدي له، إضافة إلى عدم وجود أية عقوبات لمن يُمارس العنف ضد المرأة، أو سهولة الإفلات من العقاب في حال وجوده تُركّز القوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة في المقام الأول على تجريم الفاعل، في حين يجب أن تُحاول الأطر القانونية الاستفادة من جميع مجالات القانون كي تتجاوز هذا النهج المحدود؛ كاستفادة من القانون المدني، والدستوري، والجنائي، والإداري، من أجل معالجة قضية العنف ضد المرأة من الأصل، وحماية النساء اللواتي تعرّضن للعنف والاهتمام بتقديم الدعم لهن، وذلك من خلال وضع أحكام تتضمن نشر الوعي من أجل الوقاية من العنف، وتحديد حقوق للمتضرّرات من العنف، وتقديم الحماية القانونية لهنّ، إضافة إلى إنشاء مؤسسات متخصصة في حماية المرأة من العنف، كما يُمكن وضع تشريعات تتضمن نهجًا متعدد التخصصات لمعالجة العنف ضد المرأة، وذلك من خلال تحقيق التعاون بين عدة مؤسسات ذات العلاقة؛ كالتعاون بين الشرطة والخدمات الاجتماعية ومُقدّمي الرعاية الصحية. علما بأنه يوجد بعض المجتمعات التي تقل فيها مستويات العنف ضد المرأة، وتلك المجتمعات تمتاز بتقديرها للمرأة وتهتم بمشاركة وتمثيلها للمجتمع، وتُحاول تقليل الفجوة في السلطة بين الرجل والمرأة في مختلف المجالات سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

● **أسباب اقتصادية:** يوجد للعنف ضد المرأة العديد من الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى العنف ضد المرأة، وبشكل عام فإنّ الأمية والاعتماد الاقتصادي على الذكور تُعدّ من أهم العوامل التي تؤدي إلى العنف، ومن العوامل الأخرى تدني الفرص الاقتصادية لذلك العامل مرتبط بشكل مباشر بالعنف ويزيد من خطره على النساء والفتيات، يزيد الفقر المنتشر على نطاق واسع العنف ضد المرأة، إذ يُمكن اعتبار كل من الفقر والبطالة من الأسباب الاقتصادية الأكثر شيوعًا للعنف، فالنساء والفتيات اللواتي يعشن ضمن ظروف معيشية تتميز بالفقر يتعرّضن لأشكال متعددة من التمييز، وبالتالي قد يواجهن مخاطر متزايدة من العنف، فقد بيّنت الدراسات أنّ النساء والفتيات اللواتي يعشن في فقر هنّ أكثر عرضة للاستغلال، ومن أجل الحصول على الدعم المادي فهنّ يبقين في عملهم بسبب عدم وجود مال كافٍ لهنّ من أجل إيجاد مأوى أو لشراء الطعام، كما يُشار إلى أنّ النساء اللواتي يعملن ويحصلن على دخل ماديّ غالبًا ما يتحكّم شريكهنّ بدخلهنّ في حال العيش ضمن تلك العلاقات العنيفة ويدخل في هذا الإطار عنف الأب أو الشقيق أو الأم أو الإبناء حيث لا تتحكم المرأة العاملة في أحيان كثيرة بمواردها الاقتصادية على قلتها ولا ننسى في هذا السياق أيضًا كبريات السن اللواتي يفقدن السيطرة تمامًا على مواردهن في أحيان كثيرة .

● **أسباب نفسية:** يوجد العديد من الأسباب النفسية لممارسة العنف ضد المرأة، والتي تعود في أساسها إلى التنشئة الاجتماعية التي تعرّض لها الطفل في الأسرة والمدرسة، فقد بيّنت العديد من الدراسات المختصة في دراسة سلوك المجرمين العنيفين أنّ هؤلاء المجرمين قد عانوا في طفولتهم من سوء تربية الوالدين، وتعرّضوا للعقاب الجسدي، والإهمال وضعف الإشراف، وأحيانًا انفصالهم عن أسرهم، ممّا انعكس على سلوكهم يقول علماء النفس أنّ العنف قد ينتج عن الشعور بالغضب الذي يُسببه الإحباط واليأس الذي يتعرّض له الشخص، إضافة إلى عدة عوامل نفسية أخرى؛ يؤدي وجود الاضطرابات الشخصية أو النفسية لدى الرجل إلى ممارسة العنف ضد المرأة، فقد بيّنت عدة دراسات تابعة لعلم النفس المرضي وسمات الشخصية وجود نسبة عالية من اضطرابات الشخصية المعادية للمجتمع لدى الرجال الذين يُمارسون

⁽¹⁾ يودارن صورايا، سماعيل فاتن، أساليب التحرش النفسي في المؤسسات الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة الصناعة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتوظيف، جامعة مولود معمري.

العنف ضد النساء، إضافةً إلى وجود نسبة عالية من الاضطرابات النفسية مثل اضطراب الشخصية الحدية، أو اضطراب إجهاد ما بعد الصدمة.

- **أسباب شخصية:** يُمكن أن تكون المرأة نفسها أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى ممارسة العنف ضدها، ويكون ذلك عند خوفها الشديد من الرجل نفسه أو من المجتمع الذي تعيش ضمنه، فتضطر للسكوت عن العنف المُمارَس ضدها والخضوع له، والاستسلام لأشكال العنف البسيطة كالسخرية من أجل تجنّب العنف الجسدي الأشدّ، فتضطر المرأة للسكوت عن العنف في حال عدم وجود أيّ شخص تلجأ له لحمايتها عند تعرّضها لأيّ شكلٍ من أشكال العنف، بالإضافة إلى خوف معظم النساء من تقديم شكاوى بسبب قناعتهم بعدم وجود قوانين رادعة للعنف، أو قلة البدائل أو انعدامها في أحيان كثيرة إضافةً للضغط العائلي الذي قد تتعرّض له المرأة في حال تقديم شكوى ضد الرجل، وأحياناً قد تجبر على التنازل عن كامل حقوقها القانونية، فتلك الأمور مجتمعة لا تُشجّع المرأة على تقديم شكوى لردّ العنف عنها.

أشكال العنف:

تتمثل أشكال العنف في أماكن العمل بما يلي:

● أشكال العنف في العمل

- **العنف الجسدي:** العنف الجسدي هو الأكثر سهولة من حيث الوصف أو التعرف أو القياس، بالرغم من أنه يمثل نسبة قليلة من العنف في العمل. إذا كان العامل امرأة فيمكن أن يعرف بأنه نمط سلوكي يتمثل في إحداث المسيء لإصابات عمدية بالمرأة مثل الصفع واللكم والدفع والرمي أرضاً والحرق والخنق والضرب والقتل، فالعنف الجسدي يكون واضحاً ويترك آثاراً ظاهرة للعيان، فهذه الممارسات تمس بسلامة جسد المرأة، فهي فعل أو امتناع يؤدي إلى الإخلال الطبيعي بوظائف الأعضاء أو ينقص من تكامل الجسد.
- **العنف النفسي:** العنف النفسي هو شكل آخر للعنف في العمل، ويعرف بأنه: أي عنف أو سلوك يقوم على الإساءة من أجل إهانة كرامة المرأة وإضعاف ثقتها بذاتها والحط من قدرها، وتقول مروة شاكر الشريبي (2005) أن العنف النفسي الممارس ضد المرأة له بالغ الأثر على صحتها، وبالتالي فالجانب النفسي والجسدي يتأثران ببعضهما البعض وقد أطلقت عليهما بالعنف الجسدي النفسي ويتمثل في: إذلال المرأة، التقليل من شأنها، تخويفها، معاكستها والتحرش بها، إهمالها، التجاهل، الصراخ، التهديد بالضرب. ويعدّ من أخطر أنواع العنف وهو العنف غير المحسوس وليس لذلك الأثر الواضح للعيان وله آثار مدمرة على المرأة وتكمن خطورته في أن القانون لا يعاقب عليها. ومن بين أشكاله العنف النفسي، اللفظي، الاستبداد، التحرش النفسي.
- **العنف اللفظي:** يتمثل في الإعتداء اللفظي أو بالحركات، ويمكن أن يكون بشكل استهتار أو سخرية، شتم، تهديد، بصق بحركات أو بكلمات فحشة، وهذه العدوانية الممارسة يومياً منتشرة في بعض الأماكن عن غيرها مثل سائقي الحافلات، الشرطة، عمال الإدارة العمومية ... إلخ.
- **الاستبداد:** هو نوع من التحرش أو الإساءة والتي درست أولاً في الوسط المدرسي وفي مجال العمل وهي مجموعة من الضغوطات أصلها من اللغة الإنجليزية ومعناه تعنيف، اضطهاد، استبداد.
- **التحرش النفسي:** يأخذ شكل اضطهاد اجتماعي مبني على اضطهادات غير أخلاقية، فهو من المهاجمة والمحاصرة والتي تستمر لمدة طويلة وذلك بأفعال عدوانية ممارسة من طرف شخص أو مجموعة من الأشخاص ضد شخص آخر. تصرفات أو سلوكيات معزولة تظهر كما لو أنها غير ضارة لكن تكرر هذه الأفعال تنتج عنه أضرار جمة، هذه المعاناة الموجودة في مكان العمل هي نوع من الاضطهاد النفسي أحادي الجانب من حيث أن هدفها عزل أو إقصاء الضحية وهذا ما يمس بتكامله الجسدي.
- **التحرش الجنسي:** أن فعل التحرش يتضمن مجموعة من السلوكيات التي بناءً عليها يختلف شكل التحرش الجنسي، هي: التعليقات الجنسية الشكلية مثال: الغمز بالعين، والبصبة، التعليقات الجنسية اللفظية مثال النكت، والألفاظ الجنسية، السلوك الجنسي المعتمد على اللمس.

دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل :

إن كل ما يشكل تهديداً على جسد المرأة وهويتها الجنسية من نظرات أو ملامسات أو عبارات أو إيماءات يوضع في خانة التحرش الجنسي، ولقد وصل بنا التطور التكنولوجي إلى اكتشاف أشكال جديدة من التحرش عن طريق وسائل الاتصال الحديثة كإرسال الصور أو الرسائل الإلكترونية ذات الطابع الجنسي إلى المرأة، ومهما تعددت الأشكال فالتهديد يبقى قائماً على المرأة وخاصة إذا كانت هذه السلوكيات تمارس في بيئة العمل⁽¹⁾.

التمييز وعدم المساواة في العمل:

إن التمييز القائم على نوع الجنس، والقضاء على هذا التمييز يشكل جزءاً لا يتجزأ من الجهود الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة، غالباً ما ينشأ التمييز في إطار الوظائف ذات الأجور المتدنية أو الاقتصاد غير المنظم، وهو الحرمان من الامتيازات أو الحماية الاجتماعية أو التدريب أو الرأسمال أو الأرض أو القروض، وغالباً ما تكون المرأة أكثر عرضة من الرجل للوقوع في فخ هذه الأنشطة غير المرئية التي يتم التقليل من أثرها. والتمييز في مكان العمل هو نوع من التفرقة بين الأفراد والجماعات من خلال بعض الخصائص تنجم عنها عدم مساواة، ومما يساعد على ظهور هذه الممارسات عادات الأفراد، وحتى القانون في حد ذاته قد يعتبر من أشكال التمييز في مكان العمل، ويتضمن مجموعة من الاعتداءات الجسدية أو النفسية المتكررة ضد الأفراد بهدف مضايقتهم أو جعلهم غير مرتاحين، وتكون على شكل وعود، ضغط نفسي، استغلال جسدي، ابتزاز .. إلخ، وقد ترتب عن هذه الثنائيات مفاهيم دور كل من المرأة والرجل: المرأة للبيت والإنجاب ورعاية الأبناء، وإن سمح لها بالعمل ففي الأعمال والوظائف التي توصف بأنها تناسب طبيعتها كالتدريس والتعليم والخدمة الاجتماعية، وفي بعض الأوضاع المجتمعية تحرم من الاختلاط هناك تعليم يناسب الإناث وسوق عمل خاص بهن منفصلاً عن تعليم الذكور، كذلك لحركة المرأة حدود بينما للرجل كامل الحرية في الحركة والتنقل، ويمكن للعنف في العمل أن يضم العديد من الأشكال حسب طبيعة العمل الذي تزاوله المرأة، بالإضافة إلى أن بعض الخصائص الفردية قد تساهم في جعل المرأة ضحية وهدفاً لمثل هذه الممارسات، كما أن ممارسته قد يكونون أعلى رتبة منها أو يكونون زملاء في المهنة، وهذا ما سيقودنا إلى تصنيف العنف في العمل حسب العلاقة التي تربط المرأة بالمعتدي.

آثار العنف على المرأة في العمل:

قد يُخلف التعرض للعنف آثار شديدة التأثير على الصحة الجسدية والنفسية والظروف الاقتصادية والاجتماعية للنساء المعنفات ومحيطهن الاجتماعي، ومن أكثر الآثار شيوعاً:

- **إصابات جسدية** مثل: الكدمات، والرضوض، والحروق، والكسور، وفقدان الأسنان.
- **أعراض جسدية** مثل: الصداع المزمن، واضطرابات الجهاز الهضمي، واضطرابات القلب، والأوعية الدموية، وآلام الحيض الشديدة.
- **أعراض نفسية** مثل: التحرش المعنوي هو نتيجة إستجابات غير معتادة من طرف الضحية، وهذا ما يزيد من العنف المعاش، حيث إن الضحية يستعمل كل الوسائل الجسدية لكي يتحمل ويتصدى لكل أعدائه المتحرشين فيعيش كل يوم في حالة أهبة لكل إعتداء جديد، فيكون في حالة استعداء في أي وقت، فالقلق النفسي هو نتيجة للخوف الشديد، يؤدي لظهور سلوك جسدي مثل: الاكتئاب، والقلق، أو التفكير بالانتحار الإرتجاج، اضطراب المزاج، العنف، عدم التوازن، هذا ما يجعل المتحرش في حالة ثقة من ضعف ضحية.
- **تأثيرات سلبية** على السلوك الصحي، مثل: شرب الكحول أو الإدمان على الأدوية أو تعاطي المخدرات، العواقب المترتبة على العلاقات العائلية والاجتماعية، مثل: الانفصال، والعزلة، وقطع العلاقات العائلية، أو الخوف من العلاقات الحميمة.
- **التأثير على نمط الحياة والعمل** مثال الاضطرار لتقديم الاستقالة من العمل تحت تأثير الضغوط، أو تبديل مكان العمل، أو وقوع المشاكل في العمل، أو فقدان الوظيفة.

الدراسات والأبحاث السابقة والتعقيب عليها:

يستعرض أحدث إصدار للبنك الدولي من تقرير المرصد الاقتصادي للأردن⁽²⁾ - عدد خريف 2023 - بعنوان: "بناء النجاح وكسر الحواجز: إطلاق القوة الاقتصادية للمرأة في الأردن" أحدث المستجدات والتطورات الاقتصادية الأخيرة ويتناول الأفاق الاقتصادية للمملكة. ويركز الفصل الخاص في هذا التقرير على الدور المحوري للمرأة في أجندة التنمية في الأردن، باتباع نهج دورة الحياة لفهم رحلة المرأة منذ ولادتها وعبر مسار تعلمها وصولاً لدخولها سوق العمل. ويتناول التقرير القيود الرئيسية التي تحول دون مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ويسلط الضوء على ضرورة اعتماد إستراتيجية شاملة تتضمن توسيع نطاق الحصول على خدمات

(1) دعاس حياة، رواق حمودي. دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل، 2017.

(2) <https://www.almamlakatv.com/news/132574-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%86%D9>

رعاية الأطفال وتحسين جودتها، والعمل على زيادة تغطية وسائل النقل العام والمواصلات وتحسين مقاييس السلامة وبأسعار ميسورة.

وتعليقاً على ذلك، قال جان كريستوف كاريه المدير الإقليمي لدائرة المشرق في البنك الدولي: "من الضروري اتباع نهج شامل متعدد القطاعات لتسهيل دخول المرأة سوق العمل وبقائها فيه، ويشمل ذلك تهيئة بيئة تشريعية ممكنة ووضع سياسيات داعمة، والاستثمار في التعليم والمهارات التي تُراعي احتياجات سوق العمل، وتحسين سبل الحصول على خدمات جيدة لرعاية الطفل وشبكات نقل ومواصلات آمنة، وتوسيع نطاق الحصول على التمويل وممارسة ريادة الأعمال، وتناول الأعراف والتقاليد المتعلقة بعمل المرأة. إن البنك الدولي ملتزم بدعم جهود الأردن لإطلاق الإمكانيات الاقتصادية للمرأة بما يتماشى مع رؤية التحديث الاقتصادي 2033".

- وفيما يتعلق بالاتجاهات الاقتصادية التي عرضها التقرير، ساهم التراجع الكبير في معدل التضخم السنوي العام في 2023، والانتعاش المستمر في عائدات السفر وانخفاض الأسعار العالمية للسلع الأولية في معالجة اختلالات المالية العامة والحسابات الخارجية. ولا تزال السياسة النقدية تتسم بالحذر مع استمرار البنك المركزي الأردني في تشديد السياسة النقدية، مما يضع الأردن في مصاف البلدان القليلة في المنطقة ذات أسعار فائدة حقيقية إيجابية.
- من جانبها، قالت د. هدى يوسف، الخبيرة الاقتصادية الأولى للبنك الدولي: "لقد تعامل الأردن بحرص لاجتياز أوقاتاً عصيبة، لكن القيود الهيكلية المترسخة لا تزال تلقي بظلالها على الاقتصاد. ولا يزال التحدي الرئيسي الذي يواجه الأردن هو خلق فرص العمل، حيث إن النمو الاقتصادي لم يُترجم بعد إلى زيادة في فرص عمل، لا سيما في القطاعات ذات الإنتاجية الأعلى. كذلك، من الضروري وضع الدين العام على مسار تنازلي لضمان استدامة المالية العامة على المدى الطويل وتهيئة بيئة اقتصادية داعمة للأجيال القادمة".
- ويؤثر الصراع والتوترات الجيوسياسية في المنطقة سلبيًا على إقبال المستثمرين على المخاطرة، وقد يؤدي ذلك إلى تعطل تدفقات التجارة، والنشاط السياحي (والقطاعات الأكبر الأخرى من خلال الروابط الخلفية والأمامية في الاقتصاد)، وتقلب أسواق الطاقة، والتأثير اللاحق على الاستهلاك وتكلفة الإنتاج.
- ومع مواصلة الأردن اجتياز أوضاع اقتصادية صعبة وصددمات مستمرة، يعتبر التركيز المستمر على إطلاق الإمكانيات الاقتصادية للمرأة عاملاً في غاية الأهمية في دعم مسار النمو والتنمية في الأردن على المدى الطويل.

• واستعرضت اختصاصية النوع الاجتماعي لدى البنك الدولي نور المغربي نتائج الفصل الثاني للتقرير الذي حمل عنوان "تحت المجهر"، والذي سلط الضوء على دور المرأة ومشاركتها الاقتصادية المتزايدة باعتبارها عنصرًا أساسيًا في أجندة التنمية في الأردن. مشيرة إلى أن التحليل يتخذ نهج دورة الحياة ويتتبع رحلة الفتيات والنساء منذ الولادة وخلال فترة التعليم وحتى سوق العمل، ويسلط الضوء على اثنتين من العوائق الرئيسية التي تحول دون زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد، وهي كل من رعاية الأطفال والنقل العام.

- وأكدت في هذا الإطار على أن التجديد المؤسسي الشامل، إلى جانب السياسات التمكينية والإشارة الواضحة فيما يتعلق بدور المرأة، كلها أمور حاسمة في إزالة الحواجز وتسهيل إدماج المرأة في القوى العاملة.
- وبينت الأمانة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة معاليها علي أن المشاركة الاقتصادية للإناث في الأردن تعكس العديد من التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني، وأهمها عدم استحداث فرص عمل كافية لاستيعاب أعداد الباحثين عن عمل، مشيرة على أن العادات الاجتماعية لا تقف عائقاً أمام مشاركة المرأة الاقتصادية إلا عندما تكون متعلقة ببعض القطاعات وأوقات العمل. وأوضحت على أنه على الرغم من التعديلات الأخيرة التي طرأت على قوانين العمل والضمان الاجتماعي، إلا أنها غير كافية لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية واستدامة عمل القطاع الخاص، الموظف الأكبر للعاملين في الأردن.

• وبينت وزيرة النقل الأسبق معالي لينا شبيب أن هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند النظر لقطاع النقل ومساهمته في زيادة المشاركة الاقتصادية، وخاصة للإناث. مبينة أن القدرة للوصول لوسائل نقل عام آمنة وبأسعار معقولة، ما بين المحافظات وداخلها، وبما يواكب حاجات المواطنين، أصبح ضرورة قصوى.

• علّق المدير الأسبق لمؤسسة الضمان الاجتماعي ورئيس منتدى الاستراتيجيات الأردني عطفة الدكتور حازم رحاحلة على نتائج التقرير، مشيراً إلى أن الأردن قام باستحداث العديد من البرامج لتوفير الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، مثل تغطية إجازة الأمومة، وبرنامج رعاية لدعم المرأة العاملة من خلال تحمل جزء من تكلفة الحضانات. مشيراً إلى مثل هذه البرامج وغيرها قد ساهم في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أنه ومع زيادة نسبة البطالة بين الإناث خلال السنوات الماضية، وارتفاعها إلى 33%، يبقى العامل الأكبر المسبب في ضعف المشاركة الاقتصادية للإناث هو جانب العرض من فرص العمل.

- وأكد في هذا السياق ضرورة توجيه السياسات لتمكين المرأة، وزيادة جانب العرض في الاقتصاد.
- اعتبر رئيس مجلس إدارة شركة البترول الوطنية ليث القاسم أن القوانين المقيدة لعمل القطاع الخاص، تقف عائقاً أمام عمله بفاعلية في الاقتصاد، وهو ما يؤثر بدوره على زيادة نسبة الاقتصاد غير الرسمي، نظراً لأن العاملين في القطاع غير الرسمي والمقدر نسبتهم بحوالي 60% من القوى العاملة، يفضلون عدم التحول للقطاع الرسمي، بسبب التعقيدات القانونية والإجراءات الطويلة المرتبطة بتأسيس الأعمال. مؤكداً على أن هذا الواقع يظهر الحاجة إلى المزيد من العمل لإيجاد بيئة ناظمة وصديقة للأعمال، تمكن القطاع الخاص من العمل وخلق الفرص، وتدعم التحول للقطاع الرسمي.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على نهج متنوع ومتعدد الأدوات والأساليب، حيث يجمع البحث بين البيانات الكمية التي اعتمدت على الاستبانة وكذلك البيانات النوعية التي اعتمدت على عدد من المقابلات المتعمقة مع مجموعة من العاملات في مجالات عمل متنوعة، حيث ستوفر هذه الأدوات فهما شاملا للتشريعات والأنظمة التي تنظم العمل بشكل عام وتحدد المراكز القانونية من حيث الحقوق والواجبات والآثار المترتبة لاطراف العمل، بالإضافة إلى فهم طبيعة الحواجز الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بما في ذلك التشريعية التي تحكم الكثير من المفاصل الحياتية للنساء العاملات.

أيضاً رصد وتوثيق عدد من التجارب العملية لعدد من العاملات وتحليل تلك التجارب لإبراز طبيعة الفرص إن وجدت وكذلك توثيق التحديات والعقبات والدلالات لتلك التجارب العملية بما في ذلك رصد اية صعوبات واجهت تلك العاملات في مسار العدالة العمالية

التحليل السياقي:

- مراجعة الأدبيات "دراسات، ابحاث، تقارير محلية وإقليمية ودولية، تقارير المنظمات الحكومية، الأرقام الإحصائية، حيث سيتم تحليل تلك الوثائق والاطلاع على طبيعة التغيرات والتطورات لأدوار ومهام الجنسين بما في ذلك البعد الثقافي والاجتماعي وتأثيرات المنظومة القيمية من عادات وتقاليد وأعراف ذات علاقة بالمرأة والعمل .
- تحليل الإطار القانوني مع التركيز على الأطر القانونية ذات العلاقة المباشرة بالمرأة والعمل وهي:

✚ قانون العمل.

✚ قانون الضمان الاجتماعي

✚ نظام العمل المرن رقم 44 لعام 2024.

✚ نظام عمال الزراعة رقم 19 لعام 2021.

✚ النظام الاساسي للاتحاد العام والنظام الموحد للنقابات العمالية 2020.

✚ نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية رقم 9 لعام 2006.

✚ بالإضافة لاية تعليمات او اطر قانونية ذات علاقة.

- المصادر الثانوية: " الموثيق والمرجعيات الدولية ذات العلاقة، لرصد الفجوات ما بين مبادئ القانون والتشريعات الدولية وما بين القوانين الوطنية، وبيان أوجه الاختلاف المحتملة بين الاطارين وتنفيذه فيما يتعلق بحقوق وقضايا المرأة.

مجتمع الدراسة:

تم اختيار العينات المستهدفة في البحث بدقة وعناية وفق منهج مهني، حيث تم استخدام نهج متعدد الأدوات وهي " الاستبانة الإلكترونية باستخدام جوجل فورم Googleform وتم توزيعها على قطاعات متعددة وفق الأسس العلمية المتبعة وعددها " 1200 " موزعة بشكل تناسبي على المناطق المشمولة بالبحث.

تنفيذ مجموعة من المقابلات المعمقة مع عدد من النساء العاملات في قطاعات مختلفة ، بالإضافة الى توثيق تلك التجارب العملية ورافقها بالدراسة مع تسليط الضوء على الدلالات من تلك التجارب العملية ومؤشراته

الفصل الرابع: التشريعات وواقع عمل المرأة دولياً وإقليمياً

تتعرض النساء في العمل لصور عديدة من التمييز ضدهن، مما يجعلهن الأكثر تعرضاً للفقر والحرمان من فرص العمل اللائقة لأسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية وقانونية في بعض الأحيان سواء من حيث مدى عدالة وجودة النص القانوني أو من حيث الجانب المتعلق بالتنفيذ وادواته، ويمكن أن يحصل التمييز عبر التشريع والأنظمة في كثير من البلدان والمواقع بشكل مرئي وملاموس أو من خلال الممارسات وطرق الاحتيايل في الخفاء، بالإضافة إلى طبيعة الذهنية والتوقعات المسبقة المتعلقة بطبيعة امكانيات وقدرات النساء في بعض المجالات حيث يحظر المشرع أحياناً استخدام النساء في بعض أنواع العمل التي يعتبرها غير آمنة وغير مناسبة على أساس اقتراضات سابقة حول قدراتها ودورها في المجتمع.

هذه التشريعات التي وضعت لحماية المرأة لكنها في الواقع تشكل في بعض الأحيان تمييزاً ضدها، ويمكن لأصحاب العمل استخدام التشريع مثل حماية الأمومة التي تهدف إلى حماية قدرة المرأة الإنجابية في أن تكون مبرراً لإبعاد النساء عن سوق العمل لأنها أكثر تكلفة من الرجل، فنرى في هذا الفصل بعض الاتفاقيات الدولية وبعض من أحكام تشريعات الدول التي وضعت لحماية حقوق النساء العاملات.

التشريعات والقوانين الدولية لحماية حقوق المرأة العاملة: الاتفاقيات الدولية:

يعتبر العنف والتحرش في عالم العمل تحدياً مستمراً وكبيراً يواجه العمالة في جميع أنحاء العالم. لذلك اهتمت وعقدت عدة اتفاقيات لمكافحة العنف في بيئة العمل أهمها:

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش رقم 190⁽¹⁾ والتوصية المرافقة لها رقم 206 تبيانان بوضوح حق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائم على نوع الجنس. تغطي هذه الاتفاقية جميع أشكال العنف والتحرش، سواء كان ذلك شفهياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو جنسياً أو نفسياً، والذي يحدث في أي وقت وفي أي مكان في جميع الأماكن والظروف المتعلقة بالعمل، بغض النظر عن موقع أو حجم أو قطاع أو نوع المؤسسة.

تم اعتماد الاتفاقية رقم 190 في يونيو 2019 من قبل المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، ودخلت حيز التنفيذ في 25 يونيو 2021. وستكون هناك حاجة للحكومات التي تصادق على هذه الاتفاقية لاتخاذ التدابير اللازمة من السياسات والقوانين لمنع ومعالجة العنف والتحرش في عالم العمل. وتمثل هذه الاتفاقية فرصة تاريخية لتشكيل مستقبل عمل مبني على الكرامة واحترام الجميع. ولغاية اليوم، قامت 36 دولة بتصديق الاتفاقية رقم 190، منها دولتين عربيتين.

أصدرت منظمة العمل الدولية في إطار اهتمامها بحقوق النساء العاملات أربع اتفاقيات أساسية، هي:

اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958.

اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981 التي "تطبق على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم، عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانية مزاوله نشاط اقتصادي أو الترقى فيه".

اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000.

اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لسنة 1951، حيث تعتبر هذه الاتفاقيات من أهم ما تناولت أوضاع المرأة العاملة وما يجب أن يتوفر لها من حماية داخل بيئة العمل وما يجب أن تمتلكه من مطالب أساسية، تتناول المهارات الدراسية والمهنية المتاحة لضمان ارتقاء المرأة " للمواقع الإدارية العليا.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو⁽²⁾، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام 1979، وتُعرف أيضاً باسم الشرعة الدولية لحقوق المرأة وحالياً أكثر من 90% من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أطراف في هذه الاتفاقية، مما يجعلها ثاني أكثر الاتفاقيات التي تم التصديق عليها بعد اتفاقية حقوق الطفل.

(1) لقد وضعت منظمة العمل الدولية (ILO) معايير عالمية جديدة تهدف إلى إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190، تحتوي هذه الوثيقة على الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206 والقرار المرافق لها.

(2) تعد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 كانون الأول/ديسمبر 1979 وبدأ نفاذها في 3 أيلول/سبتمبر 1981 بمثابة الشرعة الدولية لحقوق المرأة، وفي شباط/فبراير 2008 كان هناك 185 دولة طرف فيها، بينما كان هناك 9 دول فقط لم تصبح طرفاً فيها، وهي: إيران، وبالاو، وتوغا، والسودان، والصومال، وقطر، ودولة الفاتيكان، وناورو، والولايات المتحدة الأمريكية. وفي 6 تشرين الأول/أكتوبر 1999، اعتمدت الجمعية العامة أيضاً بروتوكول اختياري ألحق بالاتفاقية، منحت بمقتضاه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والتي تشكلت بموجب المادة 17 من الاتفاقية صلاحية فحص شكاوى الأفراد والجماعات الخاضعين لولاية دولة طرف في البروتوكول بشأن انتهاك الحقوق

وتوضح الاتفاقية جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومعنى التمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين، وتحدد التزامات الدول في القضاء على التمييز وتحقيق المساواة الفعلية، ولا تتناول الاتفاقية القوانين التمييزية فحسب بل تنطرق أيضاً إلى الممارسات والعادات التمييزية تنطبق اتفاقية سيداو على الإجراءات المترتبة على الدولة ومسؤوليتها في حث الجهات الفاعلة الخاصة على معالجة ظاهرة التمييز ضد المرأة وتغطي الاتفاقية الحقوق المدنية والسياسية على السواء (حقوق التصويت، والمشاركة في الحياة العامة، واكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، والمساواة أمام القانون، وحرية التنقل) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الحق في التعليم، والعمل والصحة، والائتمان المالي).

كما تولي اتفاقية سيداو اهتماماً خاصاً بظواهر معينة مثل الاتجار، ومجموعات معينة من النساء مثل المرأة الريفية ومجالات محددة تتعرض فيها المرأة لمخاطر خاصة لجهة تمتعها الكامل بحقوقها الإنسانية، مثل الأمور المتعلقة بالزواج والأسرة، وتحدد الاتفاقية السبل المتاحة أمام الدول الأطراف للقضاء على التمييز بوسائل منها وضع التشريعات المناسبة التي تمنع التمييز أو اتخاذ إجراءات إيجابية للإرتقاء بوضع المرأة.

حيث جاء من أهم البنود التي تنص على عمل المرأة في هذه الاتفاقية (المادة 11):

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- ✚ الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.
- ✚ الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.
- ✚ الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- ✚ الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.
- ✚ الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.
- ✚ الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2. توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

حقوق المرأة العاملة في التشريعات الإقليمية/ عربياً:

المغرب:

فيما يتعلق بالحماية القانونية للمرأة المغربية العاملة يجدر التنكير أن القانون المغربي وخصوصاً مدونة الشغل ونظام الضمان الاجتماعي يعتمد نوعين من الحماية، حماية اجتماعية واقتصادية من جهة، وحماية فيزيولوجية تراعي مقارنة النوع من جهة أخرى⁽¹⁾.

تتضمن مدونة الشغل المغربية التي صدرت خلال سنة 2003 وتم العمل بها بداية من سنة 2004 مجموعة من المقترضات الحماية لصالح المرأة العاملة من خلال اعتماد مقارنة النوع بالأخذ بعين الاعتبار الحساسية الجندرية التي تتميز بها المرأة عامة والمرأة المغربية على وجه الخصوص.

في هذا الصدد وضع المشرع الوطني من خلال بنود مدونة الشغل مجموعة من المحددات التي تجسد تلك المقاربة الحماوية مع التشدد في منع كل أشكال التمييز ضد المرأة باعتباره واحداً من الحقوق الأساسية المعترف بها دولياً حيث خصصت المدونة لهذا الغرض قسماً خاصاً بحماية المرأة والأحداث هو القسم الثاني من الكتاب الثاني من المدونة إضافة إلى بعض البنود الأخرى الموزعة هنا وهناك داخل المدونة.

المقررة في الاتفاقية، كما يمنح البروتوكول للجنة صلاحية فتح تحقيق إذا ما تلقت معلومات موثوقة تدل على وقوع انتهاكات جسيمة أو منتظمة للحقوق

المعترف بها في الاتفاقية من جانب دولة طرف في البروتوكول، وحتى كانون الثاني/يناير 2008 كان هناك 90 دولة طرف في البروتوكول.

(1) التشريع الوطني في مجال الشغل (مدونة الشغل - القانون 12-18 المتعلق بعمال المنازل، قانون الضمان الاجتماعي، قانون حوادث الشغل).

نذكر من بين تلك البنود مثلاً ما جاء في المادة (9) مثلاً من تنصيب صريح على "منع جميع أنواع التمييز بين الأجزاء، بما فيها التمييز بين الجنسين" كما تنص المادة (40) على حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي والتحرش الذي قد يتعرض له من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة حيث تعتبر مغادرتها للشغل أسوة بالرجل الذي قد يتعرض لهما بمثابة فصل تعسفي من العمل.

أما بخصوص باقي المقترضات الحمائية فالجدير بالذكر أن المرأة العاملة تستفيد فترة توقف عن العمل مدتها 14 أسبوعاً عند الولادة، كما نصت على ذلك المادة (154) كما يمكنها الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة 12 شهراً للتربية مولودها باتفاق مع المشغل، كما نصت على ذلك المادة (156) ويعطى لها الحق في الاستفادة من ساعة في اليوم مدفوعة الأجر لمدة 12 شهراً لإرضاع مولودها، كما نصت على ذلك المادة (161).

من جهة أخرى يُمنع تشغيل النساء والأحداث ليلاً إلا في الاستثناءات التي تُحدّد بنص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للإجراء الأكثر تمثيلاً مع مراعاة عدة شروط تضمنتها مواد الباب الرابع من القسم الثاني من الكتاب الثاني التي تبتدئ من المواد (172) إلى المادة (178)، وهي الشروط التي تحدّد كما يلي:

✚ توفير وسائل النقل من محل إقامتهن إلى مقرات الشغل ذهاباً وإياباً، في حالة عدم توفر النقل العمومي.

✚ تمتيعهن براحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل.

✚ توفير وسائل الراحة.

هذه الحماية تمّ تكرسها من خلال أحكام مدونة الشغل كذلك، والتي جاء في مادتها (179) أنه: "يمنع تشغيل النساء في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم"، كما تقضي أحكام المادة (181) على أنه: "يمنع تشغيل النساء في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم أو التي قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة".

بالنسبة لقانون حوادث الشغل وكذلك بالنسبة لقانون عمال المنازل⁽¹⁾ ليس هناك تمييز بين الرجال والنساء في الاستفادة من مقتضياته، فالسن القانوني للعمل المنزلي هو بالنسبة للجنسين إلا أنه يتجه إلى معالجة ظاهرة تشغيل الفتيات القاصرات في المنازل خصوصاً وهو نقاش حقوقي واسع المجال، كما أن التأمين عن حوادث الشغل هو مطبّق بالنسبة للجنسين، كذلك بدون اختلاف، وفي حالة عدم تأمين الإجراء عن حوادث الشغل والأمراض المهنية لدى إحدى شركات التأمين فإن القانون يُعطي ضمانات حمائية للإجراء بحيث تصبح كل مصاريف الاستفادة من خدمات التأمين على عاتق المشغل أو رب العمل الذي لم يلتزم بمقتضيات التأمين بما في ذلك الإيرادات العمرية في حالة العجز الدائم أو الوفاة.

في هذا القانون هناك مقتضيات عامة وهناك مقتضيات خاصة بالنساء كمنحة الولادة والاستفادة من راحة ما بعد الوضع، كما أن المرأة يمكنها الاستفادة من التعويضات العائلية في حالة عدم اشتغال الزوج أو في حالة الطلاق⁽²⁾...

العراق:

للمرأة العاملة الحق في ترك العمل قبل مدة شهر من التاريخ المتوقع لوضعها بتقرير طبي، وتعتبر مجازة بسبب حمل والوضع بدون أجر. وتطبق عليها بالنسبة لما تستحقه من رعاية وعون وإجازة أمومة أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (112) لسنة 1969م⁽³⁾. المادة 81

لا يجوز تشغيل المرأة الحامل مطلقاً في عمل ليلي أو إضافي أو شاق أو ضار.

وفي جميع الحالات يجب أن لا تزيد ساعات عمل المرأة الحامل عن سبع ساعات في اليوم.

يسمح للمرأة المرضع بفترتي رضاعة أثناء يوم العمل لا تقل إحداهما عن نصف ساعة وتعتبر فترات الرضاع من أوقات العمل. المادة 83

يتوجب على الجهات التي تستخدم نساء في العمل أن توفر لهن وسائل راحة خاصة بهن أثناء العمل لا سيما مقاعد لجلسهن حسب طبيعة العمل وظروفه.

على الجهات المسؤولة في أماكن العمل التي تستخدم نساء أن تنشئ روضة لإيواء أطفالهن أثناء العمل أو تتعاقد مع إحدى دور الحضانه أو رياض الأطفال للقيام بذلك وفق الشروط والأوضاع التي تحدد بتعليمات يصدرها الوزير.

(1) القانون رقم 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والقانون رقم 19.19 المتعلق بالعمل المنزلي.

(2) الظهير الملكي لسنة 1972 المتعلق بالضمان الاجتماعي.

(3) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (112) لسنة 1969 المصدر : الوقائع العراقية إرقم العدد : 1762 | تاريخ العدد : 01-08-1969.

مصر:

في أماكن العمل التي تستخدم نساء يتوجب إعلان نظام تشغيل النساء في مكان ظاهر من مقر العمل. ولذلك منح قانون العمل وتحديداً المادة (91) حقوق عديدة لصالح المرأة العاملة، في إطار حرص القوانين المصرية على دعم ومساندة المرأة، فقد نص أن من حق العاملة التي قضت 10 أشهر من عملها الحق في الحصول على إجازة وضع مدتها 90 يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه⁽¹⁾. واشترط القانون على المرأة العاملة حتى تحصل على هذه الإجازة أن تتقدم بشهادة طبية مبيّناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، كما كفل القانون الحق للمرأة أن ترفض العمل خلال هذه المدة التي تبلغ 45 يوماً التالية للوضع. ونص القانون على أحقية العاملة بالحصول على إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. كما منع القانون صاحب العمل من فصل العاملة أو إنهاء خدمتها خلال إجازة الوضع، في الوقت نفسه منح القانون الحق لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

تونس:

مجلة الشغل: لا يجوز تشغيل النساء ليلاً خلال فترة اثني عشرة ساعة متوالية على الأقل تشمل الحصة الزمنية ما بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً، كذلك يحجر العمل ليلاً على النساء العاملات لمدة ستة عشر أسبوعاً على الأقل قبل وبعد الوضع ويمكن لهن أن يتجاوزن هذه المدة للتجوير، وفي هذه الحالة يجب على النساء تقديم شهادة طبية تثبت أن تجوير العمل الليلي ضروري لصحة الأم والطفل أثناء فترات الحمل أو ما بعد الولادة، لكن يمكن خرق هذا المبدأ القانوني في حالة إذا كانت المرأة تعمل بمصلحة اجتماعية ولا تقوم بعمل يدوي.

كذلك حجر قانون الشغل التونسي⁽²⁾ على النساء العاملات بعض الأعمال كالأشغال تحت الأرض أو في المناجم أو المقاطع واسترجاع المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها، ومن التمييزات الإيجابية الموجودة في قانون الشغل التونسي لصالح النساء العاملات هي توفير ظروف عمل ملائمة للنساء بوجوب توفير الكراسي لعدد النساء العاملات التي تتولى فيها مباشرة البضائع وعرضها حسب الفصل (75) من مجلة الشغل كذلك نص الفصل (111) من مجلة الشغل: على أن لا يجوز تشغيل النساء حتى بالمؤسسات التي لا يمكن فيها الانقطاع عن الشغل أيام الأعياد والعطل، كذلك ميّز القانون التونسي المرأة العاملة عن الرجال العاملين في مسألة الحق في حماية الأمومة، فمراعاة للخصوصية البيولوجية لدى النساء وما تتطلبه من راحة وعناية لهن ولأطفالهن، فلهن الحق في الراحة والعمل، فقد نص الفصل (64) من قانون مجلة الشغل على أن النساء يتمتعن بمناسبة الولادة براحة مدتها 30 يوماً يمكن تمديدها في كل مرة بما قدره 15 يوماً ويقع تبرير ذلك بشهادات طبية كما يمكنها أن تتجاوز هذه المدة حسب الفصل (20) من مجلة الشغل ففي صورة امتد غياب النساء الناتج عن مرض يثبت ببطاقة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الولادة ويجعل النساء عاجزات عن استئناف نشاطهن إلى ما بعد الأجل المنصوص عليه.

وبالرجوع إلى أحكام الفصل (114) جديد من مجلة الشغل تعتبر مدة عطلة الولادة مدة عمل فعلي تحتسب فيها الأقدمية والتدرج المهني بالرغم من أن خلاصها لا يتم على هذا الأساس (3/2) ومن تبعات حق حماية الأمومة الحق في راحة الرضاعة وحسب مقتضيات الفصل (64) مكنها المشرع من أن ترضع ابنها من ثديها طيلة عام كامل من راحتين للرضاعة تنوم كل حصة منها نصف ساعة وتؤخذ راحة الرضاعة أثناء ساعات العمل وخارج أوقات الراحة العادية، ويقع تحديد أوقات التمتع براحة الرضاعة بالاتفاق بين المؤجر والمرأة العاملة مع التنصيص على ضرورة وجود غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 امرأة. ومن التسهيلات القانونية المكتسبة للنساء عند غيابهن في حالة مرض أبنائهن أو قرينهن ما نص عليه الفصل (24) من الاتفاقية الإطارية المشتركة والفصل (20) فقرة ثانية من مجلة الشغل بمجرد الإعلام عن الغياب شفاهياً أو عن طريق زميلتها العاملة يلغى الإدلاء بالوثيقة الطبية، وبهذا الإعلام يصبح قرينة قانونية على شرعية الغياب بالإعلام فقط، ومن الإيجابيات القانونية لصالح النساء قانون (88) لسنة 94 المؤرخ في 1994/7/26 المتعلق بالمساهمة في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن، وتتحمل هذه الصناديق الاجتماعية المساهمة بالنسبة للمضمونين المنخرطين بها بالنسبة للمحاضن المصادق عليها من طرف وزارة الإشراف وتضبط قيمة المشاركة وكيفية صرفها بأمر وتصرف مباشرة للمحضونة المرسم بها الأطفال المراوح أعمارهم ما بين شهرين اثنين و 36 شهراً ولمدة 11 شهر في السنة ولا تصرف خلال عطلة الأمومة، وقد حدّد أمر 114 لسنة 1995 قيمة المساهمة في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن بمقدار 15 دينار عن كل طفل ولمدة 11 شهر في السنة وتُصرف من قبل الصندوق إلى المحضونة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تقديم شهادة الحضور وذلك مرة كل 3 أشهر.

ومن الامتيازات التي خصّ بها القانون النساء الحق في التقاعد المبكر بدون توفر شرط السن لسنة 1974، فالنساء الأجيريات اللواتي هن أمهات لثلاث أطفال أحياء مع شرط إثبات تربص مدته 180 شهر من الاشتراكات لهن الحق في التقاعد المبكر مع إرجاء التمتع بالجرارية إلى أن يبلغ المعني بالأمر سن الخمسين ضرورة أن قانون الشغل وبقدراً وفر للنساء حماية اجتماعية وصحية فإنه قد وفر

(1) قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية - العدد 14 (مكرر) في 7 ابريل سنة 2007.

(2) ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة. وصدر بتونس في 30 أبريل 1966، رئيس الجمهورية التونسية الحبيب بورقية.

لهن أيضًا الحماية المعنوية والأخلاقية، لذا أقرّ المشرّع بعض النصوص في مجلة الشغل توفر نوع من الحماية للنساء العاملات ، كما نص الفصل (76) من مجلة الشغل على ضرورة المحافظة على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة في الحالات التي يقع فيها تشغيل النساء وحسب الفصل (373) من مجلة الشغل فالمؤجر في جميع الحالات مسؤول عن حماية النساء معنويًا وأخلاقيًا في عملها وتوفير كل الظروف النفسية المناسبة لهن عند إنجاز عملهن ومن أكبر المشاكل التي يعاني منها النساء أيضًا مسألة التحرش الجنسي باعتبار أن النساء يمثلن أغلبية ضحاياه وتخاف من رد الفعل مخافة أن يخسرن موطن شغلهن ويمثل التحرش الجنسي عائقًا على مردود العاملات وعلى علاقتهن بالرجال وعلى المؤسسة في نفس الوقت، فهو تعد سافر على الحرمة الجسدية للنساء العاملات وفضلاً عن كونه يمثل اعتداء على كرامة العاملات وخرقاً لمبدأ المساواة في معاملات الإجراء رجالاً كانوا أم نساءً ...

الفصل الخامس: الإطار القانوني لعمل المرأة في الأردن

يقضي تقييم الإطار القانوني الذي يحكم عمل المرأة في الأردن التعرض في البداية لما ورد في الدستور الأردني باعتباره المرجع في تمتع المواطنين بمجموعة من الحقوق الواردة فيه ومن أهمها حق المواطن في العمل ضمن تشريع يضمن حقوقه ويقوم على مجموعة من المبادئ المنصوص عليها صراحة في الدستور، كما يجب استعراض القوانين الصادرة بموجب المادة 31 من الدستور للوقوف على مدى حمايتها لحق العمل الذي كفله الدستور حيث توفر مجموعة من التشريعات الحماية للمرأة العاملة وتدور تلك التشريعات مع المبادئ الدستورية الخاصة بحق العمل، ومن ثم التعرض للأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بعمل المرأة بحيث يتم التعرض للإنجازات التي تمت على المنظومة التشريعية بشكل عام والتي ساهمت في تعزيز حقوق المرأة العاملة وحمايتها لتقوم بدورها في بناء المجتمع ويرفع مشاركتها الاقتصادية وما يقتضي إدخاله على تلك التشريعات من تحسينات لتعزز المشاركة الاقتصادية للمرأة.

الدستور الأردني:

الدستور هو القانون الأساسي للدولة، وهو أيضاً وثيقة حقوقية تحدد الحقوق والحريات الأساسية وتحدد ضمانات حماية تلك الحقوق، وإن ما طرأ على نصوص الدستور من تعديل فيما يخص تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع وربط ذلك بحمايتها من العنف والتمييز، من خلال إضافة عبارة (والأردنيات) بعد كلمة (الأردنيين) إلى عنوان الفصل الثاني من الدستور، وإلغاء نص الفقرة (5) من المادة (6) من الدستور والاستعاضة عنه بالنص التالي: " يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم واندماجهم في مناحي الحياة المختلفة، كما يحمي الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء ويمنع الإساءة والاستغلال" وأصافت الفقرة (6) إلى المادة (6) من الدستور الأردني " تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز "يستلزم إعادة النظر بالتشريعات والسياسات والإجراءات التي تكفل تلك الحقوق للتأكد من مدى مواءمتها مع ما توخاه المشرع الدستوري، والتأكد من أن التشريعات تضمن ما يكفل تلك الحماية"، لذلك يعتبر الدستور المرجعية الأولى لمراجعة التشريعات والتأكد من اتساقها معه، حتى لا تتعرض للطعن بعدم دستوريته لاحقاً واعتبرت المادة (23) من الدستور العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به ، ومن هنا تظهر أهمية تعديل الفقرة (ب) من المادة (37) من قانون الأحوال الشخصية⁽¹⁾ بإلغاء (الاشتراط بعدم العمل) بها كأحد الشروط الممكن فرضها بموجب عقد الزواج لأن حق العمل حق مكفول بالدستور، كما حددت المادة (23) من الدستور مجموعة من المبادئ يجب ان يقوم عليها قانون العمل وهي:

- أ- إعطاء العامل أجرًا 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.

وبمراجعة التشريعات التي تحكم عمل المرأة في الأردن نجد ان ما ورد من تشريعات تتعلق بحق العمل تسري على الذكور والإناث على حد سواء حيث تتمتع المرأة بالحقوق والامتيازات والحمايات المنصوص عليها بالتشريعات المختلفة التي تحكم حق العمل بغض النظر عن جنس العامل، ومع ذلك ومراعاة لطبيعية المرأة البيولوجية وبالأدوار المطلوبة منها من إنجاب وتربية ورعاية؛ جاءت العديد من النصوص الإضافية التي تنطبق على المرأة العاملة في عدد من التشريعات المختلفة سواء أكانت من مرتبة قانون أو نظام أو حتى في بعض التعليمات لتراعي تلك الخصوصية وعلى النحو التالي :

(1) نصت الفقرة ب من المادة (37) من قانون الأحوال الشخصية : ب - إذا اشترط الزوج على زوجته شرطاً تتحقق له به مصلحة غير محظورة شرعاً ولا يمس حق غيره كأن يشترط عليها أن لا تعمل خارج البيت أو أن تسكن معه في البلد الذي يعمل هو فيه كان الشرط صحيحاً وملزماً فإن لم تف به الزوجة فسخ النكاح بطلب من الزوج ويسقط مهرها الموجل و نفقة عدتها.

قانون العمل:

يسري قانون العمل على العاملين والعاملات في القطاع الخاص دون استثناء وبالتالي تستفيد المرأة من جميع الحقوق الواردة في القانون دون تمييز وبدليل التعريف الوارد للعامل بنص المادة الثانية من القانون والتي عرفت العامل (ذكراً كان أم انثى) ومع ذلك جاء القانون بمجموعة من الاحكام القانونية الإضافية التي توفر حماية إضافية للعاملة دوناً عن العمل ومن أمثلتها:

حق المرأة العاملة في الحصول على ساعة رضاعة مدفوعة الأجر لمدة سنة من تاريخ الولادة: حيث تشير المادة (71) من قانون العمل الأردني إلى حق المرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

الحصول على إجازة أمومة مدتها (10) أسابيع مدفوعة الأجر: تشير المادة (70) من قانون العمل الأردني إلى حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

حماية المرأة العاملة من الفصل: فلا يحق لصاحب العمل فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو خلال فترة إجازة الأمومة حيث تشير المادة (27) من قانون العمل إلى عدم جواز إنهاء خدمة المرأة الحامل أو توجيه إشعار بإنهاء خدماتها ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة، إلا إذا تم استخدامها لدى صاحب عمل آخر خلال تلك المدة.

حق المرأة العاملة الحصول على إجازة تفرغ لتربية أطفالها لمدة لا تزيد عن سنة: تمنح المادة (67) من قانون العمل الأردني للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

حق الزوجين في الحصول على إجازة لا تتجاوز مدتها السنتين للإلتحاق بالزوج/ة للعمل خارج المحافظة أو البلد: حيث تمنح المادة (68) من قانون العمل الأردني الحق لكل من الزوجين العاملين في الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها.

عدم التمييز في الأجر: يعاقب صاحب العمل في حال عدم الإلتزام بالحد الأدنى للأجور أو تأخير الأجر أو التمييز بين الجنسين في الأجر بغرامة مالية، حيث تنص المادة (53) من قانون العمل الأردني على أن يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية مقدارها من 500-1000 في حال دفعه للعامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور، كما ويحكم عليه بدفع فرق الأجور للعامل.

إقرار إجازة الأبوة: في عام 2019 تم تعديل قانون العمل بحيث يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام وكان الهدف من ذلك تغيير الثقافة المجتمعية باعتبار رعاية الأطفال قاصرة على الأم فقط واعتبار الأب شريك في الرعاية للأطفال، مع ان التوجه ينادي بزيادة تلك الإجازة لتصل إلى عشرة أيام .

وجاءت مجموعة من التعديلات الأخيرة على قانون العمل تلبية للتوجيهات الملكية السامية بتمكين المرأة ورفع مشاركتها الاقتصادية ودعمًا لجهود مؤسسات المجتمع المدني لتعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية، وشملت ادخال تعريف العمل المرن، والتمييز في الأجور بين الجنسين عن العمل ذي القيمة المتساوي، إضافة إلى تشديد العقوبة في حال إثبات هذا التمييز من قبل جهة العمل . كما عدلت المادة 12 لإعفاء العمالة غير الأردنية من أبناء الأردنيات من تصاريح العمل، و تم إضافة إجازة الأبوة إلى المادة (66) من قانون العمل كما تم تعديل المادة 72 من القانون ذاته بشأن إلزام جهات العمل بإنشاء أماكن مناسبة لأطفال العاملين/العاملات، وعدم ربطها بعدد العاملين/العاملات، وإنما بعدد الأطفال (15) طفلاً تحت سن الخامسة)، لتصبح الحضانات حق للعامل كما هي حق للعاملة وتأكيداً على أن الرعاية مسؤولية الجميع، وأصبحت تنص كالتالي:

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل 15 طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أن تتضمن مواصفات المكان المطلوب تهيئته والخيارات المطلوب من صاحب العمل تقديمها في حال عدم إمكانية تهيئة المكان في نفس موقع العمل أو في حال كان عدد الأطفال أقل من 15 طفلاً.

كما صدرت تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة 2023 تنفيذاً لأحكام المادة (72) المعدلة من قانون العمل، التي اعطت جهة العمل الحق في اللجوء الى بدائل معينة عن انشاء حضانات في اماكن العمل. والتي تشكل تشجيعاً لأصحاب العمل والعمال في قطاعات معينة وعند ابرام عقود العمل الجماعية ان يأخذوا بعين الاعتبار نص المادة 72 من قانون العمل وعند عدم تمكن صاحب العمل من تهيئة مكان للأطفال فله اللجوء للبدائل لإنشاء الحضانات وربطت التعليمات اللجوء للبدائل بعدم تمكن صاحب العمل من تهيئة مكان للأطفال في مكان العمل، وتضمنت التعليمات إضافة جيدة تتعلق بحق الحصول على البديل عن كل طفل دون وضع حد أعلى لعدد الأطفال وارتبط البديل بعدد الأطفال وليس بالعامل أو العاملة. كذلك عالجت التعليمات موضوع الإزدواجية في دفع البديل في حال كان الزوجين يعملان سواء في مؤسسة واحدة أو مؤسستين مختلفتين، وأعطت الخيار للأسر بالاتفاق فيما بينهما على إستفادة أحدهما من البدائل المنصوص عليها.

وتم تعديل المادة 29 من قانون العمل بالنص على " التحرش الجنسي" صراحةً كأحد الأسباب التي تعطي العامل الحق بترك العمل دون إشعار مع الاحتفاظ بحقوقه العمالية وتشديد العقوبة على صاحب العمل أو من يمثله على هذا الفعل، مما قد يسهم في تعزيز إيجاد بيئة عمل صديقة للمرأة، وينعكس على مشاركتها الاقتصادية. حيث تم إضافة "التحرش الجنسي" بعد "الاعتداء الجنسي" الواردة في بند (6) من المادة 29 من القانون الأصلي، وإعادة صياغة الفقرة (ب) لتصبح: "إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة بغرامة لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

ومع ذلك نجد أن المادة اشترطت أن يكون التحرش معاقباً عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة، وهذا الشق يمكن تفسيره أن تكون الأفعال التي تشكل تحرشاً معاقباً عليها بموجب قانون العقوبات إن كانت تشكل فعلاً مخللاً بالحياء أحياناً وفقاً لأحكام المادة (306) من قانون العقوبات أو أحد الأفعال الواردة فيها، وبالتالي يخرج من إطار الحماية الأفعال التي قد تعد تحرشاً وفقاً للتعريف الوارد في قانون العمل ولكن لا تشكل جرماً وفقاً لأحكام قانون العقوبات، إلا إذا ذهبنا بالتفسير أن تلك الأفعال معاقب عليها بموجب الفقرة (ب) من المادة 29 وبالتالي هي مشمولة بأحكام المادة.

كما اشترطت المادة أن ينشأ عن تلك الممارسات أو التهديدات "ضرر" ولم تكتفي باحتمالية الضرر، إضافة أنها حددت أنواع الضرر الناشئ عن التحرش (بالضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي)، دوناً عن الضرر الاقتصادي، والذي يتخذ بعض الأحيان صوراً متعددة منها؛ فقدان العمل أو صعوبة الحصول على الوظيفة، أو الحد من الترقية، أو الحصول على فرصة أفضل في العمل، أو احتباس الأجور، أو التأخر في دفع الأجور بشكل غير قانوني.

وقصرت المادة الضحية على العامل فلم تشمل الباحثين عن العمل أو المتدربين أو المتواجدين بالصدفة أو بصفة مؤقتة في بيئة العمل كالمطوعين أو العمال الذين تم إنهاء أعمالهم.

وحددت المادة التحرش المعترف به قانوناً هو التحرش الصادر من صاحب العمل أو من يمثله وبالتالي لا تشمل العنف الصادر من الزبائن أو العمال الآخرين أو زملاء العمل، ووضح البند (7) من الفقرة (أ) من المادة 29 أن الحماية تشمل التحرش الواقع أثناء العمل أو بسببه، وبالتالي فإن ذلك يشمل التحرش الواقع خارج مكان العمل أثناء الاجتماعات، أو في السكن المخصص للعمل، أو أثناء الذهاب أو العودة من العمل طالما أنه يمارس " بسبب العمل"، وبالتالي يعتبر ذلك توسيع من نطاق الحماية.

- إن ثبوت وقوع التحرش بموجب المادة 29 من قانون العمل وإن كان يعطي العامل الحق بترك العمل دون إشعار مع الاحتفاظ بحقوقه العمالية وكذلك فرض الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة 29 على صاحب العمل، إلا أن العقوبات الواردة في قانون العمل لا تحول دون فرض العقوبات الواردة في قانون العقوبات إذا انطبق عليها الوصف الوارد فيها وعلى النحو الوارد في الدليل الإرشادي لمكافحة العنف والتحرش في بيئة العمل، حيث يتم مضاعفة العقوبة على مرتكبي جريمة المداعبة والفعل المناف للحياء إذا كانوا من الأصول أو المحارم أو لهم سلطة شرعية أو قانونية، أو في حال كان المجني عليه ذكراً أم أنثى لا يستطيع المقاومة بسبب عجز جسدي أو نقص نفسي أو أستعمل معه أسلوب الخداع. كما لا يجوز تبديل عقوبة الحبس في حال التكرار.

وتم تعديل المادة 69 من قانون العمل بإزالة القيود التي كانت موجودة في المادة والتي تحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، وأصبحت تحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، وأتاحت للوزير إصدار التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلاً لخلق بيئة عمل آمنة حيث صدرت:

تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلاً لسنة 2023 وبموجب التعليمات المذكورة حظرت الحكومة، تشغيل المرأة الحامل والمرضة في 16 عملاً وردت في التعليمات⁽⁴⁾، وبحسب التعليمات، فإنه يحظر على

(1) تضمنت هذه التعليمات مجموعة من الأعمال التي يحظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضعة فيها وعلى النحو التالي:

1. المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض.
2. صهر المعادن.
3. تغضيض المرايا بواسطة الرقيق.
4. صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والأعمال المتعلقة بها.
5. لحام المعادن بكافة أشكالها.
6. العمليات الصناعية التي يدخل في تداولها عنصر الرصاص أو أكاسيد الرصاص أو مركبات الرصاص.
7. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية، تنظيف الورش التي تزاوّل الأعمال المبيّنة في البنود (6، 7) أعلاه.
8. تنظيف الورش التي تزاوّل الأعمال المبيّنة في البنود (6، 7) أعلاه.
9. صناعة الزفت - الإسفلت.
10. صناعة الكاوتشوك.
11. شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومحازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن.
12. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة إكس.

صاحب العمل في أي مؤسسة أو أي من فروعها القيام بتشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية للوضع، ويحظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضعة ليلاً دون موافقتها الخطية، ويجوز لها التراجع عن الموافقة في حال استدعت حالتها الصحية أو حالة جنينها أو رضيعها وذلك بموجب تقرير طبي معتمد، وكما حظرت فصل المرأة لأسباب تتعلق بالحمل أو الولادة أو الرضاعة أو خلال إجازة الأمومة.

وألزمت التعليمات أصحاب العمل بمنح فترة راحة للمرأة الحامل مدتها ساعة واحدة خلال ساعات العمل إضافة إلى فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، على أن تحتسب مدة الراحة من ضمن مدة ساعات العمل الفعلي ولا يترتب عليها تخفيض الأجر. كما فرضت على أصحاب العمل؛ أن لا تقل مدة الراحة للمرأة الحامل والمرضعة ما بين نهاية العمل وبدايته في اليوم التالي عن 12 ساعة، بالإضافة إلى توفير أماكن آمنة وصحية مخصصة لراحة المرأة الحامل والمرضعة في المؤسسة التي تعمل بها.

التعديلات المطلوبة على قانون العمل :

وبالرغم من التعديلات العديدة التي أدخلت على قانون العمل ، إلا ان المراجعة لنصوص قانون العمل والأنظمة المرتبطة به توجب إدخال بعض التعديلات المتوجب دراستها وإدخالها على القانون لما لها من دور في تمكين المرأة وتحقيق تكافؤ الفرص المنصوص عليه في المادة السادسة من الدستور ومنها :

- توسيع مفهوم التمييز الوارد في المادة (2) من قانون العمل بحيث لا يقتصر أثر التمييز على الأجر فقط ، بل يتم إضافة أوجه التمييز الأخرى "التمييز في الترقيّة أو التعيين في بعض الحالات أو المشاركة بالتدريب.
- إضافة حكم لنص المادة (53) من القانون يتضمن إصدار تعليمات تحدد معايير وآليات احتساب الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية لضمان تفعيل النص.
- إعطاء الحق لأبناء الأردنيات بالعمل بالوظائف التي يقتصر حق العمل فيها على الأردنيين، وفي أي من القطاعات دون قيود.
- منع صاحب العمل من إنهاء خدمات المرأة الحامل المنصوص عليها في المادة (27) من القانون ابتداءً من ثبوت الحمل، أو خلال إجازة الأمومة.
- توسيع مفهوم التحرش في بيئة العمل المنصوص عليه في المادة (29) بحيث لا يقتصر المفهوم على التحرش الجنسي فقط وإنما يشمل صور التحرش الأخرى، وإقرار حق العامل/ة بالعودة إلى العمل في حال ثبوت العنف والتحرش ورجعته في ذلك.
- النص على التحويل البنكي أو الإلكتروني للأجور لجميع القطاعات، حيث تتلقى العديد من العاملات في بعض القطاعات مثل أعمال النسيج ومعلمات رياض الأطفال والحضانات أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور، دون وجود آلية قانونية تضمن تقاضي هذا الحد، أو مراقبة ذلك، وعلى غرار ما جاء في نظام تأسيس وترخيص المؤسسات التعليمية الخاصة.
- إدخال مفهوم الإجازة الطارئة قصيرة الأجل لأسباب عائلية ملحة بحيث يسمح للعامل الاستفادة من خمسة أيام من الإجازة المرضية الخاصة به الواردة في المادة في حال مرض أحد أبنائه أو والديه إذا كان أي منهم نزلي إحدى المستشفيات أو حالته المرضية تستوجب العزل ووفق تعليمات تحدد شروط الاستفادة منها.
- رفع مدة إجازة الأبوة لتصبح عشرة أيام مدفوعة الأجر للعامل على الأقل بدلاً من ثلاثة أيام .
- إقرار الإجازة الوالدية وإجازة الرعاية طويلة الأجل وإجازات الرعاية الخاصة الأخرى.
- رفع مدة إجازة الأمومة لتصبح أربعة عشر أسبوعاً أي بواقع ثمانية وتسعين يوماً بدلاً من سبعين يوماً.

الأنظمة المرتبطة بقانون العمل:

صدرت العديد من الأنظمة بموجب سند قانوني وارد في قانون العمل وهناك العديد منها ذا علاقة مباشرة بعمل النساء ومن أمثلته نظام عمال الزراعة والذي يعتبر من التشريعات الرئيسية التي تعنى بعمل النساء كون العديد من النساء يعملن في هذا القطاع مع غياب للعديد من الحماية القانونية أو الاجتماعية حيث تعمل النساء في ظروف عمل شاقة وساعات طويلة تتجاوز الحد القانوني وتحرم من الإجازة الأسبوعية أو العطل الرسمية، وتتقاضى معظم النساء أقل من الحد الأدنى للأجور مما اقتضى صدور نظام لعمال

13. أي عمل يستدعي التداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط.

14. الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة - تراتوجينية.

15. الأعمال التي تستلزم التعرض للإتيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في الحرير الصناعي والسيلفون والمواد الهدروكربونية في تكرير البترول والزيق والفسفور والنيتر وبنزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريليوم

16. الأعمال التي يتعرض لها العاملون للمخاطر الكيميائية (مركبات لها تأثير على مسببات مما يؤدي إلى تشوه الأجنة).

الزراعة لتوفير الحماية القانونية والحد من تلك الانتهاكات، وكذلك نظام العمل المرن والذي سنعرض للأحكام الخاصة منهما بعمل المرأة وعلى النحو التالي :

نظام عمال الزراعة: صدر نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021، الذي راعي أساسيات تتعلق بحماية العمالة من خلال تنظيم عقود وأشكال العمل، ووضع التزامات على العمالة وجهات العمل، ومنح العمالة الحقوق الأساسية في القانون، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات. إضافة إلى ذلك، أقر النظام حماية للعمال في قطاع الزراعة تحديداً ومن أمثلتها منح العاملات في الزراعة إجازة الأمومة، وإلزام صاحب العمل الزراعي بالمساواة في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس، واشترط النظام أن لا تقل الأجور عن الحد الأدنى للأجور، واعتبر أي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي مخالف للنظام .

إلا أن هذا النظام لم يشكل الحماية الكافية للعمال في هذا القطاع للأسباب التالية:

- عدم ملائمة نظام عمال الزراعة مع المعايير الدولية حيث لم يأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل في قطاع الزراعة ولم يشمل العمل بصورة يومية أو موسمية، كما استثنى من تطبيق بعض أحكامه العاملين والعمال في الحيازات الزراعية التي يقل عدد العمال فيها عن ثلاثة مما يخرج العديد من العمال من مظلة الحماية.
- عدم فاعلية التفتيش على المنشآت الزراعية لضمان التقييد بأحكام النظام بالأجر وساعات العمل والشمول في مظلة الحماية الاجتماعية.
- عدم تضمين النظام أي نصوص فيما يخص بالتنقل وكذلك الحماية من التحرش.

التوصيات:

1. تعديل نظام عمال الزراعة بحيث يأخذ بعين الاعتبار أشكال العمل الزراعي الموسمي أو المؤقت أو العرضي، والإلزام بتوفير وسائل نقل آمنة وحضانات.
2. تفعيل التعليمات الخاصة بالتفتيش على العمل الزراعي والعمل على تطبيقها وتفعيل التفتيش على شروط السلامة والصحة المهنية وشروط نقل العاملات والسكن العمالي وأوقات الدوام والراحة وتحديد ساعات العمل ووجود أماكن ومرافق راحة للنساء العاملات وتوفير حضانات لرعاية الأطفال.

نظام العمل المرن رقم 44 لسنة 2024 :

ذكرت إحدى الحكومات الأردنية أنها قامت بوضع برنامج تنفيذي لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال دعم تشغيلها كخطوة فعالة لمحاربة الفقر والبطالة، وتبنت إجراءات داعمة لهذا التوجه، ومنها تطبيق العمل المرن بصورة واسعة سيسهم في زيادة نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية، وسيدد من إنسحاب النساء المبكر من سوق العمل. كما أن تطبيق العمل المرن لا يقلل من معدلات الإنتاجية، بل يسهم في تحقيق آثار إيجابية على أعمال المؤسسات. وفي ضوء ذلك، أقرت الحكومة نظام جديد للعمل المرن رقم 44 لسنة 2024 ومن أهم ما جاء في النظام فيما يخص المرأة العاملة ما يلي :

- إعطاء الحق للعاملة بنظام (العمل لبعض الوقت)⁽¹⁾ الحصول على إجازة الأمومة وساعة الرضاعة كاملتين دون انتقاص وفق ما ورد في المادة (7) من النظام .

- أضافت المادة الرابعة من النظام مجموعة من الحالات التي يجوز فيها للعامل طلب تحويل عقده إلى عقد عمل مرن والتي من شأنها أن تزيد من فرص بقاء المرأة في سوق العمل وعدم الإنسحاب منه ومنها (المرأة المرضع والمرأة الحامل إذا استدعت حالتها الصحية ذلك بموجب تقرير من الجهة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة، والعامل الذي يتولى رعاية طفل أو أكثر، والعامل الذي يتولى رعاية أحد أفراد الأسرة أو الأقارب من الدرجة الأولى الذين هم بحاجة إلى مساعدة للقيام بأعباء حياتهم اليومية وذلك بناءً على تقرير من الجهة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة).

وبالرغم من التحسينات التي طرأت على النظام مقارنة بنظام العمل المرن الملغى رقم (22) لسنة 2017 نجد أن المادة الثانية من النظام اشترطت أن يكون عقد العمل المرن كتابي وهذا الأمر يحرم فئة العمال الأميين من فهم محتوى العقد وخصوصاً أن عقد العمل في الأصل قابل للإثبات بكافة طرق الإثبات، فلماذا يتم اشتراط أن يكون العمل ضمن صور عقد العمل المرن مكتوباً. كما لم يظهر النظام بصورة جلية فيما إذا كان يجوز التعاقد ابتداءً بين العامل وصاحب العمل على العمل بصورة من صور العمل المرن.

(1) عرفت المادة الثانية من النظام العمل لبعض الوقت " الاتفاق على أن يعمل العامل لساعات أقل من ساعات العمل المنصوص عليها في القانون إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك."

تطبيق العمل المرن لا يقلل من معدلات الإنتاجية، بل يسهم في تحقيق آثار إيجابية على أعمال المؤسسات وقد يقلل النفقات على الجائين ويساعد على تحقيق الغايات والاهداف لاطراف العلاقة ويساعد على خلق فرص عمل واتاحتها للكثيرين وفق اسس ومعايير يتم الاتفاق عليها

قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة المرتبطة به :

يعتبر توفير الحماية الاجتماعية للأفراد في وقت الأزمات الشديدة أو الحرمان من الأمور التي تسعى إليها الحكومة حيث تقوم برسم مجموعة من السياسات أو سن مجموعة من التشريعات من شأنها تمكين الرجال والنساء والأسر على حد سواء من مواجهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والتقليل من آثارها ومن أهم الأخطار التي يتعرض لها الإنسان في حياته (الوفاة والشيخوخة، العجز المرض والبطالة)، وترتبط العديد من الحماية الاجتماعية ببرامج قائمة على الاشتراكات تقتضي من النساء للتمتع بالحمايات التي تمنحها أن تؤدي مجموعة من الاشتراكات طيلة فترة عملها لتتمكن من الحصول على الحماية الاجتماعية عند الوصول لسن الشيخوخة أو التعرض للعجز أو إصابات العمل أو حتى التمتع بإجازة أمومة مدفوعة الأجر، لذلك تضمن قانون الضمان الاجتماعي العديد من المواد التي تسهم في تعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية لضمان تمتعها بالحماية الاجتماعية في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز ومن ضمن الأحكام القانونية الواردة في قانون الضمان وذات العلاقة بحماية المرأة العاملة ما يلي:

- أدخل تعديل على القانون في 2011/9/1 بحيث يتم تقييم خدمات تأمين الأمومة للمرأة العاملة، من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وتستحق المشتركة بدل إجازة الأمومة بصرف النظر عن عدد الولادات، شريطة أن تكون المشتركة مشمولة في تأمين الأمومة خلال الستة أشهر التي تسبق إجازة الأمومة، وقد تم تعديل هذه المادة لتشمل من لها 6 اشتراكات متصلة أو متقطعة في تأمين الأمومة في الأثنا عشر شهراً التي تسبق إجازة الأمومة وأن تثبت الولادة بشهادة ولادة رسمية من دائرة الأحوال المدنية والجوازات، أو، في حال وفاة المولود/ المولودة بعد الشهر السادس من الحمل، (الإجهاض) بشهادة وفاة من نفس الدائرة. وبموجب ذلك، بصرف للمشتركة عند بدء إجازة الأمومة بدل يعادل آخر أجر لها خاضع للاقتطاع عن كامل مدة إجازة الأمومة المحددة في قانون العمل النافذ.
- تم تخصيص 25% من تأمين الأمومة لاستحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة لدعم تشغيل المرأة واستقرارها في سوق العمل، و تنص المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي على أن تتكون مصادر تمويل تأمين الأمومة مما يلي:
 - أ- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة ثلاثة أرباع الواحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم.
 - ب- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
 - ج- ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.
- للمؤسسة تخصيص ما نسبته 25% من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في البند (1) الفقرة (أ) من هذه المادة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة يتم تحديدها وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية.
- في عام 2023 أدخل تعديل آخر على قانون الضمان الاجتماعي بحيث أضيفت الفقرة (د) إلى المادة (59) منه (4) تم بموجبها النص على شمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأمينين فقط؛ تأمين إصابات العمل، وتأمين الأمومة، وربط القانون شمولهم بكافة التأمينات المطبقة أي بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وهو التأمين الأساسي وكذلك بتأمين التعطل عن العمل إضافة إلى التأمينين السابقين المذكورين بصور قرار من مجلس الوزراء بالبدء بشمولهم بناءً على تنسيب من مجلس إدارة مؤسسة الضمان.
- أعطت المادة (84) من القانون للأرملة العاملة الحق في الجمع بين راتبها التقاعدي أو راتبها بسبب الاعتلال أو أجرها من العمل ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها.

(1) نصت الفقرة (د) من المادة 59 من قانون الضمان الاجتماعي التي تم إضافتها بموجب القانون المعدل لقانون الضمان الاجتماعي " د - 1 - يتم شمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل والأمومة الى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بكافة التأمينات بناء على تنسيب المجلس على أن يحدد في هذا القرار تاريخ البدء في تطبيقه.

الأنظمة والبرامج المرتبطة بقانون الضمان الاجتماعي:

تم تعديل على المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي في عام 2019 لاستحداث برامج حماية مرتبطة بتأمين الأمومة وتحديدها بنظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة والذي صدر عام 2020 لتقديم الدعم من خلال برنامج رعاية الطفل في دور الحضانة وبرنامج رعاية الطفل من خلال المنزل وبرنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة من خلال البرامج التالية:

1. برنامج رعاية الطفل من خلال دور الحضانة:

والذي يقوم على أساس تقديم دعم نقدي لمدة ستة أشهر بدل رعاية الطفل من خلال دور الحضانات يُدفع عن الطفل وبشكل مباشر لدار الحضانة التي ترعى ذلك الطفل، ويتراوح مقدار الدعم ما بين (40-60) دينار إذ يختلف مقدار هذا الدعم باختلاف أجر المؤمن عليها المستفيدة من هذا البديل بحيث تكون العلاقة عكسية (كلما انخفض الأجر كلما زادت قيمة البديل الشهري).

2. برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل:

والذي يقوم على أساس تقديم دعم نقدي لمدة ستة أشهر كبديل رعاية الطفل من خلال الحضانات المنزلية. شرط الدعم في البرنامجين أعلاه ألا يزيد أجر الأم عن 1000 دينار، ومدة الدعم هي 6 أشهر، ودعم الرعاية المنزلية هو 25 دينار، والحد الأعلى الشهري لدعم رعاية الطفل في الحضانة هو 60 دينار إذا كان الأجر 300 دينار فأقل، و50 دينار (أكثر من 300 حتى 500 دينار)، و40 دينار أكثر من 500 حتى 1000 دينار.

3. برنامج المساهمة في دعم الكلف التشغيلية لدور الحضانة:

والذي يشكل الوجه الآخر من أوجه الدعم المقدمة من قبل المؤسسة وبموجبه يتم دعم دور الحضانات لتمكينها من تقديم أفضل الخدمات للأطفال المتواجدين في دار الحضانة. ويتخذ الدعم عدة أشكال منها: المساهمة في دفع 50% من أجور مقدمات الرعاية، والمساهمة في دعم 50% من الاشتراكات الشهرية في الضمان لمقدمات الرعاية والمساهمة في دفع جزء من بدلات الإيجار المستحقة لدور الحضانة بالإضافة إلى دفع جزء من فواتير الكهرباء والمياه وصيانة الحضانة وتجهيز الحضانة بالأدوات التعليمية وغيرها من الوسائل بالإضافة إلى التدريب وغيرها من الكلف التشغيلية.

كما نجد أنه قد تم إدخال تعديلات هامة على المادة (26) من نظام المنافع التأمينية في 2024/9/12 وبمقتضى التعديلات المذكورة تم تقييد بعض الحالات التي يحق فيها للمرأة الانسحاب من سوق العمل بحيث اشترط لحصول المرأة الأردنية المتزوجة على التعويض في حال إنتهاء خدمتها وتفرغها لشؤون الأسرة مضي ثمانية عشر شهراً من تاريخ إنتهاء خدمتها، واشترط على المؤمن عليها الأردنية العزباء إكمال سن الخمسين بدلاً من الأربعين وأن لا تقل اشتراكاتها عن (180) اشتراكاً في حال إنتهاء الخدمة، وأبقى التعديل على نص الفقرة 4 التي أعطت المؤمن عليها الأردنية الأرملة أو المطلقة الحق في التعويض حال تفرغها لشؤون الأسرة.

التحديات التي تواجه النساء العاملات في منظومة الحماية:

- من التحديات التي تحول دون استفادة النساء من برامج الحماية الاجتماعية التي توفرها مؤسسة الضمان الاجتماعي بالرغم من قيامهن بالعمل وجوب تسجيل النشاط الاقتصادي لغايات الخضوع لأحكام الضمان الاجتماعي، حيث نصت المادة (8) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015 وتعديلاته " لغايات شمول المنشأة من غير القطاع العام بأحكام القانون يشترط أن تكون مسجلة رسمياً لدى الجهات ذات العلاقة أو حاصلة على ترخيص بممارسة العمل إذا لم تكن مسجلة " إلا أن معظم العاملات في المشاريع المنزلية أو المشاريع متناهية الصغر⁽¹⁾ لا يلجأن إلى التسجيل ويعملن بالصفة غير الرسمية مما يحول دون شمولهن بأحكام الضمان الاجتماعي.
- عدم تقاضي الحد الأدنى من الأجور: لا تتقاضى العديد من النساء العاملات في المشاريع متناهية الصغر أو المهن المنزلية غير المسجلة الحد الأدنى من الأجور مما يحول دون تمكنهن من الخضوع لمظلة الضمان الاجتماعي، حيث حددت التعليمات التنفيذية بشمول العاملين لحسابهم الخاص في المهن والحرف الحرة" الأجر الشهري الذي تؤدي عنه الاشتراكات بأن لا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفق قانون العمل .

(1) المشاريع متناهية الصغر هي المشاريع التي توظف أقل من خمسة عمال ويقبل أعضاؤها أو إيراداتها عن 100 الف دينار سنويا .

- ارتفاع النسبة المتوجب دفعها للضمان الاجتماعي: فعلى الرغم من الإمكانيات التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي لأصحاب المشاريع (المهنة المنزلية) من خيار الانتساب الاختياري، فتبلغ الاشتراكات الشهرية المقررة للانتساب الإختياري مقابل التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة من المؤمن عليه نسبة (17.5%) من الأجر الذي اشترك على أساسه المؤمن عليه وهي نسبة مرتفعة نسبياً، وهذه النسبة المرتفعة تحول دون إقبال النساء على الاشتراك وذلك لأن معظمهن لا يتوفر لديهن مصدر كاف للدخل لدفع تلك النسبة، أما بالنسبة للعاملات في المشاريع متناهية الصغر، فمعظم تلك المشاريع تنتم بمحدودية رأس مالها والدخل الذي تدره على أصحابها أو العاملين فيها، ومع ذلك يلزم قانون الضمان الاجتماعي هذه المنشآت بدفع النسبة المقررة للخضوع لأحكام الضمان المطلوبة من المنشآت الكبيرة بحيث تصبح النسبة الإجمالية المقررة للاشتراك بالضمان والبالغة (21.75%) من الأجر الشهري للعامل.
- الفرق في "سن تقاعد الشيخوخة" بين الرجل والمرأة المنصوص عليه في المادة (62) من القانون، حيث فرق القانون بين الرجل والمرأة في سن التقاعد، حيث حددت المادة سن الستين للذكور و سن الخامسة والخمسين للإناث المؤمن عليهن، وهذه التفرقة لا تصب في مصلحة المرأة، فالأجدر بالمشروع أن يساوي في "سن التقاعد" بين الرجل والمرأة إن كان لدى المرأة القدرة على الاستمرار في العمل، ولأن هذا الأمر يُمكّنها من الحصول على راتب تقاعد أعلى في حال استمرارها في العمل حتى سن الستين كما الرجل، علماً بأن قانون الضمان الاجتماعي أجاز للأنتى المؤمن عليها أن تستمر بالاشتراك لما بعد سن الخامسة والخمسين إذا كانت عاملة ومستكملة المدة المطلوبة لاستحقاق راتب التقاعد، لكن القانون رهن استمرارها في هذه الحالة بموافقة صاحب العمل، وليس بموافقتها هي فقط.

التعديلات المطلوبة على القانون والأنظمة المرتبطة به :

- تفعيل المادة (59) من قانون الضمان الاجتماعي بصدور قرار من مجلس الوزراء لشمول عمال وعاملات الزراعة بكافة التأمينات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي وتشمل تأمين الشيخوخة والوفاة وبدل التعطل .
- تعديل المادة (62/ أ) من قانون الضمان الاجتماعي بتوحيد سن تقاعد الشيخوخة بين الرجل والمرأة ليصبح ستين سنة مع إعطاء الحق للسيدة بالتقاعد في سن الخامسة والخمسين إذا رغبت بذلك واستكملت الشروط المقررة للتقاعد.
- تعديل البند (3) من الفقرة (أ) من المادة (81) من القانون بإلغاء الشروط التي وضعها القانون على الزوج لاستحقاق نصيبه من راتب زوجته المتوفاة، المتمثلة بأن يكون مصاباً بعجز كلي، وأن لا يكون له أجر من عمل أو دخل من مهنة أو راتب تقاعدي آخر يعادل نصيبه من راتب تقاعد أو راتب اعتلال زوجته المتوفاة، خاصة إذا نظرنا في الحالات التي لا يكون فيها للمؤمن عليها معالون أو لا يكون فيها الزوج خاضعاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

وتجدر الإشارة أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قد تقدمت بمشروع قانون معدل لقانون العمل تضمن تعديل للمادة المذكورة على النحو التالي " المادة 13- تعدل الفقرة (أ) من المادة (81) من النص الأصلي بإلغاء البند (3) منها والاستعاضة عنه بالنص الآتي:

1. أرمّل كل من المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد أو صاحبة راتب الاعتلال المتوفاة، ويوقف النصيب في حال زواجه ويعاد له في حال طلاقه أو ترمله".
2. تعديل المادة (57) من نظام المنافع التأمينية⁽¹⁾ بحيث يتم احتساب زيادة الإعالة على الراتب الأعلى بين رواتب الزوجين في حال كان كلاهما مشتركاً في الضمان الاجتماعي بناءً على اتفاق بينهما، وزيادة راتب التقاعد للمرأة بنسبة الإعالة في حال لم يكن زوجها الحالي أو السابق قد تقاضى زيادة الإعالة عن أبنائها وزيادة نسبة الإعالة للزوج أو الزوجة الذي حصل/ حصلت على راتب تقاعد أو اعتلال لم يكن متضمناً لزيادة الإعالة.
3. تخفيف الحالات المقررة للمرأة المؤمن عليها دون الرجل التي يحق لها فيها الحصول على تعويض الدفعة الواحدة، حيث تزيد الحالات الممنوحة للمرأة عن الرجل بثلاث حالات حسب البنود 3، 4، 10 من المادة (26) من نظام المنافع التأمينية.
4. رفع عدد أشهر الاستفادة من بدل رعاية الطفل من خلال دور الحضانات والذي يُدفع عن الطفل بشكل مباشر لادار الحضانة التي ترعى ذلك الطفل المنصوص عليه في المادة (5) من نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة ليصبح مدة لا تقل عن اثني عشر شهراً بدلاً من ستة أشهر.
5. توسيع نطاق برنامج دعم الكلف التشغيلية بحيث لا يقصر فقط على الحضانات الخاصة كما أن هناك الكثير من التحديات المتعلقة بآلية الصرف والمرتبطة حالياً بالطاقة الاستيعابية والمعتمدة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية، وغطي البرنامج بشكل محدود جداً تكاليف الإيجار للحضانات ولم يعطي البرنامج التكاليف المتعلقة بالكهرباء والمياه.

(1) نصت المادة 57 من نظام المنافع التأمينية على " 5- زوج صاحبة راتب التقاعد الذي تتولى إعالته، وفي هذه الحالة تعتبر صاحبة راتب التقاعد معيلة لأبنائها وبناتها ممن تنطبق عليهم الشروط الواردة في البندين (1) و (2) من هذه الفقرة بالإضافة الى توافر الشروط التالية في الزوج:-

أ- أن تثبت إعالته من زوجته بموجب حجة إعالة من المحكمة الشرعية أو المحكمة الكنائسية حسب مقتضى الحال.

ب- أن يثبت عجزه كلياً بموجب قرار من المرجع الطبي في المؤسسة ويستثنى من هذا الشرط من أكمل سن (70)

معظم العملات في المشاريع المنزلية أو المشاريع
متناهية الصغر لا يلجأ إلى التسجيل ويعملن بالصفة غير
الرسمية مما يحول دون شمولهن بأحكام الضمان
الاجتماعي

المشاركة النقابية للمرأة العاملة:

مما لا شك فيه أن من شأن تمثيل النساء في المجالس النقابية العمالية من شأنه تمكين النقابات من تبني برامج مطلوبة أكثر تخصصاً بقضايا المرأة ومنها الإنصاف في الأجور ومكافحة التحرش وتوفير دور حضانة وحماية الحقوق القانونية للمرأة العاملة، لما تمثل النقابات من مدخل لزيادة الوعي النقابي والمعرفة الحقوقية، وتعزيز قدرة العاملات في الدفاع عن حقوقهن، والمطالبة بتحسين أوضاعهن الاجتماعية والاقتصادية، مما ينعكس على مشاركة النساء الاقتصادية، إضافة إلى دورها في وضع برامج تدريبية من شأنها تهيئة النساء لسوق العمل.

وهذا الأمر يقتضي تعديل النظام الأساسي للاتحاد العام والنظام الموحد للنقابات العمالية 2020 من خلال تعديل المادة (42) من النظام الموحد بوضع نسبة لتمثيل النساء في الهيئة الإدارية (تتكون الهيئة الإدارية للنقابة عادة من سبعة أعضاء على الأقل من بينهم رئيس النقابة على أن يراعى أن يكون من بين الأعضاء نساء يحدد عددهم بنسبة عدد النساء في الهيئة العامة للنقابة تنتخبهم الهيئة العامة بالاقتراع السري لمدة خمس سنوات تبدأ من تاريخ إعلان نتيجة الانتخابات وللهيئة الإدارية للنقابة العامة تحديد عدد أعضاء الهيئة الإدارية قبل إجراءات الإعلان عن الانتخابات).

وتعديل الفقرات (10) و(11) و(12) من المادة (52) من النظام بحيث يُراعى تمثيل النساء ضمن ممثلي النقابة الذين يجب تنسيبهم للمشاركة في هيئات الاتحاد أو المؤتمرات أو الوفود أو في الهيئات والمنظمات النقابية العربية والدولية التي تشارك فيها النقابة.

وتعديل نظام تنظيم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية رقم (9) لسنة 200، من تعديل المادة (7) من النظام بحيث يشترط على النقابة عند تسمية أعضاء من قبل الهيئة الإدارية للنقابة من بين أعضائها لغايات المؤتمر العام للاتحاد العام أن تراعى تسمية إحدى السيدات من بينهم إذا كان هناك تمثيل للنساء في الهيئة الإدارية للنقابة لتصبح (يتألف المؤتمر من ممثلين عن النقابات بواقع تسعة أعضاء لكل نقابة تسميهم هيئتها الإدارية من بين أعضائها على أن تكون من بينهم سيدة إذا كان هناك تمثيل للنساء بين أعضاء الهيئة الإدارية).

المرأة العاملة في القطاع العام:

تحقيقاً لرؤية جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم بضرورة الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين، وتحسين كفاءة الإدارة العامة ومعالجة الإجراءات البيروقراطية شكلت لجنة تحديث القطاع العام برئاسة رئيس الوزراء وخرجت اللجنة بخارطة طريق شاملة للارتقاء بالإدارة العامة وتعزيز النهج المؤسسي في الاستجابة حيث تضمنت الخارطة في محور " الموارد البشرية " عدداً من التوصيات التي تعزز منع التمييز ضد المرأة في القطاع العام وحمايتها من العنف، ومنها:

1. تطوير منظومة سياسات بيئة العمل، بما فيها مدونة السلوك الوظيفي، والإبلاغ السري والإفصاح والعنف والتحرش والإدماج ورفاه الموظفين والعمل عن بعد.
2. برامج القيادات الحكومية على أن يكون نصف المشاركين من النساء.
3. تعزيز مشاركة النساء والشباب وذوي الإعاقة في المواقع القيادية.

وتنفيذاً لخارطة تطوير القطاع العام صدر نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 بحيث تسري أحكامه على الموظفين المعيّنين بعد 2024/7/1 حيث تضمن النظام مجموعة من المواد التي تراعى حقوق الموظفة العاملة ومنها :

- ما جاء بنص المادة (51) من النظام والذي أعطى الموظفة الحامل الحق بالحصول على إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده وذلك بناءً على تقرير طبي، والحصول بعد انتهاء إجازة الأمومة ولمدة تسعة أشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها الجديد، وتستحق الموظفة كامل الراتب خلال إجازة الأمومة وساعة الرضاعة ولا تؤثران على استحقاقها للإجازة السنوية.

- منح الموظفة في حال وفاة زوجها إجازة مدفوعة الراتب مدتها (30) يوماً متصلة من تاريخ الوفاة.⁽¹⁾

(1) نصت المادة 54 من النظام على " تمنح الموظفة في حال وفاة زوجها إجازة مدفوعة الراتب مدتها (30) يوماً متصلة من تاريخ الوفاة."

- وتضمنت المادة (115) من النظام حكماً يتضمن مراعاة عدم تكليف الموظفة الحامل القيام بالأعمال الجسدية الضارة بصحتها أو حملها وما يلاحظ على النص أنه استخدم مصطلح (يراعى) وهذا النص لا يتضمن الأزام .

- أجاز نظام الموارد البشرية استخدام الموظف أو الموظفة بدوام جزئي (1) بما في ذلك الراتب والإجازات وساعات العمل وسائر الشؤون المتعلقة به وأحال على تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الهيئة لتنظيم ذلك ، وهذه الصورة من صور العمل تساعد النساء في البقاء في سوق العمل (الوظيفة) .

وما يلاحظ على النظام انه تم تحديد حد اقصى لمدة الإجازة بدون راتب بحيث يجوز في حالات استثنائية ومبررة منح الموظف إجازة بدون راتب بناء على طلبه لمدة لا تتجاوز أربعة أشهر في السنة الواحدة وبما لا يتجاوز اثني عشر شهراً طيلة مدة خدمته في القطاع العام (2) .

- فرق نظام الموارد البشرية بين الموظف والموظفة بشأن السن المقبول لإنهاء خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي؛ بحيث اشترط اكمال الموظف الستين من عمره، واكمال الموظفة الخامسة والخمسين سنة من عمرها، ومن شأن تلك التفرقة أن تحد من فرص النساء في الوصول إلى المواقع القيادية الحكومية، كوظائف الفئة العليا مثلاً .

- حظرت المادة (69) من النظام على الموظف ممارسة أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية والتهديدات المرتبطة به بما يمس كرامة الآخرين ويكون مهيناً لهم ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفس أو الجنسي بهم وهذه المادة تشكل حماية لبيئة العمل في القطاع العام وتحديدًا للنساء العاملات في القطاع العام وتوفر حماية لهن من التعرض لأي تحرش أو تهديد يمس كرامتهن تحت طائلة إيقاع العقوبات التأديبية التي قد تصل إلى العزل من الوظيفة .

ومن جهة أخرى استمر موظفي القطاع العام المعينين قبل تاريخ 2024/7/1 بالخضوع لأحكام نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 فيما يتعلق بالرواتب والعلاوات والزيادات السنوية والترقيع الوجوبي وغيرها من الأحكام المنصوص عليها فيه وتضمن النظام المذكور بعض الأحكام المتعلقة بالموظفة دوناً عن الموظف ومنها ما جاء في المادة (8) من النظام بشأن العلاوة العائلية حيث اقتصر حق الموظفة في الحصول على العلاوة العائلية إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على (18) سنة ، بينما يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على (18) سنة .

التوصية :

وعليه لا بدّ من تعديل المادة بإعطاء الموظفة الحق بالحصول على العلاوة، إذا كان زوجها خارج مظلة نظام الخدمة المدنية، وعدم ربط ذلك بكونه مقعداً أو بكونها مطلقة، حيث يقتضي مبدأ " المساواة في الأجور بين الجنسين " ضرورة منح العلاوة العائلية لكل موظف متزوج ذكراً كان أو أنثى معيلاً لأسرته، بغض النظر عن جنسه دون تمييز .

وفي عام 2021 صدرت تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية لسنة 2021 ورغم أن التعليمات اشترطت لاستفادة الموظف من الدوام المرن أن يكون قد أمضى فترة التجربة، إلا أن المادة (5) من التعليمات استثنيت من هذا الشرط (اكمال مدة التجربة) كل من الموظفة الحامل، الموظف الذي يتولى رعاية أحد أفراد الأسرة أو أحد الوالدين حسب دفتر العائلة وهذه الحالات تتعلق بالموظفات أكثر من الموظفين .

وأعطت المادة (7) من التعليمات بعض الحالات التي يمكن أن تستفيد من الدوام الجزئي وهذه الحالات تنطبق في العادة على الموظفات دوناً عن الموظفين وتشكل حماية إضافية للموظفات ومنها (ما ورد في البند (2) من الفقرة أ من المادة وهي الحالات استثنائية ومبررة لأي ظرف طارئ أو للعناية بأحد أفراد الأسرة أو أحد والديه بسبب أوضاعهم الصحية، أو للموظفة للعناية بطفلها بعد انتهاء اجازة الامومة لمدة لا تزيد على أربع سنوات .

التوصيات التشريعية العامة :

في إطار تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وتشجيعها على دخول سوق العمل والاستمرار فيه يمكن التوصل لمجموعة من التوصيات العامة فيما يخص الإطار القانوني الناظم لحقوق المرأة العاملة بالإضافة للتوصيات المشار إليها أعلاه ومنها:

(1) بموجب الفقرة (ج) من المادة 18 من النظام .

(2) بموجب نص المادة 56 من النظام

في إطار قانون العمل وأنظمتة وتعليماته:

- إنفاذ القوانين وتعديل البعض الآخر والعمل على سن قوانين تدعم حقوق المرأة الاقتصادية مع أدوات تنفيذ لهذه القوانين تحديدا لقوانين العمل أساس لضمان منظومة حماية متكاملة و إيجاد حلول وآليات لضمان بيئة داعمة وعادلة لعمل المرأة.
- معالجة فجوة الأجور بين الجنسين يجب تضمين قانون العمل إجراءات صارمة تمنع جهة العمل من منح راتب للعاملة أقل من العامل (مثلا، إغلاق المنشأة)، ولا بد من إيجاد منظومة لحماية النساء من التمييز بالأجور، وتمكينهن من الشكوى للجهات المعنية. إضافة إلى وضع آليات وسبل محددة لتقييم عمل المرأة والرجل تقييماً منصفاً لتحقيق الإنصاف في الأجر، الأمر الذي يمكن معه تطبيق النصوص الخاصة بالمساواة في الأجور.
- وضع نصوص تحظر نشر إعلانات عمل تمييزية أو أسئلة قد تشير إلى اعتبارات تمييزية في مقابلات العمل.
- تفعيل عمليات التفتيش من قبل وزارة العمل لضبط هذا النوع من المخالفات.
- ضمان حق التنظيم النقابي بإلغاء قرار تصنيف المهن بموجب قانون العمل المخالف للمعايير الدولية والدستور الأردني وإزالة جميع القيود على حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. وإزالة العقبات القانونية أمام وصول صوت النساء العاملات وتأثيرهن في صنع القرار عبر تحرير العمل النقابي باعتباره المدخل الحقيقي لمعالجة أي قصور قانوني قانون العمل أو ضعف في التشريع.

قانون الضمان الاجتماعي :

- ضمان حماية جميع العاملات تحت مظلة الضمان الاجتماعي وتنفيذ برامج وآليات حماية تساعد المرأة على الاشتراك بالضمان والتأمينات الصحية والعلاجية بسهولة وفي جميع القطاعات، واستحداث قواعد تنظيمية في قانون الضمان الاجتماعي تضمن شمول كافة العاملات سواء عملن بالميأومة أو موسميًا أو دائماً.
- توسعة صندوق الأمومة وبرامج الحماية المرتبطة بها وتمديد فترة الدعم في برنامج رعاية لدعم أقساط الأطفال في الحضانات لتغطية كامل مرحلة الطفولة المبكرة (4 سنوات)، وضمان شمول جميع الحضانات ومقدمات الرعاية في برنامج دعم الكلف التشغيلية للحضانات دون وضع قيود وشروط كبيرة ومعقدة على آليات الدعم وطرق الصرف.

الفصل السادس: واقع المرأة العاملة في الأردن من خلال التحليل الإحصائي

النساء في الأردن/ مؤشرات رقمية:

حجم السكان في الأردن وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة لعام 2023 يقدر بـ 11.5 مليون نسمة؛ حيث بلغ عدد الإناث 5.419.000 أي بنسبة (47%)⁽¹⁾ (2).
التوزيع الجغرافي لسكان الأردن "غير متوازن وضار بالبيئة والاقتصاد الريفي والأمن الغذائي ومكلف ماليًا وإداريًا"، حيث إن 8% فقط من السكان يسكنون في النصف الجنوبي من المملكة بمحافظاته الأربعة؛ بينما يسكن 92% في النصف الشمالي (محافظات الوسط 63.5%، محافظات الشمال 28.5%)⁽³⁾.
حيث إن ثلاثة أرباع السكان يسكنون في 3 محافظات، هي: العاصمة، إربد، والزرقاء، حيث تأتي محافظة المفرق في المرتبة الرابعة وهي المحافظة الأعلى في نسبة (وليس عدد) اللاجئين السوريين بين سكانها⁽⁴⁾.

عدد النساء العاملات في الأردن:

لا يزال المسار الاقتصادي للأردن يظهر قدرة على الصمود في وجه التحديات العالمية والمحلية. فقد بلغ النمو الاقتصادي 2.7% في النصف الأول من عام 2023، مدفوعًا بالنمو في قطاع الخدمات وبعض أشكال التعافي لقطاع الزراعة تشريعيًا. ومع ذلك، لا تزال القيود الهيكلية تشكل عبئًا على سوق العمل، حيث تواصل معدلات المشاركة في قوة العمل تراجعها، سواء بالنسبة للرجال أو النساء. وعلى وجه الخصوص، لم يتجاوز معدل مشاركة النساء في قوة العمل في الأردن نسبة الـ 14%، وهو من أدنى المعدلات في العالم. ويعمل الأردن في إطار استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي 2033 والاستراتيجية الوطنية للمرأة 2020-2025، على النهوض بإصلاحات مهمة تهدف إلى مضاعفة مشاركة المرأة في قوة العمل على مدى السنوات العشر المقبلة⁽⁵⁾.

عدد النساء العاملات في كل محافظة⁽⁶⁾

| نسبة عمل النساء العاملات في الريف أعلى بنسبة (10.4%) من الحضر بنسبة (4.2%) | |
|--|--------|
| المحافظة | النسبة |
| البلقاء | 10.5% |
| الزرقاء | 6.4% |
| مأدبا | 12.4% |
| إربد | 7.4% |
| المفرق | 12.0% |
| جرش | 11.2% |
| عجلون | 11.8% |
| الكرك | 6.8% |
| الطفيلة | 5.9% |
| معان | 4.3% |
| العقبة | 3.2% |

(1) وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة لعام 2023.

(2) وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة لعام 2023.

(3) وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة لعام 2023.

(4) دائرة الإحصاءات العامة 2023.

(5) الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) كانون الثاني/يناير 2020، تركز هذه الاستراتيجية على تحقيق عدة أهداف لضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة دون تمييز مبني على الجنس، وتحقيق العدالة بينهما ومشاركتها المتساوية في العملية التنموية من أجل نهضة الأردن وازدهاره.

(6) دائرة الإحصاءات العامة 2023.

| حسب النشاط الاقتصادي وفئات العمر ¹ | |
|---|-------------------------|
| النسبة | الفئة العمرية |
| %0 | 19-15 |
| %5.3 | 24-20 |
| %17.7 | 29-25 |
| %19.6 | 39-30 |
| %18.1 | 49-40 |
| %5.9 | 59-50 |
| %0 | 60+ |
| حسب الحالة الزوجية والعمل ² | |
| %11.5 | عزباء |
| %8.0 | متزوجة / سبق لها الزواج |

| حسب الحالة العملية الحالية ³ | |
|---|--|
| النسبة | الفئة |
| %95.5 | مستخدم بأجر |
| %46.5 | قطاع عام |
| %46.7 | قطاع خاص |
| %2.2 | هينات دولية |
| %1.9 | صاحب عمل مع وجود مستخدمين |
| %2.5 | يعمل لحسابه دون مستخدمين |
| %0 | متدرب مدفوع الأجر |
| %0.2 | مشاركة أحد أفراد الأسرة العاملين |
| حسب المهنة الحالية ⁴ | |
| النسبة | المهنة |
| %0.8 | كبار الموظفين والمديرين |
| %36.1 | الاختصاصيون |
| %10.6 | الفنيون ومساعدو الاختصاصيين |
| %7.7 | الموظفون المنتسبون المساندون |
| %8.2 | عاملو البيع والخدمات |
| %0.1 | العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك |
| %3.5 | الحرفيون والمهنة المرتبطة بهم |
| %0 | مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع |
| - | العاملون في المهنة الأولى |
| حسب مستوى التعليم ⁵ | |
| النسبة | المستوى التعليمي |
| %7.7 | أمي |
| %3.3 | ملم |
| %7.5 | ابتدائي |
| %13.9 | إعدادي |
| %22.2 | أساسي |
| %0 | تلمذة مهنية |
| %17.0 | ثانوي |
| %8.8 | دبلوم متوسط |
| %19.8 | بكالوريوس فأعلى |

¹ دائرة الإحصاءات العامة 2023

² دائرة الإحصاءات العامة 2023

³ دائرة الإحصاءات العامة 2023

⁴ دائرة الإحصاءات العامة 2023

⁵ دائرة الإحصاءات العامة 2023

خصائص سوق العمل بالأردن

سمات سوق العمل الأردني:

شهد الاقتصاد الأردني خلال الفترة الماضية جملة من المتغيرات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، أحدثت العديد من الاختلالات الهيكلية في قطاعاته ولعبت دورًا هامًا في إعادة صياغة سياساته خطته وبرامجه المستقبلية. وباعتبار سوق العمل الأردني أحد أركان هذا الاقتصاد فقد واجه العديد من التحديات، ومن أبرزها استيعاب التدفق السنوي المتنامي للقوى العاملة الأردنية، وتنوع احتياجات سوق العمل من التخصصات الحديثة، واستمرار تدفق العمالة غير الأردنية إلى سوق العمل الأردني، حيث بلغت نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة (المرخصة من وزارة العمل) إلى إجمالي العمالة في سوق العمل الأردني (أردنية/غير أردنية) في عام 2020 حوالي (14.2%)⁽¹⁾. كما تأثر السوق الأردني لهذا العام بجائحة كورونا التي أحدثت تغييرًا في سوق العمل نظرًا للاستجابة في التعامل مع الجائحة.

وفيما يلي أهم خصائص وسمات سوق العمل الأردني⁽²⁾:

1. يعتبر سوق العمل الأردني مصدرًا ومستقبلًا للعمالة في نفس الوقت، فهو يصدر قوى عاملة ذات تعليم وتأهيل مرتفعين، ويستورد عمالة من ذوي المهارات المحدودة للعمل في القطاعات التي لا يقبل عليها الأردنيون.
2. الاختلال في توزيع القوى العاملة قطاعيًا وتعليميًا ومهنيًا من أبرز المشكلات التي يُعاني منها سوق العمل الأردني.
3. محدودية الوظائف المستحدثة سنويًا بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.
4. انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني والذي يُعزى لأسباب منها: الإنسحاب المبكر من سوق العمل، وارتفاع معدلات الالتحاق في التعليم، علمًا بأن عام 2020 شهد ارتفاع لمعدل المشاركة الاقتصادية للمرأة عن السنة السابقة حيث سجل (14.2%) زيادة بـ (0.2%)⁽³⁾.
5. ضعف موازنة مخارج النظام التعليمي والتدريب مع احتياجات سوق العمل الفعلية مما يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة.

الأمر الذي يتطلب منا أن نبني منظومة من القواعد التي تدعم بشكل أفضل الفئات الأكثر ضعفًا وتحقق الحماية اللازمة لهم، سواء من حيث شمولهم بالتأمينات الاجتماعية أو بالحمايات القانونية الأخرى في تشريعات العمل بشكل خاص، ووضع سياسات فعّالة لذلك، ورغم أن جميع القطاعات الاقتصادية قد تعرضت لتأثيرات سلبية نتيجة انتشار جائحة كورونا، إلا أن هذه التأثيرات كانت متفاوتة من قطاع لآخر، كما امتد هذا التأثير على مستوى الأفراد والوظائف في القطاع الخاص بسبب عدم استحداث الوظائف إضافة إلى إلغاء وظائف قائمة، وكذلك على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة وأن ما يقرب من نصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي المشغل الأكبر في المملكة والتي تشكل ما يقرب من (90%) من المؤسسات أفصحت أنها لا تثق بقدرتها على الصمود أمام الأزمات.

وكانت بعض فئات العاملين أكثر تأثرًا بأزمة الوظائف وفقدان الدخل من فئات أخرى، مما فاقم من مشكلة عدم المساواة، وبشكل خاص من يعملون في وظائف أقل حماية وأدنى أجرًا، لا سيما العمالة المهاجرة والشباب والعاملين الأكبر سنًا والنساء، بسبب ضعف الحماية الاجتماعية، وبسبب تركّزهم بنسب كبيرة في الوظائف متدنية الأجر وفي القطاعات المتضررة. وفي المقابل لم ترق الإجراءات الحكومية في التعامل مع الآثار المتوقعة للجائحة على سوق العمل إلى مستوى التصدي الفعال لاتساع شريحة المتعطلين عن العمل في ظل الخيارات المحدودة المتاحة، واقتصرت على ردود أفعال محدودة وغير مدروسة في إطار محاولة تخفيف الأعباء عن أصحاب العمل من خلال السماح بتخفيض أجور العاملين، الأمر الذي فاقم الأزمة وزاد من الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها مؤسسات القطاع الخاص نتيجة انخفاض القدرة الشرائية للمواطنين التي سببتها هذه الإجراءات، ولم تفلح مساعي الحكومة في التخفيف من حالات فقدان الوظائف، فزادت معدلات البطالة إلى ما يقرب من 24%، حيث انضم إلى صفوف البطالة أكثر من 100 ألف متعطل جديد.

وفي ظل هذه التدايعات فمن المفترض العمل على :

- تعزيز قدرات شبكات الأمان الاجتماعي وزيادة مخصصاتها وتوجيهها لمختلف الفئات الضعيفة من المواطنين ومختلف الأسر منخفضة الدخل
- الاستمرار في تقديم المساعدات النقدية والعينية العاجلة، وزيادة قيمة الإعانات، وتوسيع الفئات المستفيدة منها.
- توسعة الشمول بالتأمين الصحي لكل من لا يحظى بتأمين رسمي أو خاص.
- تخفيض قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

(1) https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/2020.pdf

(2) https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/2020.pdf

(3) https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/2020.pdf

- توفير الدعم اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحفاظ على ديمومة عملها وحماية فرص العمل التي توفرها، ومن ذلك إعادة جدولة استحقاق القروض لفترة زمنية تتناسب المستجندات من الظروف المعيقة
- التوسع في الإعفاءات والتسهيلات والقروض المخصصة لها، وزيادة القدرة الشرائية للمواطن وإعفاء السلع الأساسية التي يحتاجها من الضريبة بهدف إنعاش الحركة الاقتصادية.
- إصلاح السياسات التعليمية للحد من زيادة معدلات البطالة بين فئة الجامعيين، والتوجه نحو تأهيل العمالة التقنية والفنية التي يفتقد إليها سوق العمل في كثير من القطاعات، وتفعيل التنسيق اللازم مع القطاع الخاص لرصد احتياجاته الحقيقية من التخصصات ومن البرامج التي تنسجم مع المتطلبات الفنية لأعماله
- وضع استراتيجيات وطنية شاملة تجمع بين العوامل التي تسهم في الزيادة المتوقعة في معدلات البطالة وتفاقمها وفقدان الوظائف بصورة تندر بأثر سلبية على الأمن الاجتماعي⁽¹⁾.

تعقيب على النسب المتدنية لمشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل:

(الحقوقية) مرام مغالسة تعتبر تلك النسبة متدنية، وتعزو ذلك لعدة أسباب ومعوقات منها، الذهنية المجتمعية، وعدم وجود حضانات في الكثير من أماكن العمل، ووجود فجوة في الأجور حيث يتم التمييز على أساس الجنس وليس على أساس الكفاءة، وأضافت أن هناك مشكلة في المواصلات وعدم تطبيق ساعات العمل المرن خاصة للمنحبات حديثاً. وأكدت مغالسة أننا بحاجة لمبادرة وطنية حقيقية من القطاع العام والخاص لتغيير واقع سوق العمل بالنسبة للنساء، ورفع مستوى الحماية التشريعية للنساء العاملات.

رئيس بيت العمال للدراسات الأستاذ حمادة أبو نجمة يعتبر نسبة انسحاب المرأة من سوق العمل سبب رئيسي في تراجع هذه المشاركة، وبحسب رأيه فإن التقاليد الاجتماعية ونظرة بعض أفراد المجتمع إلى عمل المرأة تلعب دور كبير في الحد من انضمامها إلى سوق العمل، خاصة النظرة إلى أن عمل المرأة يجب أن ينحصر في أعمال تقليدية "مقبولة اجتماعياً"، وأن عملها مكمل من الناحية الاقتصادية لدخل الأسرة الذي يوفره عمل الزوج أو الأب، مما ينعكس سلباً على فرص العمل التي تتوفر لها من حيث الكم والنوع، وعلى فرص تقدمها الوظيفي وترقيتها، وأضاف الدور الاجتماعي للمرأة والأمومة ورعاية الأطفال والأعمال المنزلية التي يقمن بها، يشكل إرهاقاً وإنهاكاً نفسياً وجسدياً للمرأة العاملة الأمر الذي يتسبب لهن بمشاكل أسرية لعدم تمكنهن من الجمع بين واجبات الوظيفة والمسؤوليات العائلية، ويؤدي إلى عدم استمرارهن في الوظيفة أو في الاستفادة من فرص الترقى والتقدم فيها، والانسحاب المبكر من سوق العمل، فقد وصلت نسبة المتزوجات من المنسحبات من سوق العمل (78.0%)، ثلثهن متزوجات منذ فترة قصيرة (أقل من سنتين)، كما شكلت نسبة النساء المنسحبات من سوق العمل بسبب الظروف العائلية وتربية الأولاد حوالي (45.0%) من إجمالي المنسحبات.

الخطط والسياسات والبرامج التي وضعت لزيادة المشاركة الاقتصادية في المملكة وبخاصة مشاركة المرأة الاقتصادية وإدماجها في سوق العمل لذلك هناك العديد من الوثائق التي ما زال يقصها التنفيذ السليم والفاعل على أرض الواقع، باستثناء عدد من السياسات والبرامج الناجعة التي تم تطبيقها خلال السنوات القليلة الماضية خاصة التي انبثقت عن تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي أطلقت في نهاية عام 2012، الأمر الذي يستدعي أن تراجع الحكومة سياساتها بالتعاون مع القطاع الخاص لإعادة تفعيل هذه الاستراتيجية وبرامجها وأهداف رؤية الأردن 2025.

وتبقى الحقيقة الواضحة أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني انخفضت بعد جائحة كورونا مما دفع تلك الجهود خطوات إلى الوراء، أكثر مما كانت عليه قبل الجائحة.

إن التقاليد الاجتماعية ونظرة بعض أفراد المجتمع إلى عمل المرأة تلعب دور كبير في الحد من انضمامها إلى سوق العمل، خاصة النظرة إلى أن عمل المرأة يجب أن ينحصر في أعمال تقليدية "مقبولة اجتماعياً"، وأن عملها مكمل من الناحية الاقتصادية لدخل الأسرة الذي يوفره عمل الزوج أو الأب، مما ينعكس سلباً على فرص العمل التي تتوفر لها من حيث الكم والنوع، وعلى فرص تقدمها الوظيفي وترقيتها

شهد الاقتصاد الأردني خلال الفترة الماضية جملة من المتغيرات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، أحدثت العديد من الاختلالات الهيكلية في قطاعاته ولعبت دوراً هاماً في إعادة صياغة سياساته خططه وبرامجه المستقبلية

ضعف موائمة مخرجات النظام التعليمي والتدربي مع احتياجات سوق العمل الفعلية مما يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة

(1) <https://www.workershhouse.org/%AE%-%2020>

ورقة "تقدير موقف"، للوقوف على واقع المرأة الاقتصادي والتحديات التي تواجهها على مستوى السياسات والممارسات التي تحد من مشاركتها الاقتصادية الفعالة في سوق العمل⁽¹⁾.

أبرز ملامح التغييرات التي طرأت على السياسات المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة خلال الأعوام القليلة الماضية:

1. على الرغم من الجهود المحلية المبذولة في تحسين أوضاع المرأة المتمثلة في إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة، ومتابعة تنفيذ خطة عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 1998/2002، إضافة إلى الأجندة الوطنية للأعوام 2006/2015، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2025/2020، إلا أن المعطيات تشير، وفقاً لإحصائيات دائرة الإحصاءات العامة، إلى استمرار ثبات معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة في الأردن (قوة العمل منسوبة إلى السكان 15 عاماً فأكثر) خلال العشر سنوات الماضية، إذ بلغ (14) بالمئة خلال الربع الأخير من العام الماضي 2022 مقابل (53.6) بالمئة للذكور.
2. كما بلغ معدل البطالة للإناث خلال الربع الأخير من العام الماضي (31.7) بالمئة بارتفاع مقداره 1.0 نقطة مئوية مقارنة بالفترة ذاتها من العام 2021 مقابل (20.6) بالمئة للذكور.
3. يؤدي شح فرص العمل وتضييق الخيارات أمام النساء، في إطار تنفيذ سياسات غير مراعية لعدالة النوع الاجتماعي ذات العلاقة بتشغيل النساء، بالتزامن مع ضعف تمثيلهن في النقابات العمالية، وضعف شمولهن في الحماية الاجتماعية، إلى ظهور ما يُسمى بظاهرة "تأنيث الفقر"، بحيث أصبح الفقر يرتبط أكثر بالنساء، وفقاً لإحصاءات المرأة الأردنية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021، فإن نسبة النساء في الأردن اللواتي يرأسن أسرهن (المعيلات) بلغت (18.5) بالمئة في ارتفاع غير مسبوق، وهذا سببه تضاعف أعباء رعاية الأطفال وكبار السن التي تقع على نحو غير متكافئ على عاتقهن خلال جائحة كورونا.
4. تلجأ العديد من النساء إلى العمل في القطاعات غير المنظمة، إذ بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع غير المنظم (41) بالمئة، وفق آخر الأرقام الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 2018، وهذا سببه وجود العديد من مظاهر الحرمان والمعوقات والقيود التي تؤدي إلى عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل، حيث تقف الحواجز الاجتماعية والتشريعية عقبة أمام المشاركة الاقتصادية الفاعلة للمرأة، التي تشمل العادات الاجتماعية وبما يعرف بالعبء المزدوج، وقلة فرص العمل والافتقار إلى دعم رعاية أطفال النساء العاملات، إضافة إلى بعض القوانين والسياسات التمييزية التي تفتقر إلى سياسات مراعاة النوع الاجتماعي.
5. مع أن الأردن كان من أوائل الدول التي صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور، وكذلك الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، إلا أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن ما تزال عالية رغم تشابه متطلبات العمل وطبيعته والمسميات الوظيفية، فقد بلغت فجوة الأجور بين النساء والرجال العاملين في مهن مماثلة ولديهم التحصيل العلمي والخبرة المماثلتين في القطاع الخاص ما نسبته (17) بالمئة، وفق تقرير صادر عن البنك الدولي عام 2020، في حين بين تقرير آخر صادر عن منظمة العمل الدولية عام 2021 أن الفوارق في الأجور بين الجنسين ما تزال واحدة من أكثر المشاكل الهيكلية في سوق العمل الأردني، حيث بلغت فجوة الأجور بين المشتغلين من الجنسين في القطاع الخاص من حملة البكالوريوس فأعلى (41.7) بالمئة مقابل (28.9) بالمئة في القطاع العام، وهذا يترتب عليه عواقب اجتماعية واقتصادية تؤثر على النساء مثل انسحاب أو عزوف الكثير منهن عن دخول سوق العمل، واللجوء إلى العمل في القطاعات غير المنظمة، وتدني رواتبهن التقاعدية مستقبلاً. ومن المتوقع أن تكون هذه النسب ارتفعت أكثر في الوقت الحالي، خصوصاً بعد تداعيات جائحة كورونا.
6. ما تزال فجوة المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة تتقاطع مع فجوة اختيار التخصصات، وهو ما يُعرف بـ "تتميط الوظائف"، إذ ما تزال معظم النساء يملن إلى اختيار التخصصات التربوية والصحية بخلاف الرجال، لذلك نجد أن أكثر القطاعات التي تتركز فيها النساء هي الصحة والتعليم، وهذا سببه ضعف التوجيه الوظيفي والمهني في الأردن على مستوى وزارتي التربية والتعليم والعمل، الذي يؤدي غالباً إلى اختيار تخصصات مشبعة في سوق العمل، ما يزيد نسبة البطالة في صفوف النساء.
7. إن عدم التقدم باتجاه زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، يعود بشكل أساسي إلى ظروف العمل الطارئة (غير الصديقة) التي يعاني منها معظم العاملين في الأردن رجالاً ونساءً، وبخاصة مستويات الأجور المنخفضة، إلا أن النساء يتعرضن لانتهاكات لحقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطرار الآلاف منهن للعمل في القطاع غير المنظم.
8. كما أن ضعف شبكة النقل العام وبخاصة في المحافظات يستهلك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات، إلى جانب استهلاك مدد طويلة من أوقاتهم أثناء ذهابهم إلى أماكن عملهم وعودتهم منها، ما ساهم في الضغط أكثر على العديد من

- النساء للإحجام عن الانخراط في سوق العمل. كما أن تجربة النساء في النقل تختلف عن الرجال، وبخاصة العاملات في الزراعة بمناطق الأغوار، حيث ضعف الأمان والحماية الشخصية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل العام.
9. إن نسبة المقتنيات الإناث تُشكل (20) بالمئة فقط من مجموع مفتشي العمل في المملكة، وفق ورقة سياسات أصدرها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية عام 2021، ولا توجد برامج تفتيشية خاصة بعمل النساء، تأخذ بالاعتبار وقف أشكال العنف والتمييز ضدهن في سوق العمل، إذ وبحسب دراسة أصدرها مركز الفينيق عام 2021 بعنوان "سلامة المرأة في بيئة العمل"، فإن أكثر الانتهاكات القانونية لحقوق العاملات تتجسد في عدم إشراكهن في التأمين الصحي بنسبة (50.5) بالمئة، يليها عدم إشراكهن في الضمان الاجتماعي بنسبة (36.3) بالمئة، ثم عدم إشراكهن في صناديق الإذخار وقروض الإسكان بنسبة (26.3) بالمئة.
10. ما يزال بعض الأشخاص (ذكورًا وإناثًا) يُنكرون ظاهرة التحرش في بيئة العمل ويعتبرون الحديث عن هذا الأمر والتركيز عليه شكلاً من أشكال المبالغة، إلا أن الاستمرار في إنكار القضايا المهمة التي تمس النساء غير مقبول بالنسبة لباحثين وباحثات في شؤون المرأة، كما أن الحديث عن هذه الظاهرة قد يُشجع النساء على التبليغ عن حالات التحرش بهن في سوق العمل، لأن التحرش بنوعيه (اللفظي والجنسي) يُشكل عائقاً كبيراً يحول دون حصول النساء على فرص العمل.
11. لم يُصادق الأردن حتى الآن على اتفاقية رقم (190) بشأن مناهضة العنف والتحرش في العمل، على الرغم من إعلان وزارة العمل في تشرين الثاني الماضي بالمضي قدمًا للمصادقة عليها، وما يزال هناك قصور في وجود سياسات داخل منشآت الأعمال للتبليغ عن حالات التحرش. إلا أن مجلس النواب عالج، عند إقراره لمشروع القانون المعدل لقانون العمل مؤخرًا، جزءاً من المشكلة، وذلك بالموافقة على التعديلات التي اقترحتها لجنة العمل النيابية على المادة (29)، بحيث جرى إعادة صياغة الفقرة (ب) منها لتتضمن فرض غرامة لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، وتُضاعف الغرامة في حال التكرار على صاحب العمل أو من يمثله حال اعتدى على الموظفين المستخدمين لديه بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي. ولكن تبقى معالجة الجزء الآخر من المشكلة وهو أن هذا التعديل اقتصر فقط على صاحب العمل أو من يمثله فقط، بينما من الممكن أن يقع التحرش الجنسي من الزملاء أو المراجعين، وهذا ما أكدته دراسة "سلامة المرأة في بيئة العمل" الصادرة عن مركز الفينيق 2021، بأن حجم العنف بمختلف أشكاله ومن ضمنه "التحرش الجنسي" يقع على المرأة بنسبة (37%) من المراجعين والزوار، و (13%) من الزملاء في العمل.
12. كما عالج مجلس النواب القيود الموجودة في المادة (69) من قانون العمل والتي تحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، وذلك بالموافقة على التعديلات المقترحة من قبل لجنة العمل النيابية على هذه المادة، بحيث جرى إعادة صياغتها لتصبح كالتالي: "يُحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، ويُصدر الوزير التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمُرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليليًا لخلق بيئة عمل آمنة". وهذا ما كان يُطالب به مركز الفينيق ومؤسسات المجتمع المدني وعدد من الجهات منها مؤسسة فكر، تضامن النساء، تجمع لجان المرأة ومحامون بلا حدود وعدد من الخبراء منهم الأستاذة فداء الحمود، معالي ياسرة غوشة، العين إحسان بركات وذلك من خلال عدد من الاجتماعات واللقاءات التنسيقية بمظلة اللجنة الوطنية لشؤون المرأة.
13. ضرورة العمل على إزالة أية قيود قد تحد أو تؤثر على مشاركة المرأة الاقتصادية وأهمية تضمينها بحمايات إضافية لكل من النساء والرجال الذين يعملون في المهن والأوقات الصعبة.
14. لم تتم الاستجابة حتى الآن للمطالبات بتعديل المادة (70) من قانون العمل برفع إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوماً بدلاً من 70 يوماً أسوةً بالقطاع العام.
15. ما يزال العاملون والعاملات في قطاع الزراعة يعانون من عدم إشراكهم في مظلة الضمان الاجتماعي، بالرغم من صدور نظام عمال الزراعة بعد سنوات طويلة من الانتظار ينص على شمولهم بأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي. لكن ما إن أقر النظام، في أيار 2021، حتى اصطدم بعوائق حالت دون تطبيقه بالشكل الصحيح، إذ مارس أصحاب العمل في القطاع الزراعي ضغوطات على الحكومة لتعديله بما يتناسب مع مصالحهم، أو إلغائه، وبخاصة ما يتعلق بجزئية شمول العاملين والعاملات بالضمان الاجتماعي، ونتيجة لذلك، صدر البلاغ رقم (41) بعد شهرين من إقرار النظام، الذي أتاح لأصحاب الحيازات الزراعية شمول العاملين لديهم بتأمين إصابات العمل فقط، على أن يتم شمولهم بباقي التأمينات اعتباراً من 1 كانون الثاني 2023، لتخرج الحكومة في مطلع شباط عام 2022 وتقرّر تأجيل تفعيل النظام حتى بداية عام 2024. ولأن النساء أكثر من يعملن في قطاع الزراعة غير المنظم، فهن أكثر من يتعرضن لهذا الانتهاك لحقهن.
16. نتعرض النساء ذوات الإعاقة إلى تحديات مضاعفة في سوق العمل، إذ يتخذ أصحاب العمل الإعاقة حجة لعدم تشغيلهن على الرغم من مهارتهن، إضافة إلى ظروف العمل الصعبة التي تعاني منها النساء ذوات الإعاقة، من حيث انخفاض مستويات أجورهن وغياب الأمان الوظيفي والتشكيك بقدراتهن وضعف البنية التحتية المناسبة لعمالهن، وهناك قصور في تشجيع ريادة النساء من ذوات الإعاقة لعمل المشاريع والمطابخ الإنتاجية التي تُدر عليهن الدخل وتجعلنهم ممكنات اقتصاديًا، ما يتطلب تبني سياسات اقتصادية تنظر إلى المشاركة الاقتصادية للمرأة نظرة تنموية وشمولية ومستدامة.

17. تُقدم العديد من المؤسسات المالية القروض للنساء تحت عنوان تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، ولإقامة مشاريع إنتاجية تُدر عليهن الدخل، إلا أن العديد من مؤسسات التمويل للمشاريع الصغيرة أخفقت في ذلك، وأصبحت تقدم هذه القروض لغايات استهلاكية شخصية وليست إنتاجية، وبدلاً من انتشار النساء من دائرة الفقر، جرى إغراقهن في الديون وأصبحن (غارمات)، وتسبب ذلك في دخول العديد منهن إلى السجون، وفقدان ثقة العديد من المؤسسات المالية بقدرة النساء على تسديد القروض، مما جعلها تطلب ضمانات وتفرض قيوداً عديدة على النساء للحصول على هذه القروض، هذا إلى جانب إجبار بعضهن على الاقتراض من المؤسسات المصرفية المختلفة لأهداف بعيدة عن مصالحهن ومصالح أسرهن، ويصل الأمر إلى الاستيلاء على أجور بعضهن بالقوة، وحرمان بعضهن من حق التصرف الحر بمواردهن.
18. ضرورة العمل على ضمان وجود تسهيلات فيما يتعلق بالضمانات عند لجوء النساء ذوات المشاريع (كبيرة أو صغيرة) لتيسير سبل حصولهن على القروض الميسرة والسداد الميسر، نظراً للضعف أو إنعدام وجود الضمانات المطلوبة للاقتراض وخاصة قطاع البنوك والمؤسسات الإقراضية الكبرى.

ما يزال بعض الأشخاص (ذكورًا وإناثًا) يُنكرون ظاهرة التحرش في بيئة العمل ويعتبرون الحديث عن هذا الأمر والتركيز عليه شكلاً من أشكال المبالغة، إلا أن الاستمرار في إنكار القضايا المهمة التي تمس النساء غير مقبول بالنسبة لباحثين وباحثات في شؤون المرأة، كما أن الحديث عن هذه الظاهرة قد يُشجع النساء على التبليغ عن حالات التحرش بهن في سوق العمل، لأن التحرش بنوعيه (اللفظي والجنسي-) يُشكل عائقًا كبيرًا يحول دون حصول النساء على فرص العمل.

إن ضعف شبكة النقل العام وبخاصة في المحافظات يستهلك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات، إلى جانب استهلاك مدد طويلة من أوقاتهم أثناء ذهابهم إلى أماكن عملهم وعودتهم منها، ما ساهم في الضغط أكثر على العديد من النساء للإحجام عن الانخراط في سوق العمل. كما أن تجربة النساء في النقل تختلف عن الرجال، وبخاصة العاملات في الزراعة بمناطق الأغوار، حيث ضعف الأمان والحماية الشخصية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل العام.

المقدمة:

تم تنفيذ هذا الاستطلاع لغايات الإحاطة بكافة الممارسات والواقع المتعلق بالعنف في عالم العمل، حيث تم تصميم الاستبانة بشكل علمي ومنهجي لغايات الوصول إلى نتائج علمية يمكن البناء عليها على ضوء تحليل التشريعات والسياسات الوطنية، وقياس مدى فعاليتها في بيئة وعالم العمل.

وتم تصميم الاستطلاع لغايات التعرف على مدى وجود بيئة عمل آمنة للمرأة وخالية من العنف، "ومدى فعالية التشريعات والسياسات والممارسات" المناهضة للعنف ضد المرأة العاملة في بيئة العمل، والتي تشمل مجموعة من السلوكيات والتصرفات غير المرغوب فيها، والتي تستهدف المرأة العاملة وتؤثر على حقوقها وكرامتها في مكان العمل. وقد تم تنفيذ هذا الاستطلاع في الفترة الممتدة ما بين 2024/3/3 - 2024/4/11. وبلغ حجم العينة (1401) من النساء العاملات في القطاعين العام والخاص، تم اختيارهم بشكل عشوائي من عدة مواقع تغطي المملكة الأردنية الهاشمية جغرافياً وسكانياً وموزعة على 3 أقاليم: وسط وشمال وجنوب، كان منهن (299) لم يمتلكن أدنى معرفة بمفهوم العنف ضد المرأة، وبالتالي لم يتمكن من الإجابة عن أسئلة الاستبيان، في حين تمكن (1102) من العينة من الإجابة عن جميع أسئلة الاستبيان.

ويكشف هذا الاستطلاع مدى معرفة النساء العاملات بمفهوم العنف وأنواعه، ومدى تعرضها له، والوعي بالسياسات والتدابير المناهضة للعنف وحماية النساء منه في بيئة العمل، والعوامل التي تقلل من فرص حدوث العنف ضد المرأة، ويكشف عن التشريعات القانونية والوطنية الهادفة إلى حماية النساء العاملات من كافة أشكال ومظاهر العنف في العمل.

أبرز النتائج:

- ما يزيد عن ثلثي النساء العاملات يعملن في القطاع الخاص (73.6%)، فيما بلغت نسبة المشاركات ممن يعملن في القطاع العام (الحكومي) (26.4%).
- النسبة الأكبر من النساء العاملات تراوحت أعمارهن بين (26-35 سنة) والتي بلغت (47.7%) و (33.9%) منهن تراوحت أعمارهن بين (36-50 سنة)، بينما شكّلت نسبة النساء العاملات ممن تراوحت أعمارهن بين (51 سنة - فما فوق) النسبة الأقل، والتي بلغت (9.2%).
- أشارت النتائج إلى أن الحالة العائلية للنسبة الأكبر من النساء العاملات هي (عزباء) وبنسبة بلغت (37.1%) و(متزوجة) بنسبة بلغت (35.6%)، بينما شكّلت الحالة العائلية (أرملة) النسبة الأقل والتي بلغت (6.9%).
- (65.5%) من النساء العاملات معيلات لأحد أفراد الأسرة، بينما (34.5%) منهن غير معيلات لأحد.
- (74.7%) من النساء العاملات يعملن كعاملات، مقارنةً بما نسبته (25.3%) منهن يعملن كمشرفات.
- أشارت النتائج إلى (62.2%) من النساء العاملات حاصلات على الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس)، و (19.2%) حاصلات على شهادات الدراسات العليا، بينما (9.0%) حاصلات على شهادة الثانوية العامة وأقل.
- ما يزيد عن نصف النساء العاملات تراوحت مدة خبرتهن في قطاع العمل (من سنة - خمس سنوات) (53.1%)، (33.6%) تراوحت خبرتهن (أكثر من 5 سنوات)، بينما (13.3%) تراوحت خبرتهن (أقل من سنة).
- (74.9%) من النساء العاملات لا ينتمين لنقابة عمالية، مقارنةً بما نسبته (25.1%) من النساء العاملات ينتمين لنقابة عمالية.
- أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن النسبة الأكبر من النساء العاملات يعملن في القطاع الصناعي (23.9%)، والتعليمي (17.8%) والتجاري (14.3%)، بينما النسبة الأقل من النساء العاملات يعملن في قطاع التدريب المهني (2.1%).
- أفادت (21.7%) من النساء العاملات بامتلاكهن معرفة بمفهوم العنف، و(5.2%) امتلاكهن معرفة إلى حد ما بهذا المفهوم، بينما أفادت (73.1%) منهن بعدم امتلاكهن المعرفة بهذا المفهوم.
- على الرغم من وجود (73.1%) من النساء العاملات لا يمتلكن معرفة بمفهوم العنف، إلا أن (51.7%) منهن قد تمكن من الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة.
- تتنوع مصادر المعرفة التي تقدم مفهوم العنف في المجتمع الأردني بين ورش العمل والدورات التدريبية ووسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي والجهد الذاتي وغيرها من مصادر المعرفة، إلا أن وسائل التواصل الاجتماعي (62.5%) ووسائل الإعلام (35.9%) والجهد الذاتي (27.4%) وورش العمل (22.1%) تعتبر من أكثر الوسائل التي تقدم معلومات بشأن مفهوم العنف ضد المرأة العاملة في بيئة العمل.
- على الرغم من وجود (73.1%) من النساء العاملات لا يمتلكن معرفة بمفهوم العنف، إلا أن (51.7%) منهن قد تمكن من الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة.
- تتنوع مصادر المعرفة التي تقدم مفهوم العنف في المجتمع الأردني بين ورش العمل والدورات التدريبية ووسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي والجهد الذاتي وغيرها من مصادر المعرفة، إلا أن وسائل التواصل الاجتماعي (62.5%)

وسائل الإعلام (35.9%) والجهد الذاتي (27.4%) وورش العمل (22.1%) تعتبر من أكثر الوسائل التي تقدم معلومات بشأن مفهوم العنف ضد المرأة العاملة في بيئة العمل.

- أشارت النتائج إلى أن (16.6%) من النساء العاملات حصلن على المعرفة بشأن مفهوم العنف من مصادر أخرى.
- تعتبر النساء العاملات في قطاع التدريب المهني (65.5%) والزراعي (65.2%) والسياحي (55.8%) والإداري (51.0%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف الاقتصادي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الزراعي (32.6%)، والتجاري (27.3%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف الجسدي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في قطاع التدريب المهني (72.4%) والصناعي (71.0%) والزراعي (60.9%) والتجاري (58.4%) والخدمات (54.4%) والإداري (51.0%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف اللفظي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي (39.5%) والسياحي (32.6%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف الجنسي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي من أكثر النساء عرضة للعنف الاقتصادي (29.1%) والعنف الجسدي (39.2%) والعنف اللفظي (38.7%) والعنف الجنسي (55.1%) من نسبة الإناث اللواتي تعرضن لكل شكل من أشكال العنف.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي من أكثر النساء عرضة للعنف الاقتصادي (11.2%) والعنف الجسدي (6.1%) والعنف اللفظي (17.8%) والعنف الجنسي (9.9%) من نسبة أفراد العينة.
- أفادت (79.3%) من النساء العاملات مشاهدتهن لحالات عنف ضد امرأة عاملة في بيئة العمل، بينما أفادت (20.7%) منهن عدم مشاهدتهن لأي حالة عنف ضد امرأة عاملة أخرى في بيئة العمل.
- بين الاستطلاع أن أكثر النساء العاملات تتعرض للعنف أثناء الذهاب والإياب من العمل (71.1%)، مقارنةً بما نسبته (28.9%) منهن لا يتعرضن للعنف أثناء الذهاب والإياب من العمل.
- أشارت النتائج إلى أن (64.6%) من النساء العاملات تعرضن للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء في العمل، مقارنةً بما نسبته (35.2%) منهن لم يتعرضن لذلك.
- أشار الاستطلاع إلى أن تعرض النساء العاملات لأشكال متعددة من التمييز في بيئة العمل، ومنها التمييز في الأجور والتمييز في عدد ساعات العمل والتمييز في نظام الشفقات والتمييز في العمل الإضافي والتمييز في الامتيازات الوظيفية من أكثر أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء العاملات في بيئة العمل، إلا أن أكثرها التمييز في الامتيازات الوظيفية (56.6%)، والتمييز في الأجور (36.3%) والتمييز في العمل الإضافي (21.1%).
- أشارت النتائج إلى أن (21.3%) من النساء العاملات تعرضن لأشكال أخرى من التمييز في بيئة العمل.
- بين الاستطلاع أن (48.9%) من النساء العاملات تعرضن للدفع أو الإمساك بك بعنف من قبل صاحب العمل أو من أحد الزملاء، مقارنةً بما نسبته (51.1%) منهن لم يتعرضن لذلك.
- (27.5%) من النساء العاملات قد شاركن في ورش العمل واللقاءات والدورات التي عقدتها أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما (72.5%) منهن لم يشاركن في مثل هذه الورش واللقاءات والدورات.
- قامت (38.0%) من النساء العاملات بالإطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما (62.0%) منهن لم يقمن بذلك.
- قامت العديد من الجهات بتنفيذ ورش عمل ولقاءات ودورات حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل، وقد شاركن بها (303) من النساء العاملات، حيث شارك (92.4%) منهن في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها المنظمات الدولية، و(47.9%) شاركن في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها النقابات، و (35.6%) منهن شاركن في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها الجمعيات النسوية، و (29.0%) شاركن في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها الوزارات.
- (27.5%) من النساء العاملات قد شاركن في ورش العمل واللقاءات والدورات التي عقدتها أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما (72.5%) منهن لم يشاركن في مثل هذه الورش واللقاءات والدورات.
- (27.5%) من النساء العاملات قد شاركن في ورش العمل واللقاءات والدورات التي عقدتها أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما (72.5%) منهن لم يشاركن في مثل هذه الورش واللقاءات والدورات.
- أفادت (47.3%) من النساء العاملات بوجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل، بينما أفادت (52.7%) منهن بعدم وجود هذه الآليات كشفت (39.7%) من النساء العاملات عن قيامهن بتقديم شكوى في حال تعرضهن لعنف في بيئة العمل، بينما بينت (60.3%) منهن بعدم قيامهن بتقديم شكوى.
- كشف الاستطلاع عن وجود العديد من الأسباب التي تمنع النساء العاملات من التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل عند تعرضهن للعنف، وتتمثل أبرز هذه الأسباب فيما يأتي:
 - الخوف من فقدان العمل وإنهاء الخدمات بنسبة بلغت (57.7%).
 - ممارسة العنف من قبل صاحب العمل بنسبة بلغت (41.4%).
 - الخوف من نظرة المجتمع (الوصمة المجتمعية) بنسبة بلغت (40.5%).

- عدم الثقة بدور الجهات المسؤولة في متابعة الشكاوى بنسبة بلغت (39.3%).
- بينت (37.8%) من النساء العاملات وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع للنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة التي تعمل بها، بينما بينت (62.2%) منهن بعدم وجود هذا الصندوق.
- كشف الاستطلاع عن وجود العديد من الأسباب التي تمنع النساء العاملات من التقدم بشكاوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل عند تعرضهن للعنف، وتتمثل أبرز هذه الأسباب فيما يأتي:
 - الخوف من فقدان العمل وإنهاء الخدمات بنسبة بلغت (57.7%).
 - ممارسة العنف من قبل صاحب العمل بنسبة بلغت (41.4%).
 - الخوف من نظرة المجتمع (الوصمة المجتمعية) بنسبة بلغت (40.5%).
 - عدم الثقة بدور الجهات المسؤولة في متابعة الشكاوى بنسبة بلغت (39.3%).
 - بينت (37.8%) من النساء العاملات وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع للنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة التي تعمل بها، بينما بينت (62.2%) منهن بعدم وجود هذا الصندوق.

المحور الأول: المعلومات الديموغرافية

1. قطاع العمل

الجدول رقم (1): قطاع العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإيجابية | قطاع العمل |
|----------------|---------|-----------|------------|
| 26.4 | 370 | عام | |
| 73.6 | 1031 | خاص | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

ما يزيد عن ثلثي النساء العاملات يعملن في القطاع الخاص (73.6%)، فيما بلغت نسبة المشاركات ممن يعملن في القطاع العام (الحكومي) (26.4%).

الشكل رقم (1): قطاع العمل

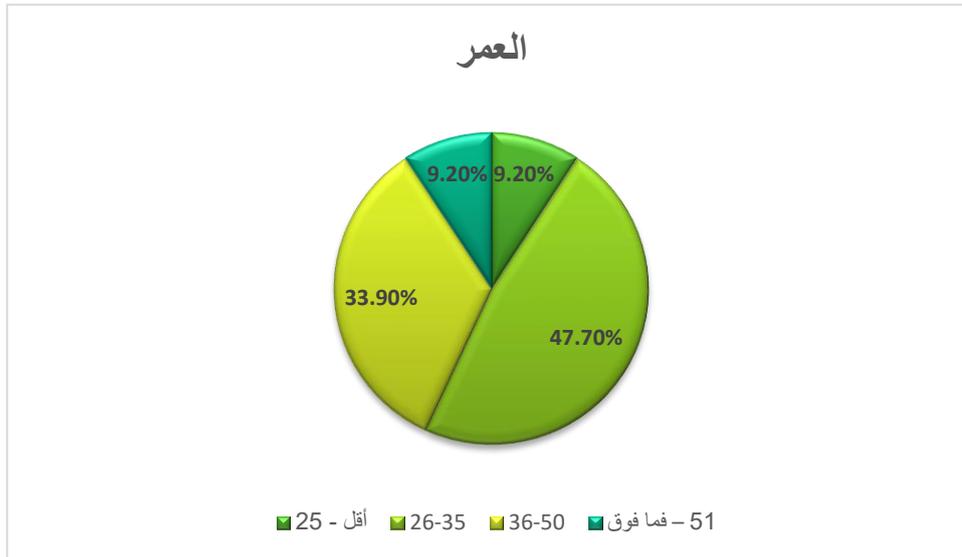


2. العمر
الجدول رقم (2): العمر

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | العمر |
|----------------|---------|--------------|-------|
| 9.2 | 129 | أقل - 25 | |
| 47.7 | 668 | 35-26 | |
| 33.9 | 475 | 50-36 | |
| 9.2 | 129 | 51 - فما فوق | |

النسبة الأكبر من النساء العاملات تراوحت أعمارهن بين (26-35 سنة) والتي بلغت (47.7%) و (33.9%) منهن تراوحت أعمارهن بين (36-50 سنة)، بينما شكّلت نسبة النساء العاملات ممن تراوحت أعمارهن بين (51 سنة - فما فوق) النسبة الأقل، والتي بلغت (9.2%).

الشكل رقم (2): العمر

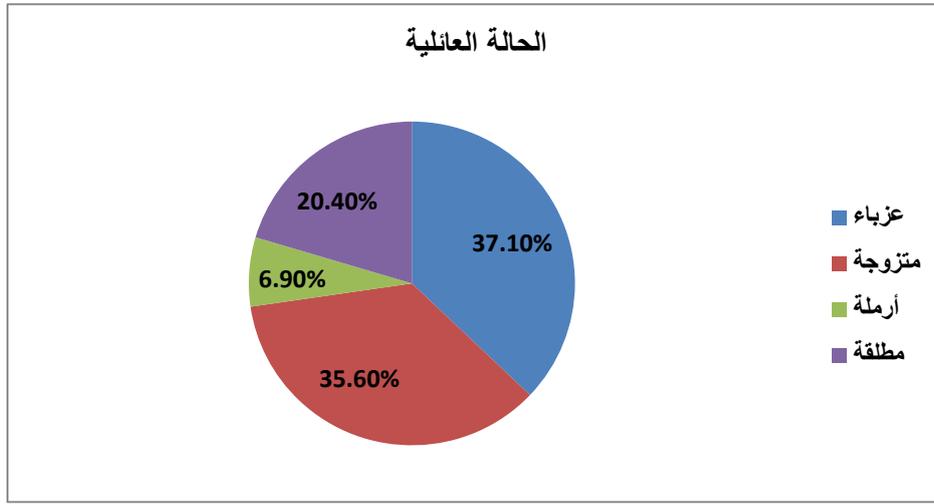


3. الحالة العائلية
الجدول رقم (3): الحالة العائلية

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | الحالة العائلية |
|----------------|---------|---------|-----------------|
| 37.1 | 520 | عزباء | |
| 35.6 | 499 | متزوجة | |
| 6.9 | 97 | أرملة | |
| 20.4 | 285 | مطلقة | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

أشارت النتائج إلى أن الحالة العائلية للنسبة الأكبر من النساء العاملات هي (عزباء) وبنسبة بلغت (37.1%) و(متزوجة) بنسبة بلغت (35.6%)، بينما شكلت الحالة العائلية (أرملة) النسبة الأقل والتي بلغت (6.9%).

الشكل رقم (3): الحالة العائلية

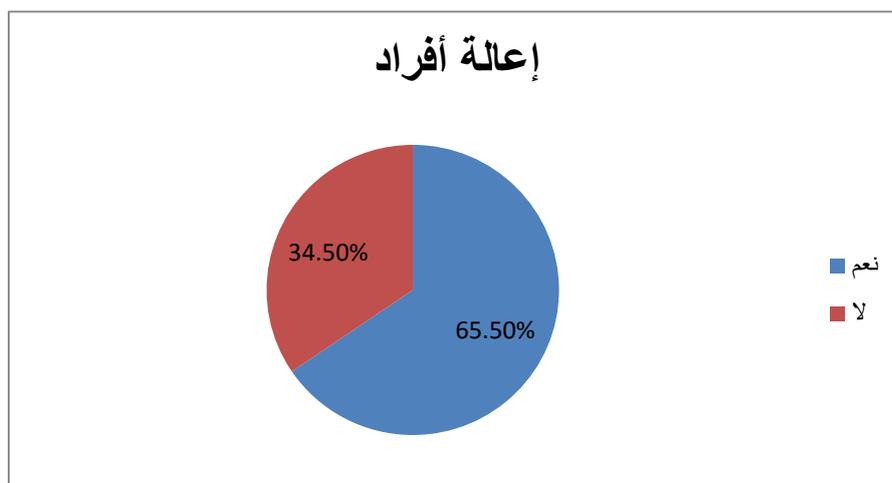


4. هل تعيلين أحد؟
الجدول رقم (4): إعالة أفراد

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | إعالة أفراد |
|----------------|---------|---------|-------------|
| 65.5 | 917 | نعم | |
| 34.5 | 484 | لا | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

(65.5%) من النساء العاملات معيلات لأحد أفراد الأسرة، بينما (34.5%) منهن غير معيلات لأحد.

الشكل رقم (4): إعالة أفراد

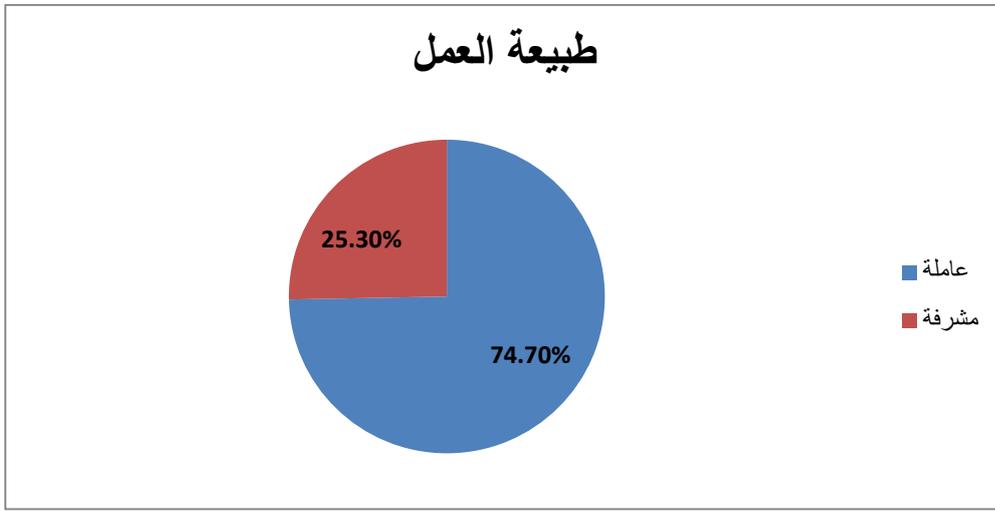


5. طبيعة العمل
الجدول رقم (5): طبيعة العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | طبيعة العمل |
|----------------|---------|---------|-------------|
| 74.7 | 1047 | عاملة | |
| 25.3 | 354 | مشرفة | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

(74.7%) من النساء العاملات يعملن كعاملات، مقارنةً بما نسبته (25.3%) منهن يعملن كمشرفات.

الشكل رقم (5): طبيعة العمل

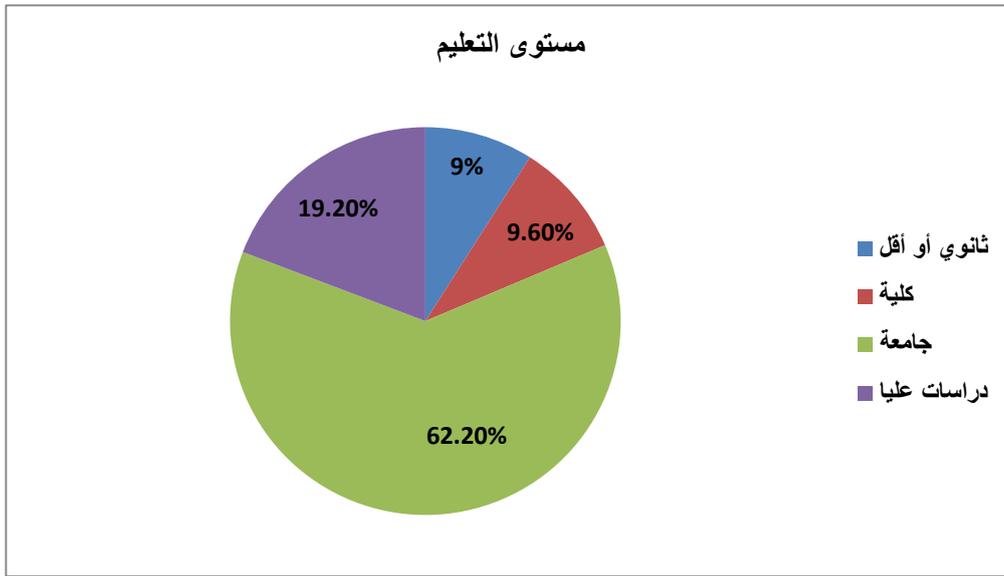


6. مستوى التعليم
الجدول رقم (6): مستوى التعليم

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | مستوى التعليم |
|----------------|---------|--------------|---------------|
| 9.0 | 126 | ثانوي أو أقل | |
| 9.6 | 134 | كلية | |
| 62.2 | 872 | جامعة | |
| 19.2 | 269 | دراسات عليا | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

أشارت النتائج إلى (62.2%) من النساء العاملات حاصلات على الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس)، و (19.2%) حاصلات على شهادات الدراسات العليا، بينما (9.0%) حاصلات على شهادة الثانوية العامة وأقل.

الشكل رقم (6): مستوى التعليم

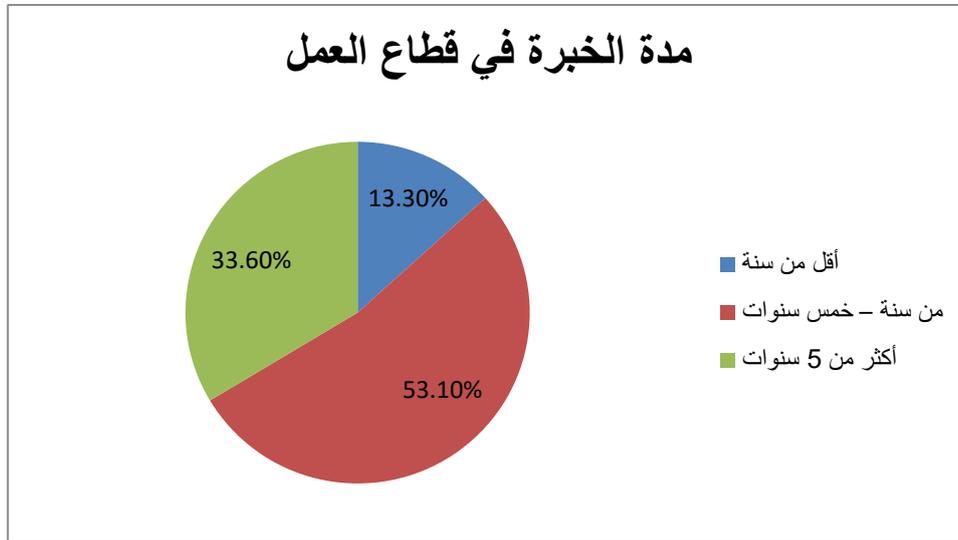


7. كم مدة الخبرة لديك في قطاع عملك؟
الجدول رقم (7): مدة الخبرة في قطاع العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | مدة الخبرة في قطاع العمل |
|----------------|---------|--------------------|--------------------------|
| 13.3 | 186 | أقل من سنة | |
| 53.1 | 744 | من سنة – خمس سنوات | |
| 33.6 | 471 | أكثر من 5 سنوات | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

ما يزيد عن نصف النساء العاملات تراوحت مدة خبرتهن في قطاع العمل (من سنة – خمس سنوات) (53.1%)، (33.6%) تراوحت خبرتهن (أكثر من 5 سنوات)، بينما (13.3%) تراوحت خبرتهن (أقل من سنة).

الشكل رقم (7): مدة الخبرة في قطاع العمل

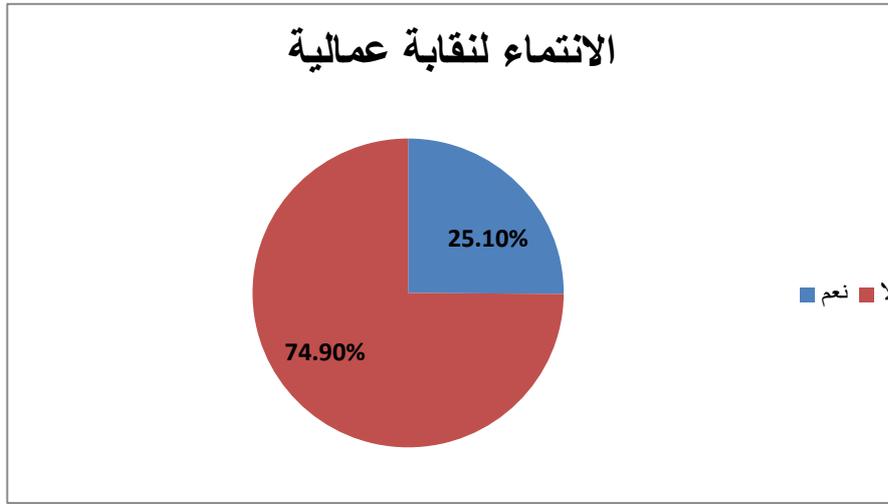


8. هل تنتمين لنقابة عمالية؟
الجدول رقم (8): الانتماء لنقابة عمالية

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | الانتماء لنقابة عمالية |
|----------------|---------|---------|------------------------|
| 25.1 | 352 | نعم | |
| 74.9 | 1049 | لا | |
| %100 | 1401 | | المجموع |

(74.9%) من النساء العاملات لا ينتمين لنقابة عمالية، مقارنةً بما نسبته (25.1%) من النساء العاملات ينتمين لنقابة عمالية.

الشكل رقم (8): الانتماء لنقابة عمالية

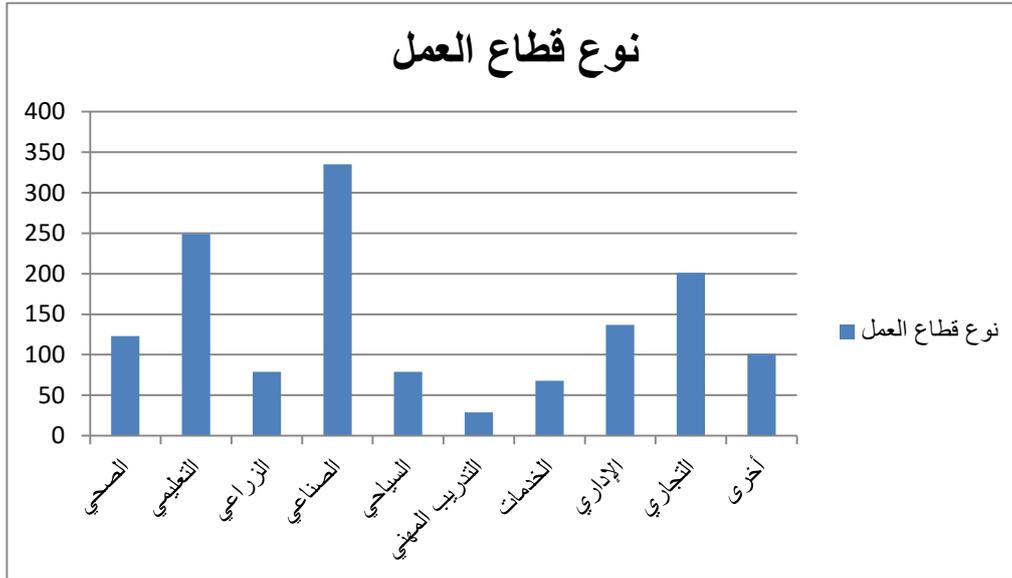


9. أي من القطاعات الآتية تعملين بها؟
الجدول رقم (9): نوع قطاع العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | نوع قطاع العمل |
|----------------|---------|----------------|----------------|
| 8.8 | 123 | الصحي | |
| 17.8 | 249 | التعليمي | |
| 5.6 | 79 | الزراعي | |
| 23.9 | 335 | الصناعي | |
| 5.6 | 79 | السياحي | |
| 2.1 | 29 | التدريب المهني | |
| 4.9 | 68 | الخدمات | |
| 9.8 | 137 | الإداري | |
| 14.3 | 201 | التجاري | |
| 7.2 | 101 | أخرى | |
| %100 | 1401 | المجموع | |

أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن النسبة الأكبر من النساء العاملات يعملن في القطاع الصناعي (23.9%)، والتعليمي (17.8%) والتجاري (14.3%)، بينما النسبة الأقل من النساء العاملات يعملن في قطاع التدريب المهني (2.1%).

الشكل رقم (9): نوع قطاع العمل

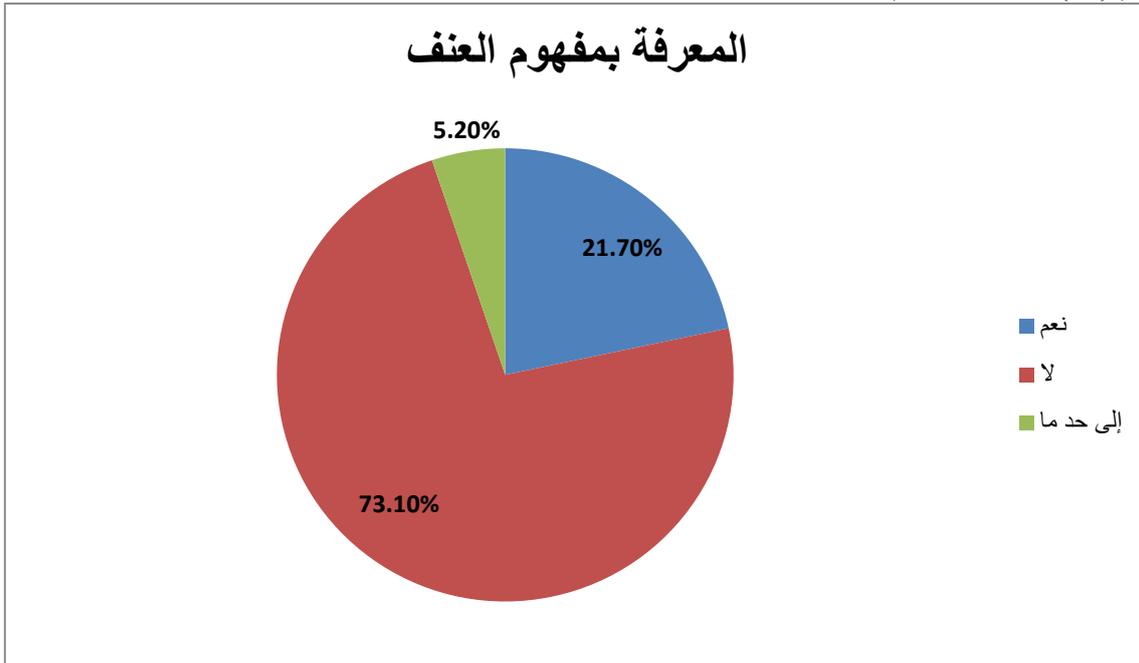


1. هل لديك معرفة بمفهوم العنف؟
الجدول رقم (10): المعرفة بمفهوم العنف

| الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------|---------|----------------|
| نعم | 304 | 21.7 |
| لا | 1024 | 73.1 |
| إلى حد ما | 73 | 5.2 |
| المجموع | 1401 | %100 |

- أفادت (21.7%) من النساء العاملات بامتلاكهن معرفة بمفهوم العنف، و (5.2%) امتلاكهن معرفة إلى حد ما بهذا المفهوم، بينما أفادت (73.1%) منهن بعدم امتلاكهن المعرفة بهذا المفهوم.
- على الرغم من وجود (73.1%) من النساء العاملات لا يمتلكن معرفة بمفهوم العنف، إلا أن (51.7%) منهن قد تمكن من الإجابة عن جميع فقرات الإستبانة.

الشكل رقم (10): المعرفة بمفهوم العنف

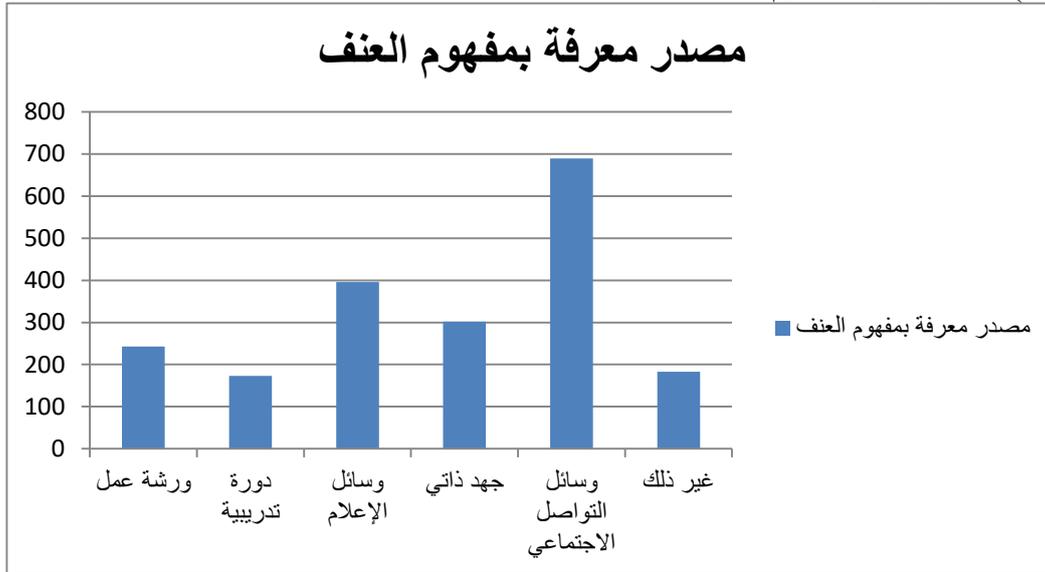


2. من أين حصلتِ على هذه المعلومة؟
الجدول رقم (11): مصدر المعرفة بمفهوم العنف

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | مصدر المعرفة بمفهوم العنف |
|----------------|---------|-------------------------|---------------------------|
| 22.1 | 243 | ورشة عمل | |
| 15.7 | 173 | دورة تدريبية | |
| 35.9 | 396 | وسائل الإعلام | |
| 27.4 | 302 | جهد ذاتي | |
| 62.5 | 689 | وسائل التواصل الاجتماعي | |
| 16.6 | 183 | غير ذلك | |

- تتنوع مصادر المعرفة التي تقدم مفهوم العنف في المجتمع الأردني بين ورش العمل والدورات التدريبية ووسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي والجهد الذاتي وغيرها من مصادر المعرفة، إلا أن وسائل التواصل الاجتماعي (62.5%) ووسائل الإعلام (35.9%) والجهد الذاتي (27.4%) وورش العمل (22.1%) تعتبر من أكثر الوسائل التي تقدم معلومات بشأن مفهوم العنف ضد المرأة العاملة في بيئة العمل.
- أشارت النتائج إلى أن (16.6%) من النساء العاملات حصلن على المعرفة بشأن مفهوم العنف من مصادر أخرى.

الشكل رقم (11): مصدر المعرفة بمفهوم العنف

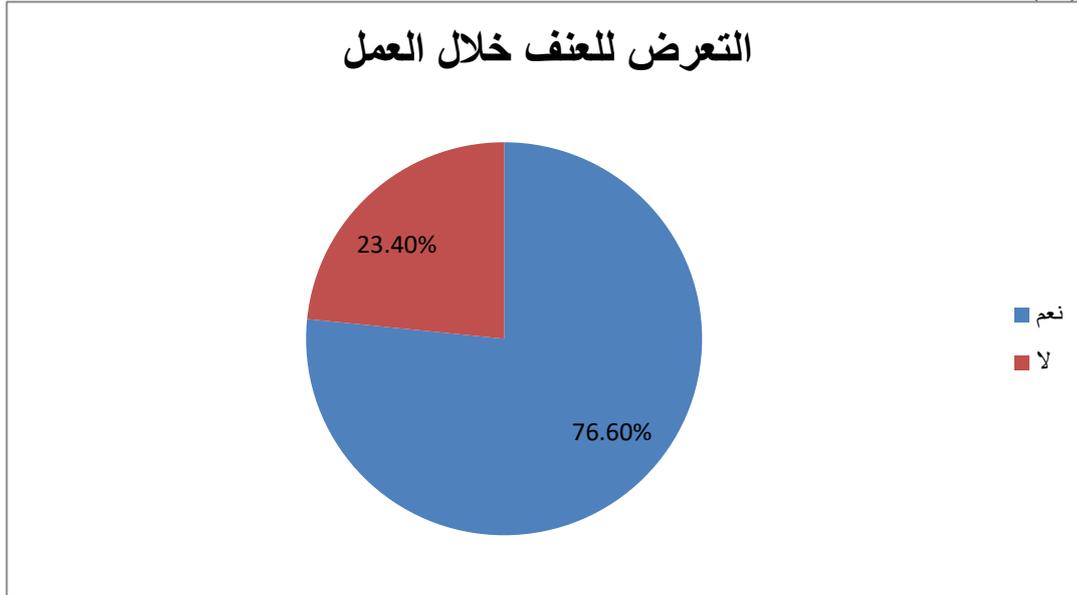


3. هل تعرضت لأي شكل من أشكال العنف خلال العمل؟
الجدول رقم (12): التعرض للعنف خلال العمل

| التعرض للعنف خلال العمل | الإجابية | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------------|----------|---------|----------------|
| | نعم | 844 | 76.6 |
| | لا | 258 | 23.4 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

بينت النتائج أن (76.6%) من النساء العاملات تعرضن للعنف في بيئة العمل، مقارنةً بما نسبته (23.4%) لم يتعرضن للعنف.

الشكل رقم (12): التعرض للعنف خلال العمل

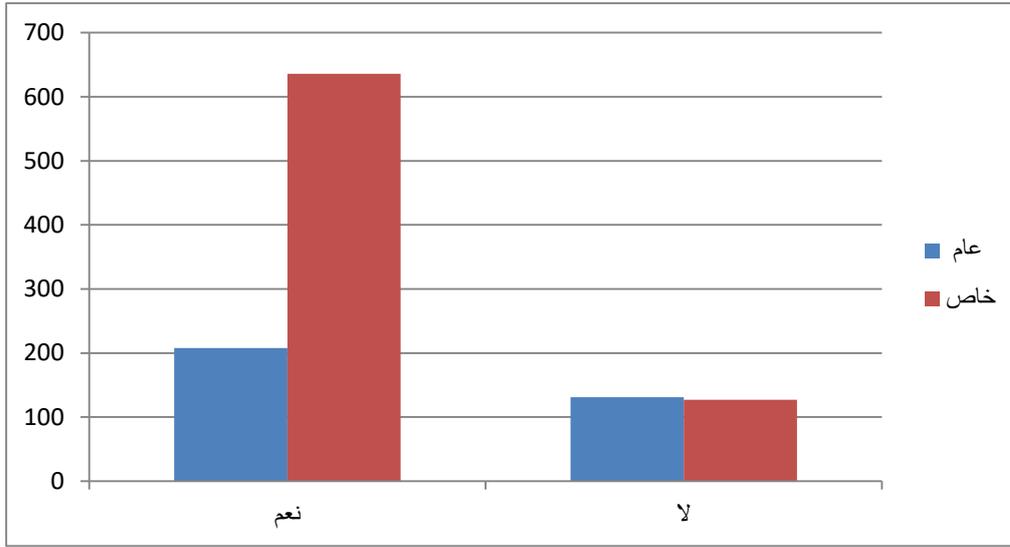


الجدول رقم (13): التعرض للعنف حسب قطاع العمل

| الإجابة | عام | | خاص | |
|---------|---------|----------------|---------|----------------|
| | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية |
| نعم | 208 | 18.9 | 636 | 57.7 |
| لا | 131 | 11.9 | 127 | 11.5 |

تعتبر النساء العاملات في القطاع الخاص هن الأكثر عرضة للتعرض للعنف خلال العمل (57.7%)، مقارنةً بالنساء العاملات في القطاع العام (18.9%).

الشكل رقم (13): التعرض للعنف حسب قطاع العمل

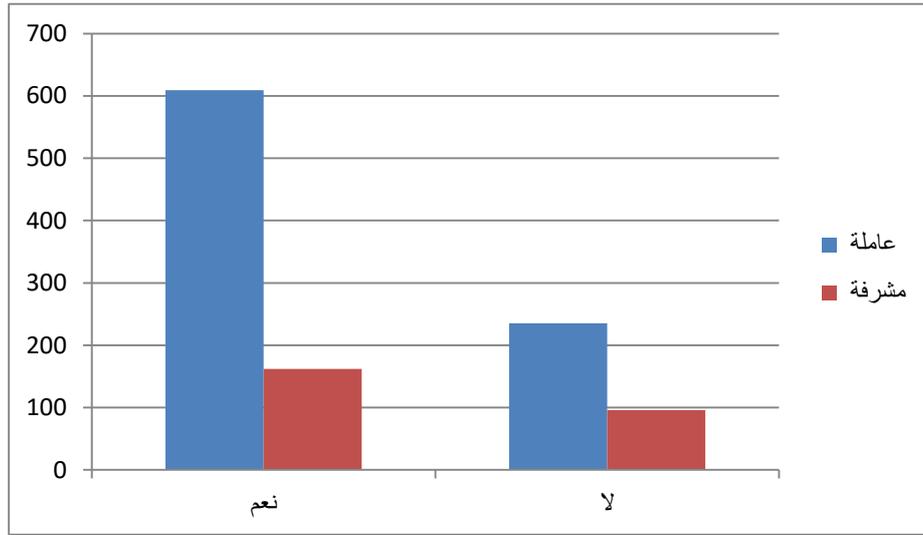


الجدول رقم (14): التعرض للعنف حسب طبيعة العمل

| طبيعة العمل الإجابة | عاملة | | مشرفة | |
|------------------------|---------|----------------|---------|----------------|
| | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية |
| نعم | 609 | 55.3 | 235 | 21.3 |
| لا | 162 | 14.7 | 96 | 8.7 |

تعتبر النساء اللواتي يعملن كعاملات هن الأكثر عرضة للعنف (55.3%)، مقارنةً بالنساء اللواتي يعملن كمشرفات (21.3%).

الشكل رقم (14): التعرض للعنف حسب طبيعة العمل

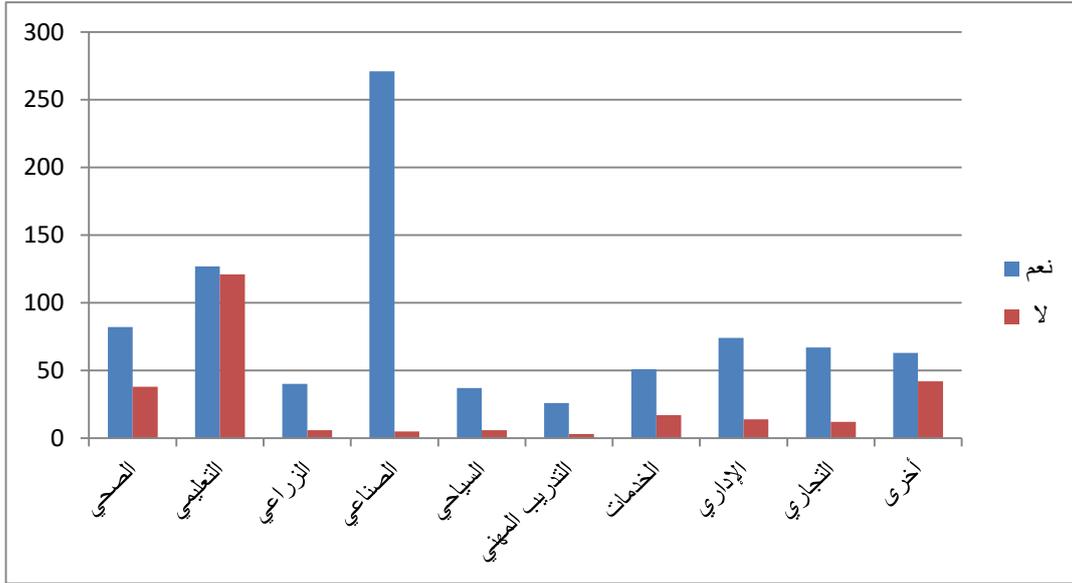


الجدول رقم (15): التعرض للعنف نوع قطاع العمل

| لا | | نعم | | الإجابة |
|----------------|---------|----------------|---------|----------------|
| النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | نوع قطاع العمل |
| 3.4 | 38 | 7.4 | 82 | الصحي |
| 11.0 | 121 | 11.5 | 127 | التعليمي |
| 0.5 | 6 | 3.6 | 40 | الزراعي |
| 0.5 | 5 | 24.6 | 271 | الصناعي |
| 0.5 | 6 | 3.4 | 37 | السياحي |
| 0.3 | 3 | 2.4 | 26 | التدريب المهني |
| 1.5 | 17 | 4.6 | 51 | الخدمات |
| 1.3 | 14 | 6.7 | 74 | الإداري |
| 1.1 | 12 | 6.1 | 67 | التجاري |
| 3.8 | 42 | 5.7 | 63 | أخرى |
| 24.0 | 264 | 76.0 | 838 | المجموع |

تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي (24.6%) والنساء العاملات في قطاع التعليم (11.5%) هن الأكثر عرضة للعنف، مقارنةً بالنساء العاملات في باقي القطاعات.

الشكل رقم (15): التعرض للعنف حسب نوع قطاع العمل

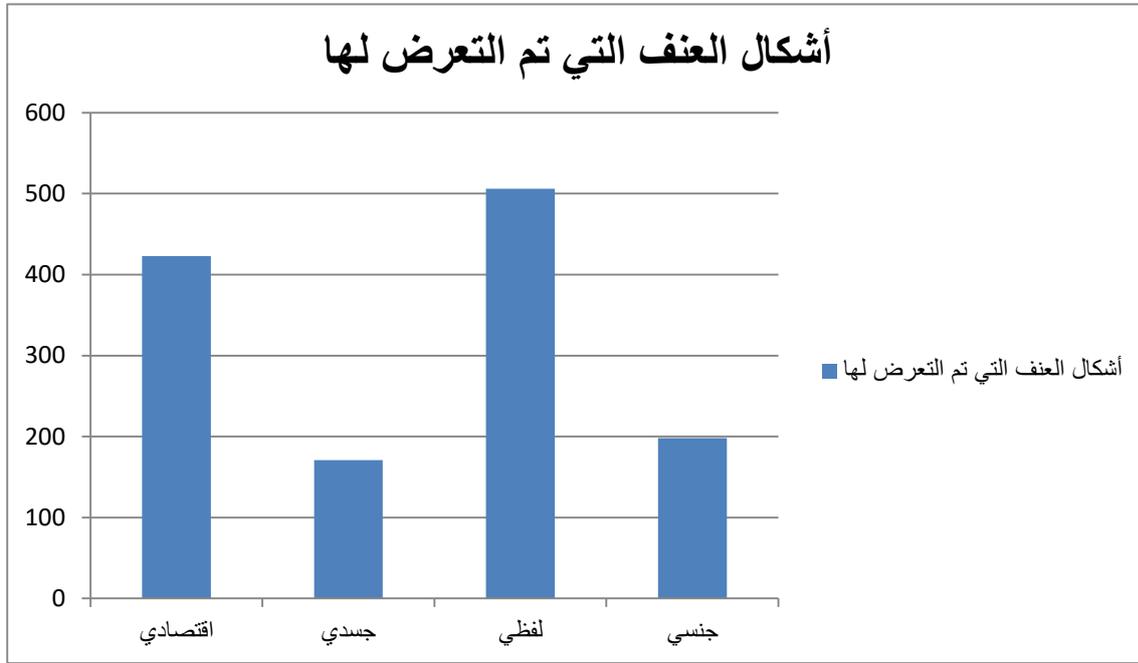


4. ما شكل العنف الذي تعرضت إليه؟
الجدول رقم (16): أشكال العنف التي تمّ التعرض لها

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | أشكال العنف التي تمّ التعرض لها |
|----------------|---------|---------|---------------------------------|
| 50.1 | 423 | اقتصادي | |
| 20.3 | 171 | جسدي | |
| 60.0 | 506 | لفظي | |
| 23.5 | 198 | جنسي | |

أشارت نتائج الاستطلاع إلى تعرض النساء العاملات لأكثر من نوع من العنف في بيئة العمل، ويعتبر العنف اللفظي (60.0%) والعنف الاقتصادي (50.1%) من أبرز أشكال العنف التي تتعرض لها النساء العاملات في بيئة العمل، بينما كان العنف الجنسي (23.5%) والعنف الجسدي (20.3%) أقلها.

الشكل رقم (16): أشكال العنف التي تمّ التعرض لها

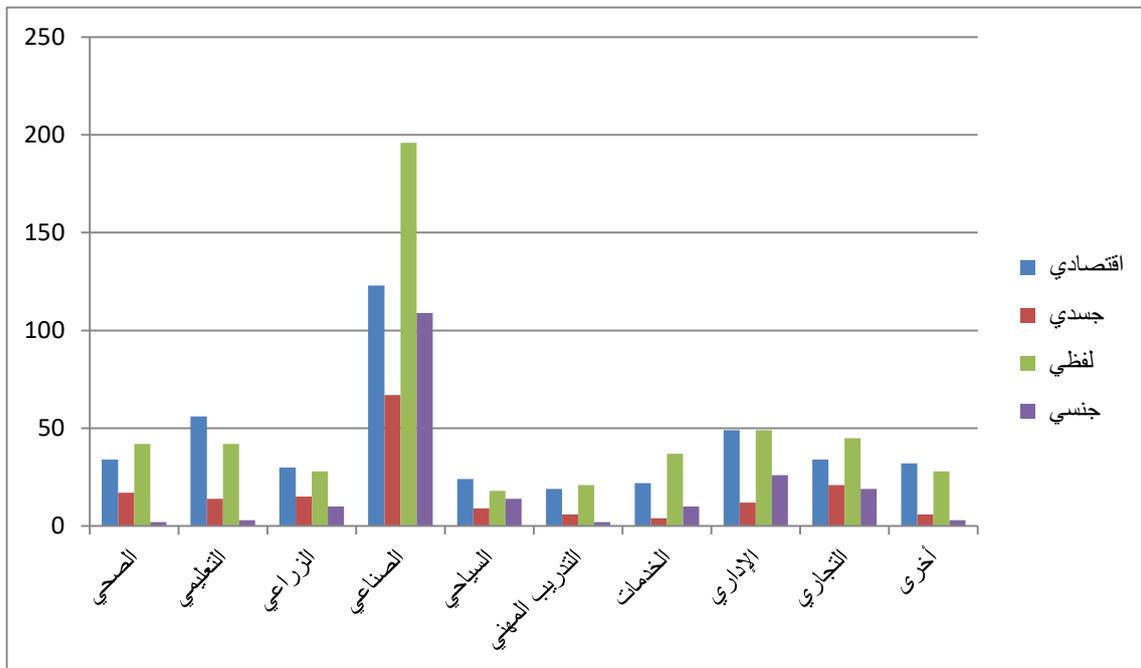


الجدول رقم (17): أشكال العنف حسب نوع قطاع العمل

| جنسي | | | | لفظي | | | | جسدي | | | | اقتصادي | | | | نوع القطاع |
|------------------|-----------------------|------------------|---------|------------------|-----------------------|------------------|---------|------------------|-----------------------|------------------|---------|--------------------------|-----------------------|------------------|---------|----------------|
| النسبة من العينة | النسبة من أشكال العنف | النسبة من القطاع | التكرار | النسبة من العينة | النسبة من أشكال العنف | النسبة من القطاع | التكرار | النسبة من العينة | النسبة من أشكال العنف | النسبة من القطاع | التكرار | النسبة المئوية من العينة | النسبة من أشكال العنف | النسبة من القطاع | التكرار | |
| 0.2 | 1.0 | 1.7 | 2 | 3.8 | 8.3 | 35 | 42 | 1.5 | 9.9 | 14.2 | 17 | 3.1 | 8.0 | 28.3 | 34 | الصحي |
| 0.3 | 1.5 | 1.2 | 3 | 3.8 | 8.3 | 16.9 | 42 | 1.3 | 8.2 | 5.6 | 14 | 5.1 | 13.2 | 22.6 | 56 | التعليمي |
| 0.9 | 5.1 | 21.7 | 10 | 2.5 | 5.5 | 60.9 | 28 | 1.4 | 8.8 | 32.6 | 15 | 2.7 | 7.1 | 65.2 | 30 | الزراعي |
| 9.9 | 55.1 | 39.5 | 109 | 17.8 | 38.7 | 71.0 | 196 | 6.1 | 39.2 | 24.3 | 67 | 11.2 | 29.1 | 44.6 | 123 | الصناعي |
| 1.3 | 7.1 | 32.6 | 14 | 1.6 | 3.6 | 41.9 | 18 | 0.8 | 5.3 | 20.9 | 9 | 2.2 | 5.7 | 55.8 | 24 | السياحي |
| 0.2 | 1.0 | 6.9 | 2 | 1.9 | 4.2 | 72.4 | 21 | 0.5 | 3.5 | 20.7 | 6 | 1.7 | 4.5 | 65.5 | 19 | التدريب المهني |
| 0.9 | 5.1 | 14.7 | 10 | 3.4 | 7.3 | 54.4 | 37 | 0.4 | 2.3 | 5.9 | 4 | 2.0 | 5.2 | 32.4 | 22 | الخدمات |
| 2.4 | 13.1 | 27.1 | 26 | 4.4 | 9.7 | 51.0 | 49 | 1.1 | 7.0 | 12.5 | 12 | 4.4 | 11.6 | 51.0 | 49 | الإداري |
| 1.7 | 9.6 | 24.7 | 19 | 4.1 | 8.9 | 58.4 | 45 | 1.9 | 12.3 | 27.3 | 21 | 3.1 | 8.0 | 44.2 | 34 | التجاري |
| 0.3 | 1.5 | 3.0 | 3 | 2.5 | 5.5 | 28.3 | 28 | 0.5 | 3.5 | 6.1 | 6 | 2.9 | 7.6 | 32.3 | 32 | أخرى |

- تعتبر النساء العاملات في قطاع التدريب المهني (65.5%) والزراعي (65.2%) والسياحي (55.8%) والإداري (51.0%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف الاقتصادي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الزراعي (32.6%)، والتجاري (27.3%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف الجسدي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في قطاع التدريب المهني (72.4%) والصناعي (71.0%) والزراعي (60.9%) والتجاري (58.4%) والخدمات (54.4%) والإداري (51.0%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف اللفظي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي (39.5%) والسياحي (32.6%) من أكثر النساء العاملات عرضة للعنف الجنسي في بيئة العمل من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي من أكثر النساء عرضة للعنف الاقتصادي (29.1%) والعنف الجسدي (39.2%) والعنف اللفظي (38.7%) والعنف الجنسي (55.1%) من نسبة الإناث اللواتي تعرضن لكل شكل من أشكال العنف.
- تعتبر النساء العاملات في القطاع الصناعي من أكثر النساء عرضة للعنف الاقتصادي (11.2%) والعنف الجسدي (6.1%) والعنف اللفظي (17.8%) والعنف الجنسي (9.9%) من نسبة أفراد العينة.

الشكل رقم (17): أشكال العنف حسب نوع قطاع العمل

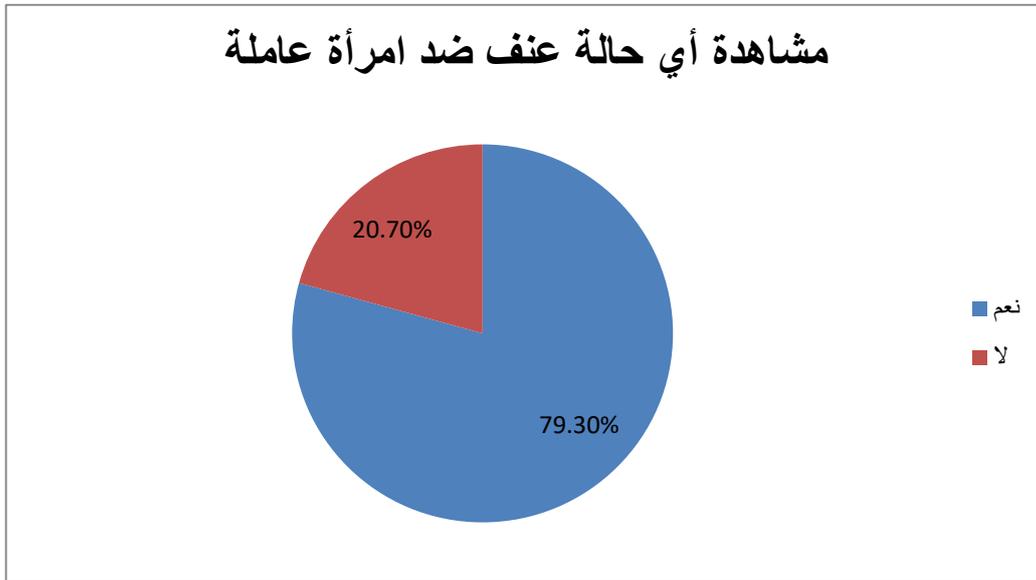


5. هل شاهدت أي حالة عنف ضد امرأة عاملة؟
الجدول رقم (18): مشاهدة أي حالة عنف ضد امرأة عاملة

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | مشاهدة أي حالة عنف ضد امرأة عاملة |
|----------------|---------|---------|-----------------------------------|
| 79.3 | 874 | نعم | |
| 20.7 | 228 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أفادت (79.3%) من النساء العاملات مشاهدتهن لحالات عنف ضد امرأة عاملة في بيئة العمل، بينما أفادت (20.7%) منهن عدم مشاهدتهن لأي حالة عنف ضد امرأة عاملة أخرى في بيئة العمل.

الشكل رقم (18): مشاهدة أي حالة عنف ضد امرأة عاملة

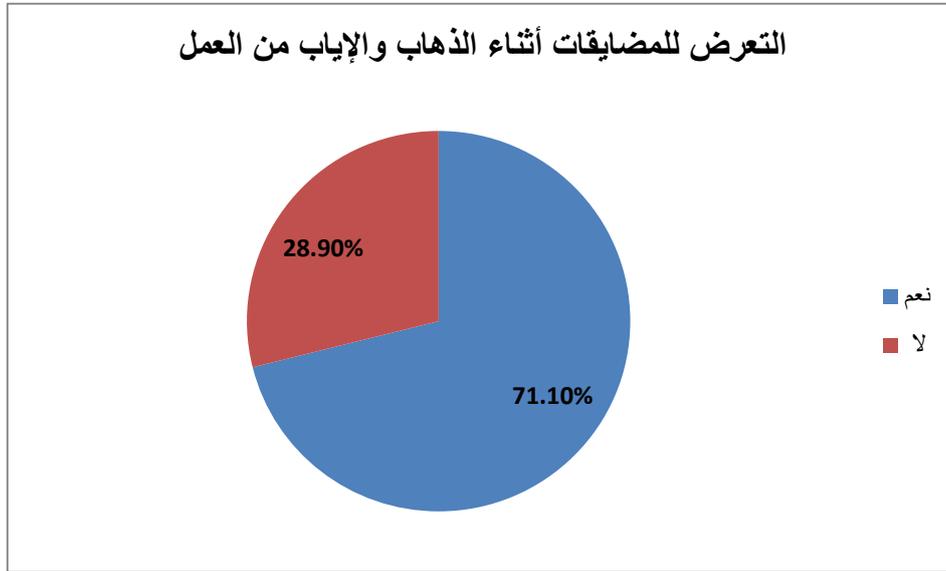


6. هل تتعرضين للمضايقات أثناء الذهاب والإياب من العمل؟
الجدول رقم (19): التعرض للمضايقات أثناء الذهاب والإياب من العمل

| التعرض للمضايقات أثناء الذهاب والإياب من العمل | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|---------|----------------|
| | نعم | 784 | 71.1 |
| | لا | 318 | 28.9 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

بين الاستطلاع أن أكثر النساء العاملات تتعرض للعنف أثناء الذهاب والإياب من العمل (71.1%)، مقارنةً بما نسبته (28.9%) منهن لا يتعرضن للعنف أثناء الذهاب والإياب من العمل.

الشكل رقم (19): التعرض للمضايقات أثناء الذهاب والإياب من العمل

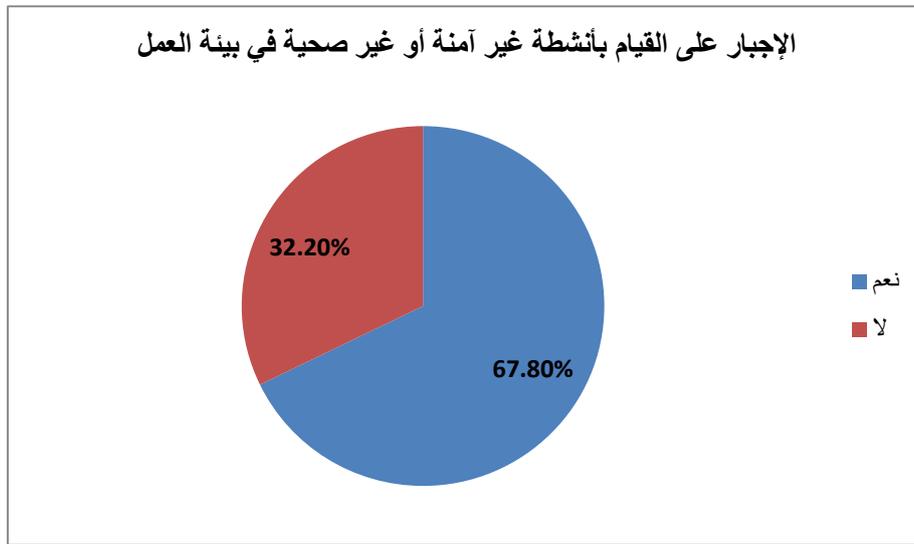


7. هل يتم إجبارك أو زميلاتك في العمل القيام بأنشطة غير آمنة أو غير صحية في بيئة العمل؟
الجدول رقم (20): الإجبار على القيام بأنشطة غير آمنة أو غير صحية في بيئة العمل

| الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| نعم | 747 | 67.8 |
| لا | 355 | 32.2 |
| المجموع | 1102 | %100 |

(67.8%) من النساء العاملات يتم إجبارهن على القيام بأنشطة غير آمنة أو غير صحية في بيئة العمل، بينما (32.2%) منهن لا يتم إجبارهن على القيام بذلك.

الشكل رقم (20): الإجبار على القيام بأنشطة غير آمنة أو غير صحية في بيئة العمل

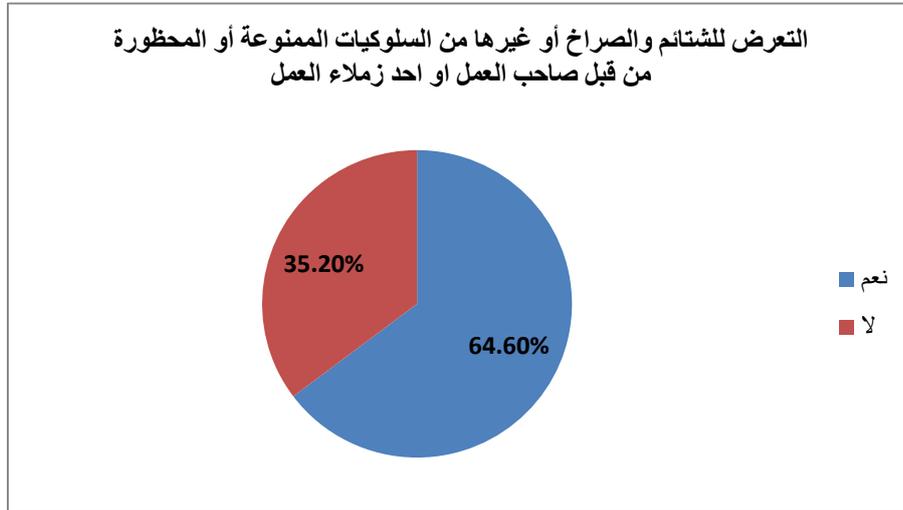


8. هل تعرضت للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملائك في العمل؟
الجدول رقم (21): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل

| التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 712 | 64.6 |
| لا | لا | 390 | 35.2 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

أشارت النتائج إلى أن (64.6%) من النساء العاملات تعرضن للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء في العمل، مقارنةً بما نسبته (35.2%) منهن لم يتعرضن لذلك.

الشكل رقم (21): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل

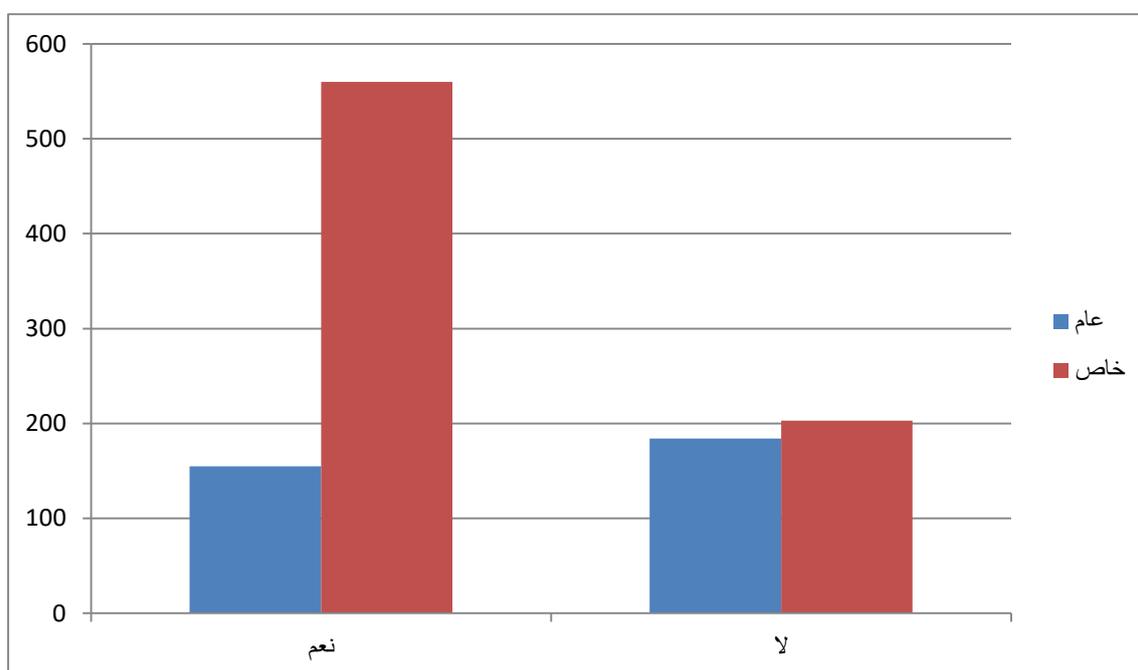


الجدول رقم (22): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل حسب قطاع العمل

| الإجابة | عام | | خاص | |
|---------|---------|----------------|---------|----------------|
| | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية |
| نعم | 155 | 14.1 | 560 | 50.8 |
| لا | 184 | 16.7 | 203 | 18.4 |

تعتبر النساء العاملات في القطاع الخاص من أكثر النساء عرضة للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل، وبنسبة بلغت (50.8%).

الشكل رقم (22): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل حسب قطاع العمل



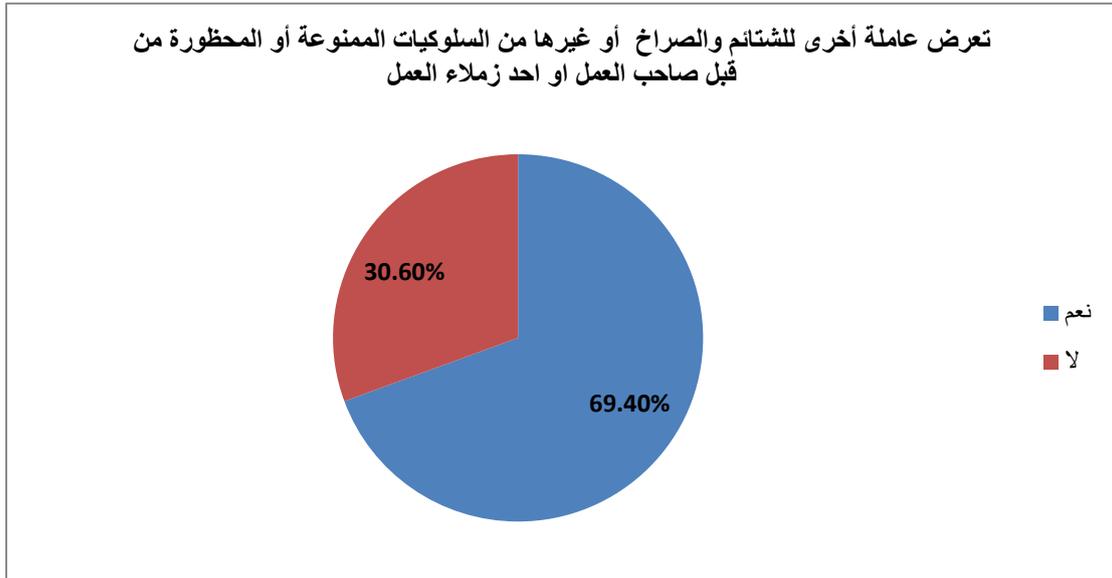
9. هل تعرضت عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل؟

الجدول رقم (23): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل |
|----------------|---------|---------|---|
| 69.4 | 765 | نعم | |
| 30.6 | 337 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أشارت النتائج إلى أن (69.4%) من النساء العاملات شاهدن تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل، مقارنةً بما نسبته (30.6%) منهن لم يشاهدن ذلك.

الشكل رقم (23): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل



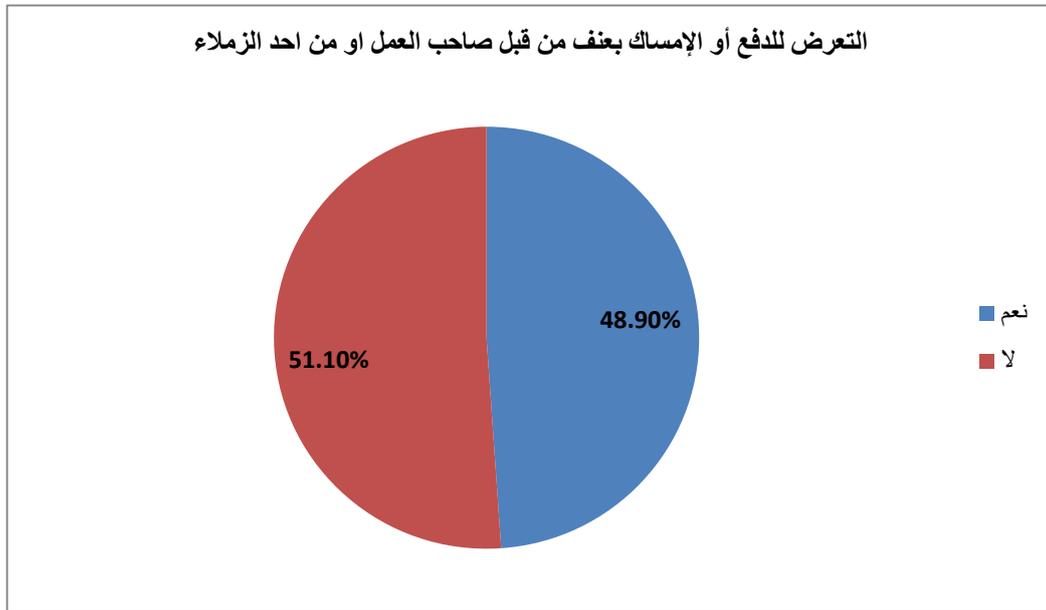
10. هل تم الدفع أو الإمساك بك بعنف من قبل صاحب العمل أو من أحد الزملاء؟

الجدول رقم (24): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل

| التعرض للدفع أو الإمساك بعنف من قبل صاحب العمل أو من أحد الزملاء | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|---------|----------------|
| نعم | | 539 | 48.9 |
| لا | | 563 | 51.1 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

بين الاستطلاع أن (48.9%) من النساء العاملات تعرضن للدفع أو الإمساك بك بعنف من قبل صاحب العمل أو من أحد الزملاء، مقارنةً بما نسبته (51.1%) منهن لم يتعرضن لذلك.

الشكل رقم (24): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل

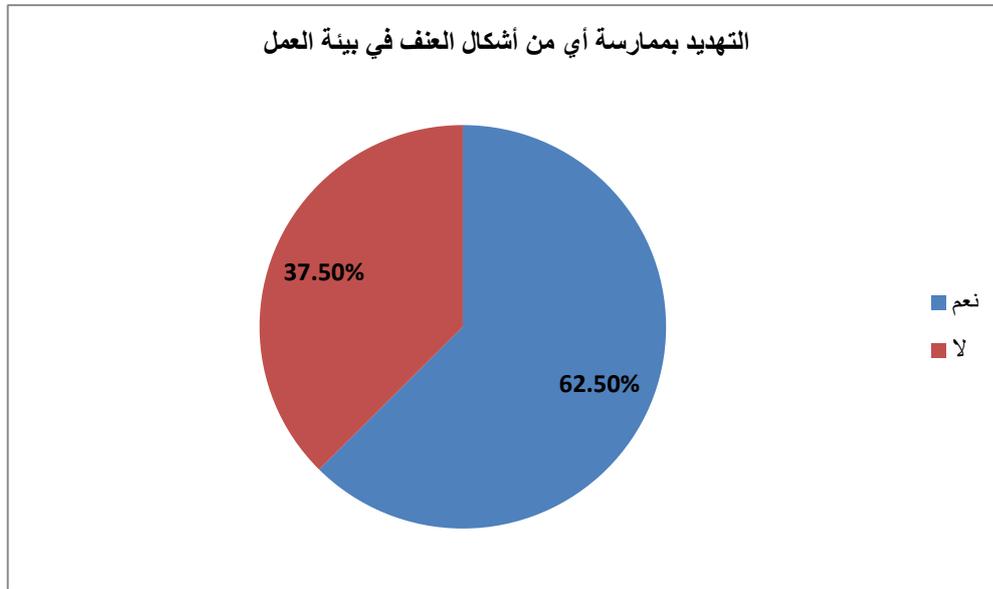


11. هل تم تهديدك بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل؟
الجدول رقم (25): التهديد بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | التهديد بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل |
|----------------|---------|---------|---|
| 62.5 | 689 | نعم | |
| 37.5 | 413 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أشارت النتائج إلى أن (62.5%) من النساء العاملات تم تهديدهن بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل، بينما (37.5%) لم يتم تهديدهن بذلك.

الشكل رقم (25): التهديد بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل



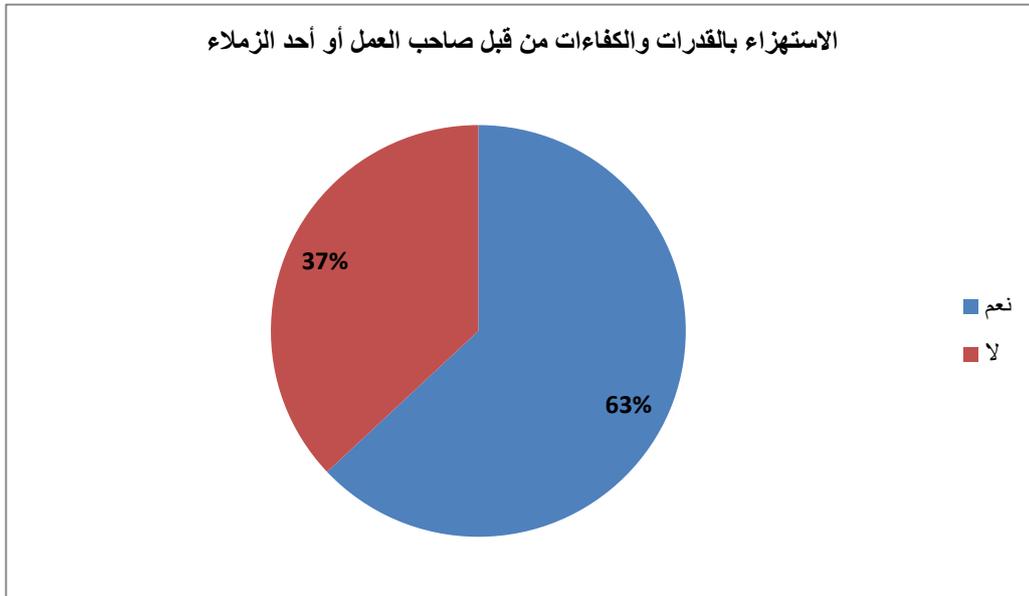
12. هل تم الاستهزاء بقدراتك وكفاءتك العلمية والعملية من قبل صاحب العمل أو أحد الزملاء؟

الجدول رقم (26): الاستهزاء بالقدرات والكفاءات من قبل صاحب العمل أو أحد الزملاء

| الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| نعم | 694 | 63.0 |
| لا | 408 | 37.0 |
| المجموع | 1102 | %100 |

كشفت النتائج عن تعرض (63.0%) من النساء العاملات للاستهزاء بالقدرات والكفاءات العلمية والعملية من قبل صاحب العمل أو أحد الزملاء، بينما (37.0%) منهن لم يتعرضن لذلك.

الشكل رقم (26): الاستهزاء بالقدرات والكفاءات من قبل صاحب العمل أو أحد الزملاء



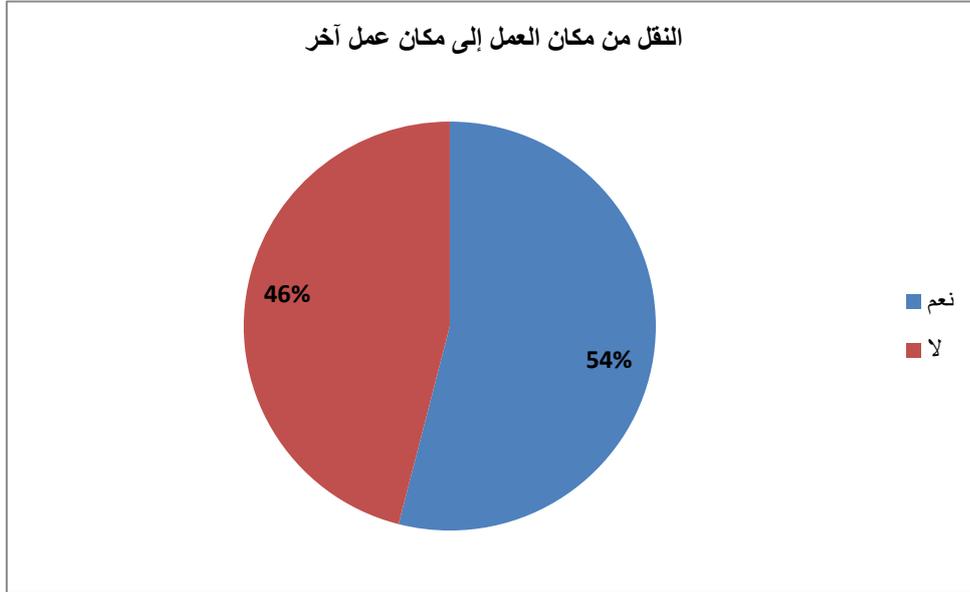
13. هل تم نقلك من مكان عملك إلى مكان عمل آخر كونك امرأة؟

الجدول رقم (27): النقل من مكان العمل إلى مكان عمل آخر

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | النقل من مكان العمل إلى مكان عمل آخر |
|----------------|---------|---------|--------------------------------------|
| 54.0 | 595 | نعم | |
| 46.0 | 507 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

بينت النتائج عن تعرض (54.0%) من النساء العاملات للنقل من مكان عملها إلى مكان عمل آخر كونها امرأة، بينما (46.0%) لم يتعرضن لذلك.

الشكل رقم (27): النقل من مكان العمل إلى مكان عمل آخر



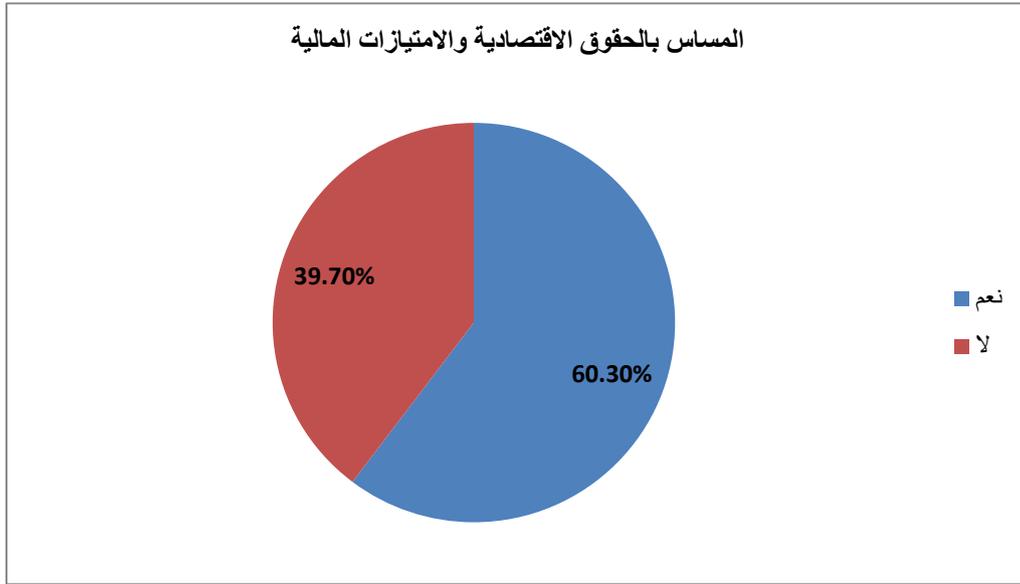
14. هل تم المساس بحقوقك الاقتصادية وامتيازاتك المالية كونك امرأة؟

الجدول رقم (28): المساس بالحقوق الاقتصادية والامتيازات المالية

| المساس الاقتصادية والمالية | بالحقوق والامتيازات | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------------|---------------------|---------|---------|----------------|
| | | نعم | 664 | 60.3 |
| | | لا | 438 | 39.7 |
| المجموع | | | 1102 | %100 |

أشارت النتائج إلى أن (60.3%) من النساء العاملات تم المساس بحقوقهن الاقتصادية وامتيازاتهن المالية، مقارنةً بما نسبته (39.7%) لم يتعرضن لذلك.

الشكل رقم (28): المساس بالحقوق الاقتصادية والامتيازات المالية



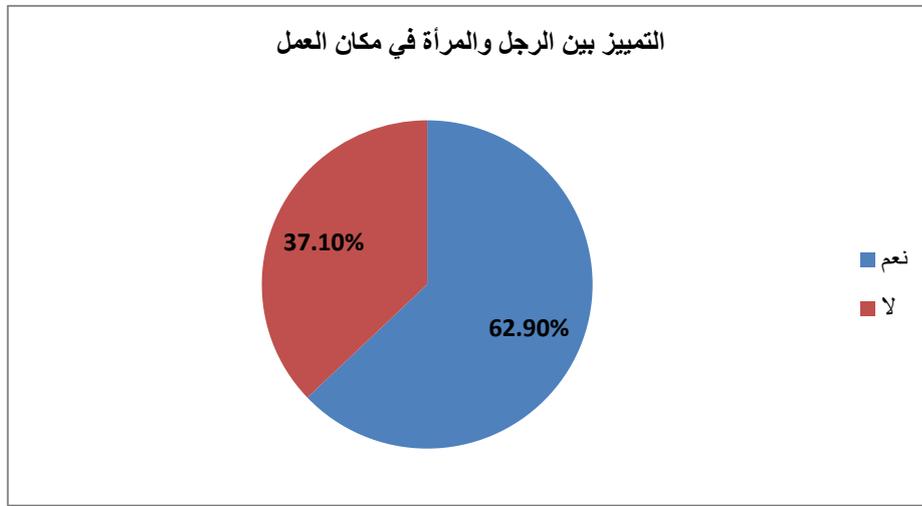
15. يعتبر التمييز بين الرجل والمرأة أحد أشكال العنف ضد المرأة، هل هناك تمييز في مكان العمل بينك وبين الرجل؟

الجدول رقم (29): التمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | التمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل |
|----------------|---------|---------|---|
| 62.9 | 693 | نعم | |
| 37.1 | 409 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

ترى (62.9%) من النساء العاملات وجود تمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل، بينما (37.1%) منهن لا يرون ذلك.

الشكل رقم (29): التمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل



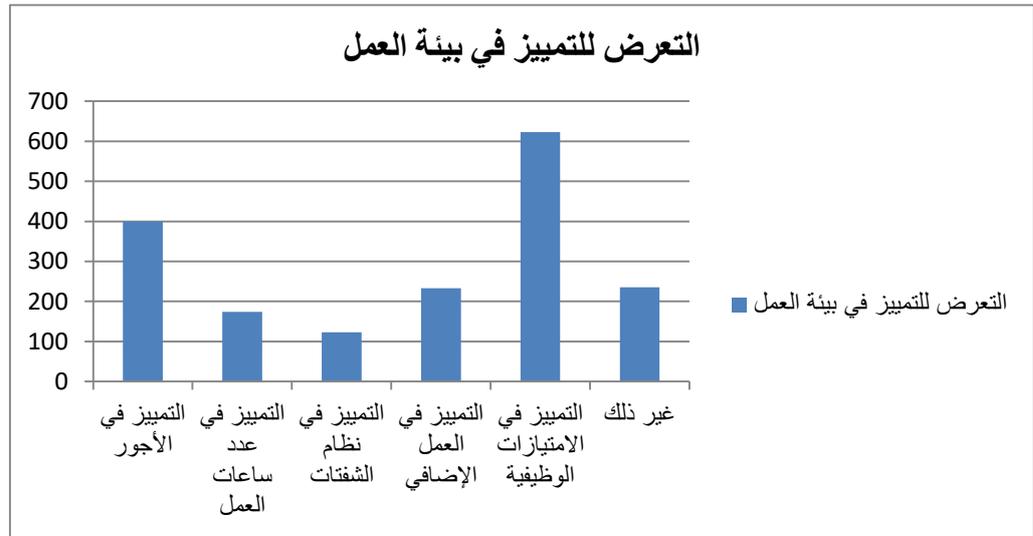
16. هل سبق أن تعرضت لأي شكل من أشكال التمييز التالية في بيئة العمل؟

الجدول رقم (30): التعرض للتمييز في بيئة العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | التعرض للتمييز في بيئة العمل |
|----------------|---------|--------------------------------|------------------------------|
| 36.3 | 400 | التمييز في الأجور | |
| 15.8 | 174 | التمييز في عدد ساعات العمل | |
| 11.2 | 123 | التمييز في نظام الشفقات | |
| 21.1 | 233 | التمييز في العمل الإضافي | |
| 56.5 | 623 | التمييز في الامتيازات الوظيفية | |
| 21.3 | 235 | غير ذلك | |

- أشار الاستطلاع إلى أن تعرض النساء العاملات لأشكال متعددة من التمييز في بيئة العمل، ومنها التمييز في الأجور والتمييز في عدد ساعات العمل والتمييز في نظام الشفقات والتمييز في العمل الإضافي والتمييز في الامتيازات الوظيفية من أكثر أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء العاملات في بيئة العمل، إلا أن أكثرها التمييز في الامتيازات الوظيفية (56.6%)، والتمييز في الأجور (36.3%) والتمييز في العمل الإضافي (21.1%).
- أشارت النتائج إلى أن (21.3%) من النساء العاملات تعرضن لأشكال أخرى من التمييز في بيئة العمل.

الشكل رقم (30): التعرض للتمييز في بيئة العمل

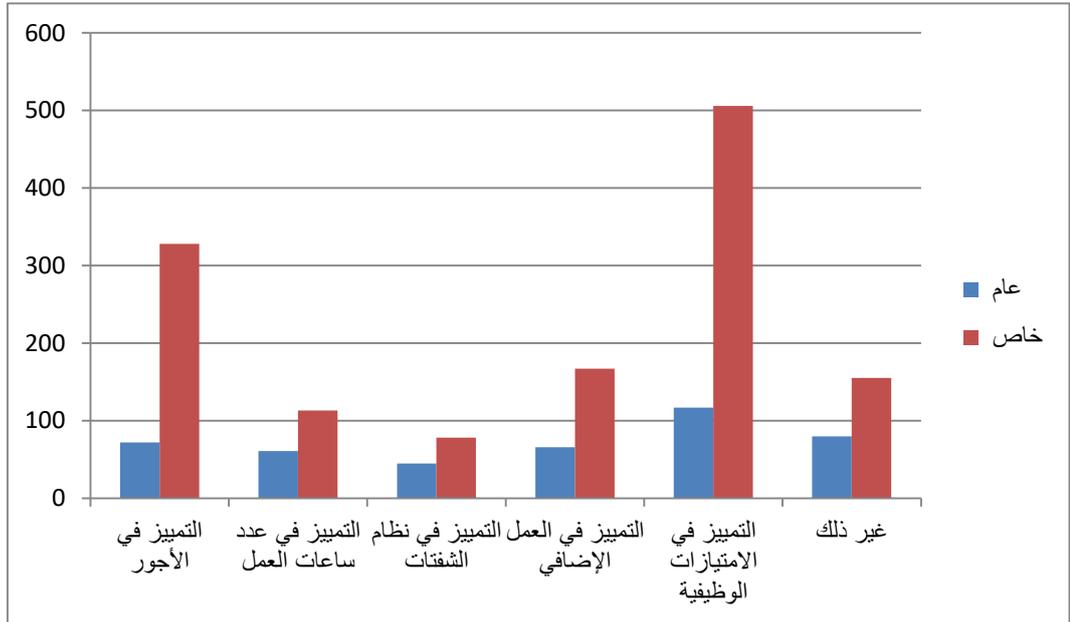


الجدول رقم (31): التعرض للتمييز في بيئة العمل حسب قطاع العمل

| أشكال التمييز في بيئة العمل | عام | | خاص | |
|--------------------------------|--------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | النسبة المئوية من القطاع | التكرار | النسبة المئوية من القطاع | التكرار |
| التمييز في الأجور | 21.2 | 72 | 43.0 | 328 |
| التمييز في عدد ساعات العمل | 18.0 | 61 | 14.8 | 113 |
| التمييز في نظام الشفقات | 13.3 | 45 | 10.2 | 78 |
| التمييز في العمل الإضافي | 19.5 | 66 | 21.9 | 167 |
| التمييز في الامتيازات الوظيفية | 34.5 | 117 | 66.3 | 506 |
| غير ذلك | 23.6 | 80 | 20.3 | 155 |

- يعتبر التمييز في الامتيازات الوظيفية من أكثر أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء العاملات في القطاع العام (34.5%) والقطاع الخاص (66.3%) من نسبة الإناث العاملات في كل قطاع.
- يعتبر التمييز في الامتيازات الوظيفية من أكثر أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء العاملات في القطاع العام (56.3%) والقطاع الخاص (79.3%) من نسبة الإناث اللواتي تعرضن للعنف في كل قطاع.

الشكل رقم (31): التعرض للتمييز في بيئة العمل حسب قطاع العمل



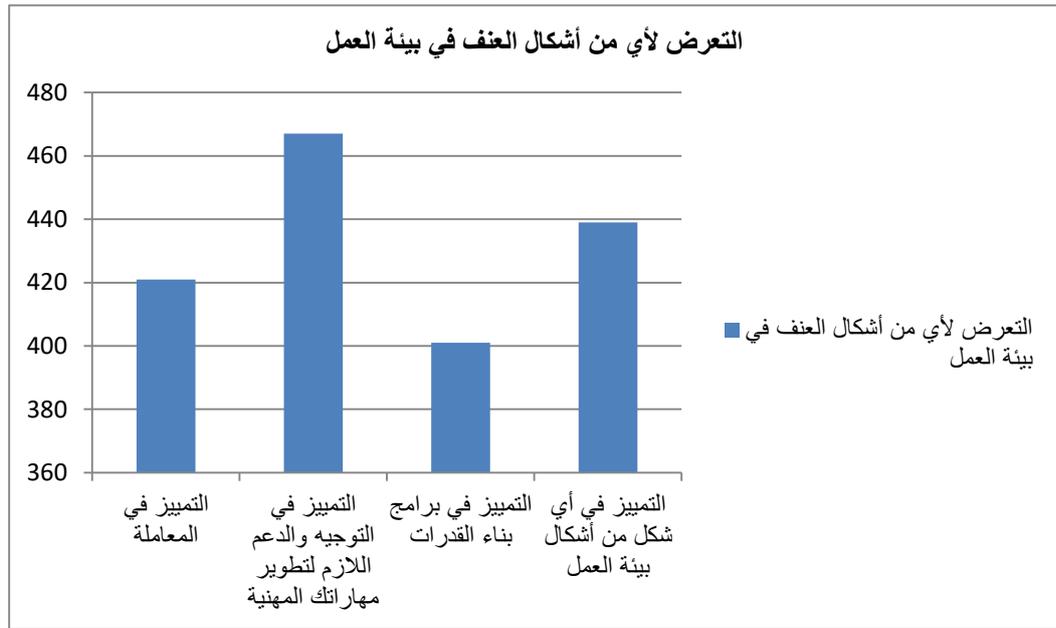
17. هل سبق أن تعرضت لأي شكل من أشكال العنف التالية في بيئة العمل؟

الجدول رقم (32): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل |
|----------------|---------|---|---|
| 38.2 | 421 | التمييز في المعاملة | |
| 42.4 | 467 | التمييز في التوجيه والدعم اللازم لتطوير مهاراتك المهنية | |
| 36.4 | 401 | التمييز في برامج بناء القدرات | |
| 39.8 | 439 | التمييز في أي شكل من أشكال بيئة العمل | |

أشار الاستطلاع إلى أن تعرض النساء العاملات لأشكال متعددة من العنف في بيئة العمل، ومنها التمييز في المعاملة والتمييز في التوجيه والدعم اللازم لتطوير المهارات المهنية والتمييز في برامج بناء القدرات والتمييز في أي شكل من أشكال بيئة العمل، وبنسب متقاربة جداً، إلا أن أكثرها التمييز في التوجيه والدعم اللازم لتطوير المهارات المهنية (42.4%)، والتمييز في أي شكل من أشكال بيئة العمل (39.8%) والتمييز في المعاملة (38.2%).

الشكل رقم (32): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل

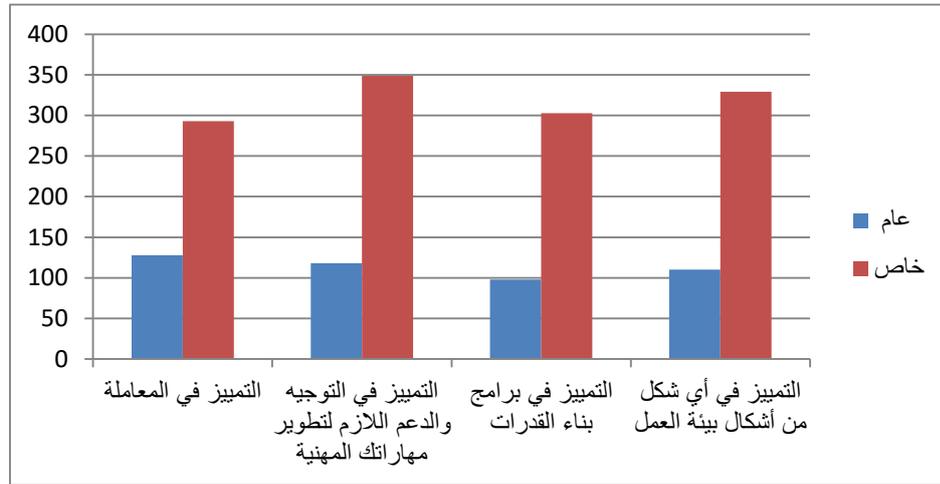


الجدول رقم (33): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل حسب قطاع العمل

| خاص | | | عام | | | أشكال العنف في بيئة العمل |
|---|--------------------------|---------|--|--------------------------|---------|---|
| النسبة المئوية من إجمالي النساء اللواتي تعرضن للعنف | النسبة المئوية من القطاع | التكرار | النسبة المئوية من النساء اللواتي تعرضن للعنف | النسبة المئوية من القطاع | التكرار | |
| 46.1 | 38.4 | 293 | 61.5 | 37.8 | 128 | التمييز في المعاملة |
| 54.9 | 45.7 | 349 | 56.7 | 34.8 | 118 | التمييز في التوجيه والدعم اللازم لتطوير مهاراتك المهنية |
| 47.6 | 39.7 | 303 | 47.1 | 28.9 | 98 | التمييز في برامج بناء القدرات |
| 51.7 | 43.1 | 329 | 52.9 | 32.4 | 110 | التمييز في أي شكل من أشكال بيئة العمل |

- يعتبر في التمييز في المعاملة من أكثر أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء العاملات في القطاع العام (37.8%) من نسبة الإناث العاملات في القطاع و (61.5%) من نسبة الإناث اللواتي تعرضن للعنف في هذا القطاع.
- يعتبر التمييز في التوجيه والدعم اللازم لتطوير مهاراتك المهنية من أكثر أشكال التمييز التي تتعرض لها النساء العاملات في القطاع الخاص (45.7%) من نسبة الإناث العاملات في القطاع و (54.9%) من نسبة الإناث اللواتي تعرضن للعنف في هذا القطاع.

الشكل رقم (33): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل حسب قطاع العمل



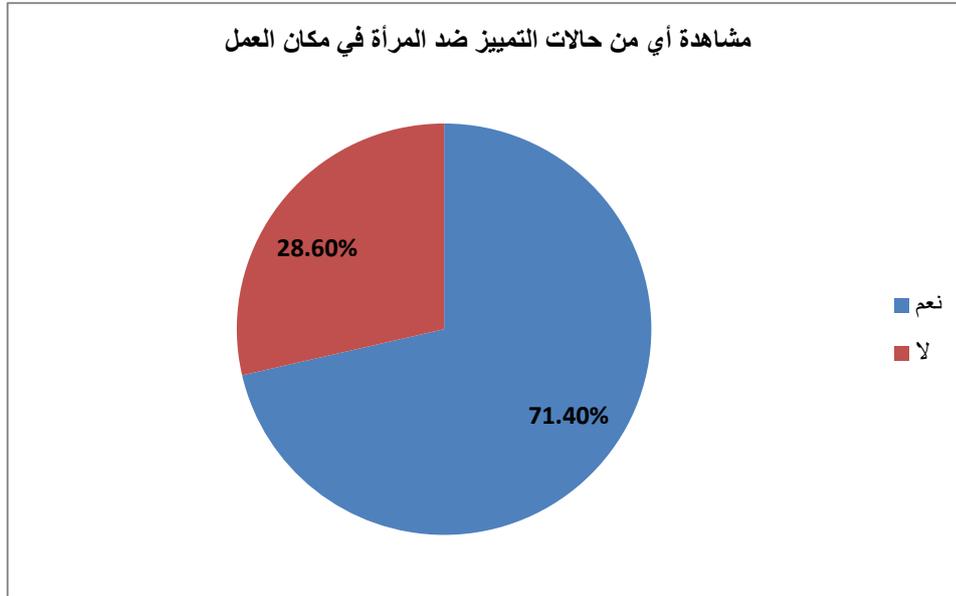
18. هل شاهدت أي من حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل؟

الجدول رقم (34): مشاهدة أي من حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | مشاهدة أي من حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل |
|----------------|---------|---------|--|
| 71.4 | 787 | نعم | |
| 28.6 | 315 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أشارت النتائج إلى أن (71.4%) من النساء العاملات شاهدن حالات تمييز ضد المرأة في مكان العمل، مقارنةً بما نسبته (28.6%) منهن لم يشاهدن ذلك.

الشكل رقم (34): مشاهدة أي من حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل



المحور الثالث: تدابير وقاية

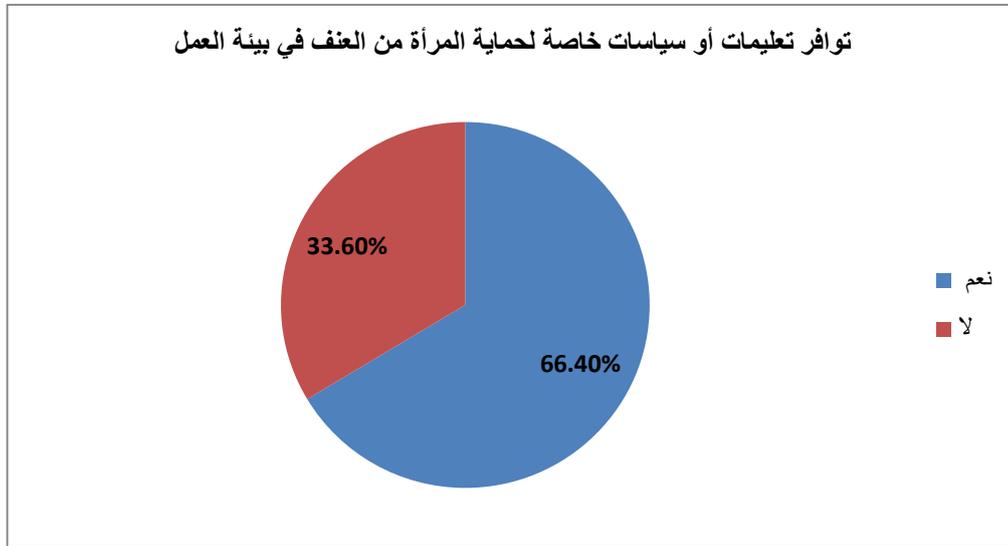
1. هل توجد تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل؟

الجدول رقم (35): توافر تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | توافر تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل |
|----------------|---------|---------|---|
| 66.4 | 732 | نعم | |
| 33.6 | 370 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أشار الاستطلاع إلى أن (66.4%) من النساء العاملات يرون توافر تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل، بينما (33.6%) يرون عدم توافر هذه التعليمات أو السياسات.

الشكل رقم (35): توافر تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل



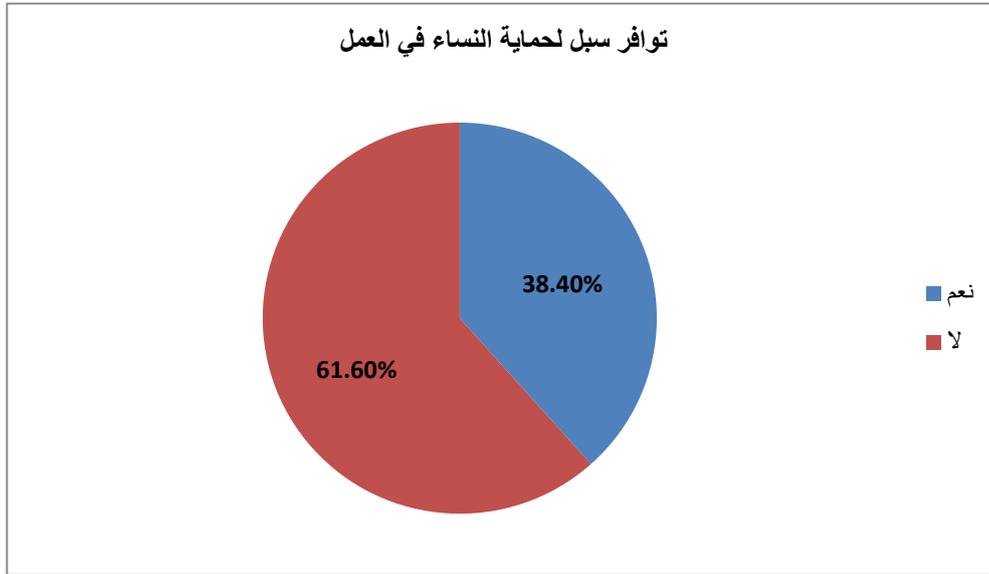
2. هل تتوفر أي سبل لحماية النساء في العمل؟ (هل تتوفر آليات لحماية النساء في المؤسسة التي تعملين بها)؟

الجدول رقم (36): توافر سبل لحماية النساء في العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | توافر سبل لحماية النساء في العمل |
|----------------|---------|---------|----------------------------------|
| 38.4 | 423 | نعم | |
| 61.6 | 679 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أفادت (38.4%) من النساء العاملات أن المؤسسات التي يعملن بها توفر سبلاً وآليات لحماية النساء من العنف، بينما أفادت (61.6%) منهن بعدم قيام المؤسسات التي يعملن بها بتوفير مثل هذه السبل والآليات.

الشكل رقم (36): توافر سبل لحماية النساء في العمل



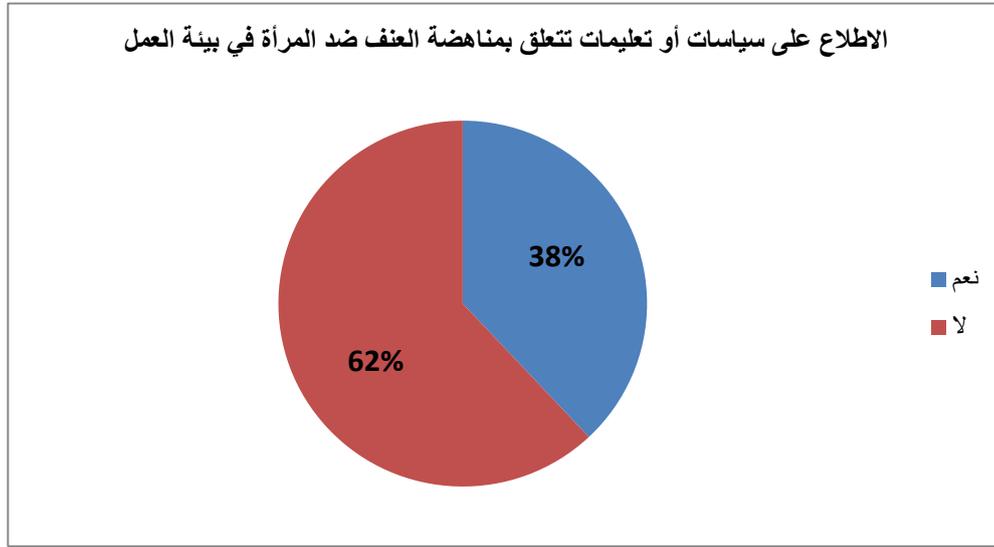
3. هل اطلعت على أي سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل؟

الجدول رقم (37): الاطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | الاطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل |
|----------------|---------|---------|---|
| 38.0 | 419 | نعم | |
| 62.0 | 683 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

قامت (38.0%) من النساء العاملات بالإطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما (62.0%) منهن لم يقمن بذلك.

الشكل رقم (37): الاطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل

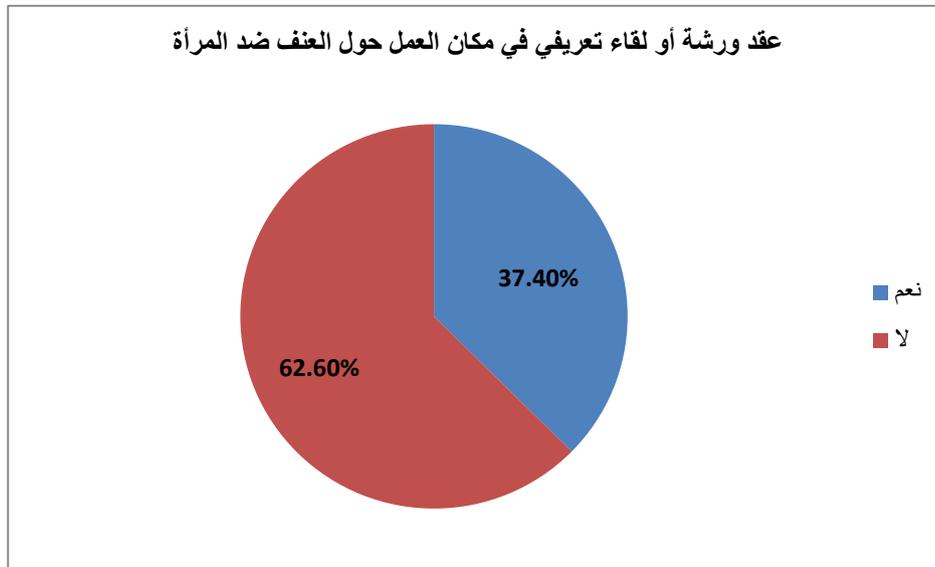


4. هل تمّ عقد ورشة أو لقاء تعريفية في مكان العمل حول العنف ضد المرأة؟
الجدول رقم (38): عقد ورشة أو لقاء تعريفية في مكان العمل حول العنف ضد المرأة

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | عقد ورشة أو لقاء تعريفية في مكان العمل حول العنف ضد المرأة |
|----------------|---------|---------|--|
| 37.4 | 412 | نعم | |
| 62.6 | 690 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أفادت (37.4%) من النساء العاملات أنه تمّ عقد ورشة أو لقاء تعريفية في مكان العمل حول العنف ضد المرأة، بينما أفادت (62.6%) منهن بعدم القيام بذلك.

الشكل رقم (38): عقد ورشة أو لقاء تعريفية في مكان العمل حول العنف ضد المرأة



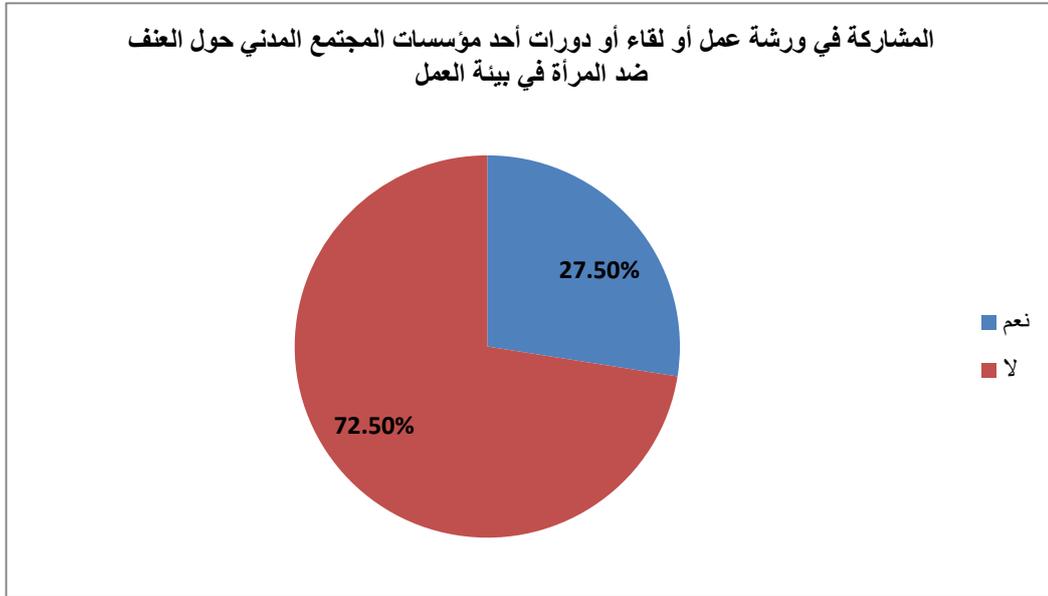
5. هل سبق أن شاركتي في ورشة عمل أو لقاء أو دورات أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل؟

الجدول رقم (39): المشاركة في ورشة عمل أو لقاء أو دورات أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل

| المشاركة في ورشة عمل أو لقاء أو دورات أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 303 | 27.5 |
| لا | لا | 799 | 72.5 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

(27.5%) من النساء العاملات قد شاركن في ورش العمل واللقاءات والدورات التي عقدتها أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما (72.5%) منهن لم يشاركن في مثل هذه الورش واللقاءات والدورات.

الشكل رقم (39): المشاركة في ورشة عمل أو لقاء أو دورات أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل



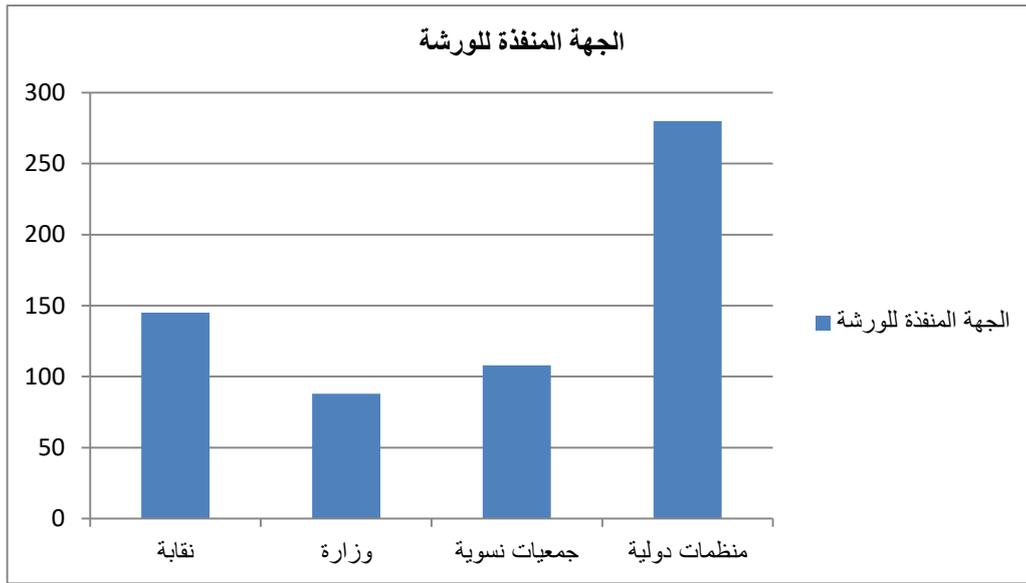
6. من الجهة المنفذة للورشة؟

الجدول رقم (40): الجهة المنفذة للورشة

| الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------|---------|----------------|
| نقابة | 145 | 47.9 |
| وزارة | 88 | 29.0 |
| جمعيات نسوية | 108 | 35.6 |
| منظمات دولية | 280 | 92.4 |
| غير ذلك | 0 | 0.0 |

قامت العديد من الجهات بتنفيذ ورش عمل ولقاءات ودورات حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل، وقد شارك بها (303) من النساء العاملات، حيث شارك (92.4%) منهن في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها المنظمات الدولية، و(47.9%) شارك في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها النقابات، و(35.6%) منهن شاركن الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها الجمعيات النسوية، و(29.0%) شاركن في الورش واللقاءات والدورات التي عقدتها الوزارات.

الشكل رقم (40): الجهة المنفذة للورشة



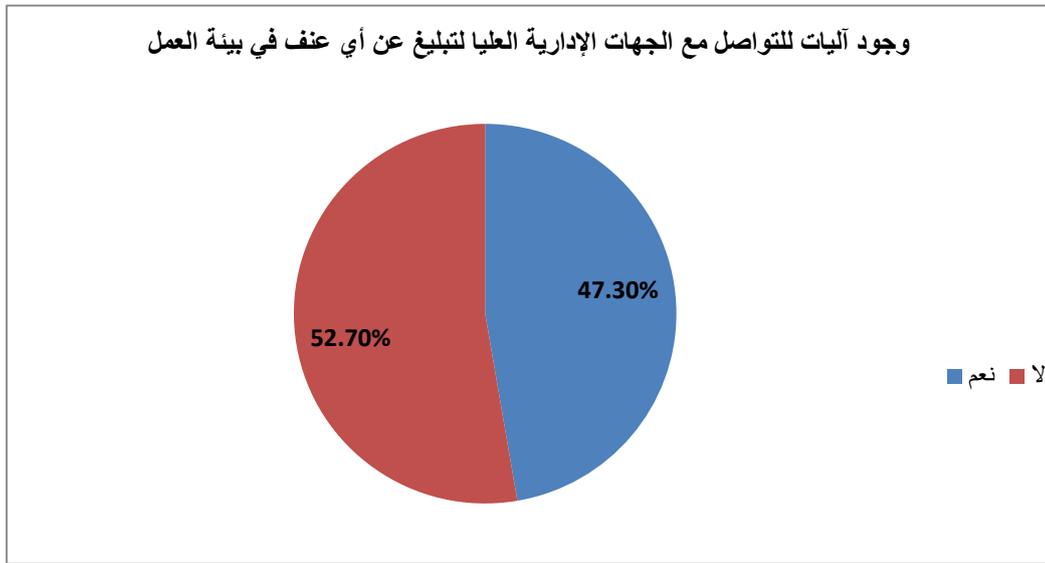
7. هل يوجد في مكان عملك آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل؟

الجدول رقم (41): وجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل

| وجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 521 | 47.3 |
| لا | لا | 581 | 52.7 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

أفادت (47.3%) من النساء العاملات بوجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل، بينما أفادت (52.7%) منهن بعدم وجود هذه الآليات.

الشكل رقم (41): وجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل



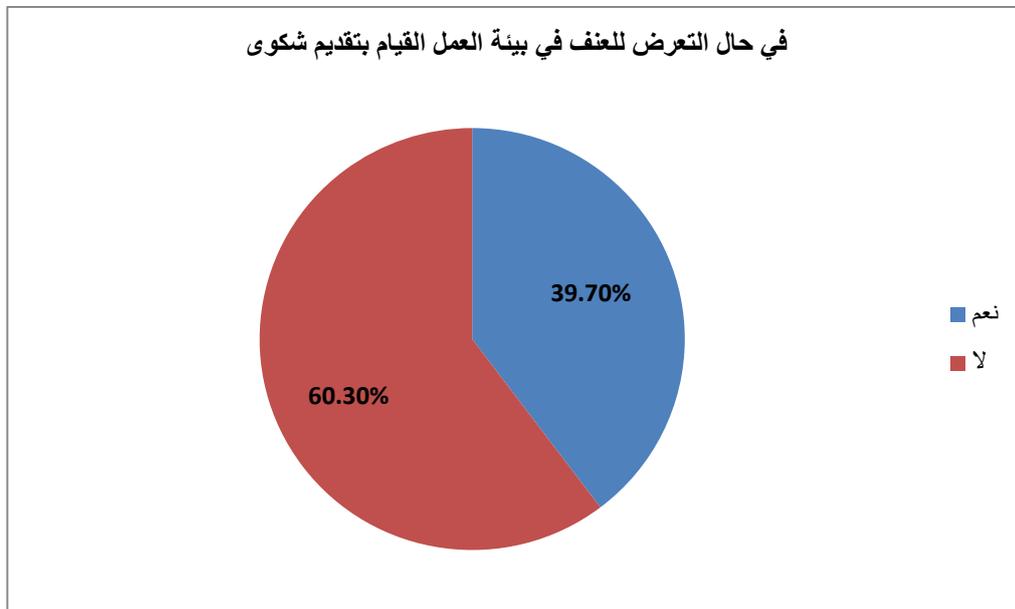
8. في حال تعرضت لعنف في بيئة العمل، هل تقومي بتقديم شكوى؟

الجدول رقم (42): في حال التعرض للعنف في بيئة العمل القيام بتقديم شكوى

| في حال التعرض للعنف في بيئة العمل القيام بتقديم شكوى | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 438 | 39.7 |
| لا | لا | 664 | 60.3 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

كشفت (39.7%) من النساء العاملات عن قيامهن بتقديم شكوى في حال تعرضهن لعنف في بيئة العمل، بينما بينت (60.3%) منهن بعدم قيامهن بتقديم شكوى.

الشكل رقم (42): في حال التعرض للعنف في بيئة العمل القيام بتقديم شكوى



9. إذا كانت الإجابة لا، لماذا لم تتقدمي بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان عملك؟

الجدول رقم (43): أسباب عدم التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل

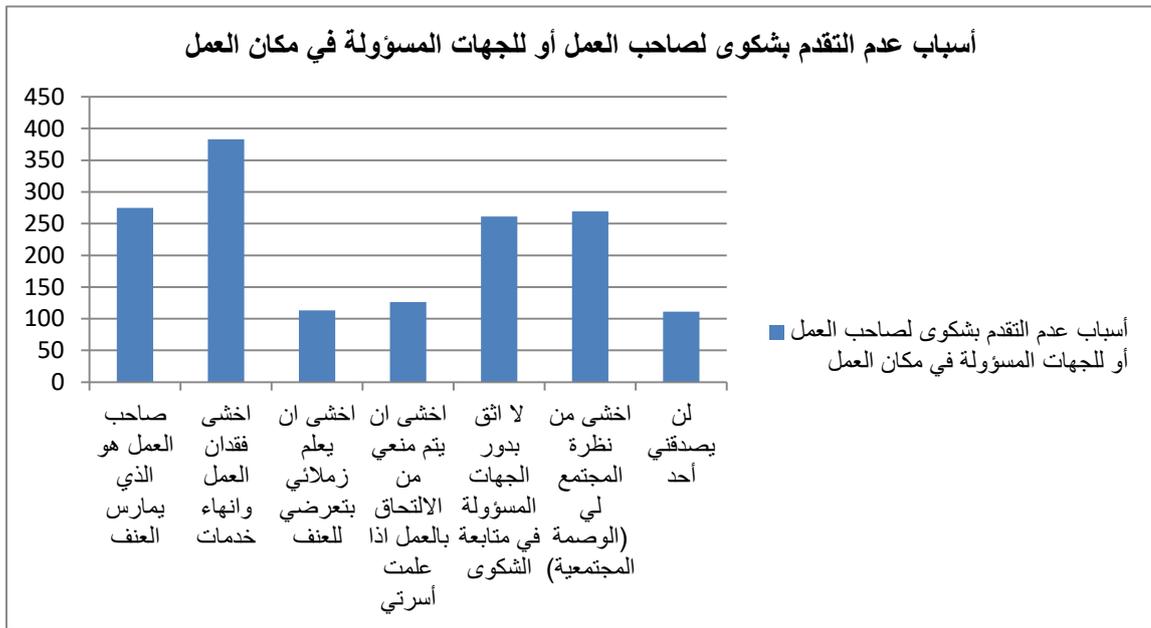
| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة |
|----------------|---------|--|
| 41.4 | 275 | صاحب العمل هو الذي يمارس العنف |
| 57.7 | 383 | أخشى فقدان العمل وإنهاء خدمات |
| 17.0 | 113 | أخشى أن يعلم زملائي بتعرضي للعنف |
| 19.0 | 126 | أخشى أن يتم منعي من الالتحاق بالعمل إذا علمت أسرتي |
| 39.3 | 261 | لا أثق بدور الجهات المسؤولة في متابعة الشكوى |
| 40.5 | 269 | أخشى من نظرة المجتمع لي (الوصمة المجتمعية) |
| 16.7 | 111 | لن يصدقني أحد |

أسباب عدم التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل

كشف الاستطلاع عن وجود العديد من الأسباب التي تمنع النساء العاملات من التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل عند تعرضهن للعنف، وتتمثل أبرز هذه الأسباب فيما يأتي:

1. الخوف من فقدان العمل وإنهاء الخدمات بنسبة بلغت (57.7%).
2. ممارسة العنف من قبل صاحب العمل بنسبة بلغت (41.4%).
3. الخوف من نظرة المجتمع (الوصمة المجتمعية) بنسبة بلغت (40.5%).
4. عدم الثقة بدور الجهات المسؤولة في متابعة الشكوى بنسبة بلغت (39.3%).

الشكل رقم (43): أسباب عدم التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل



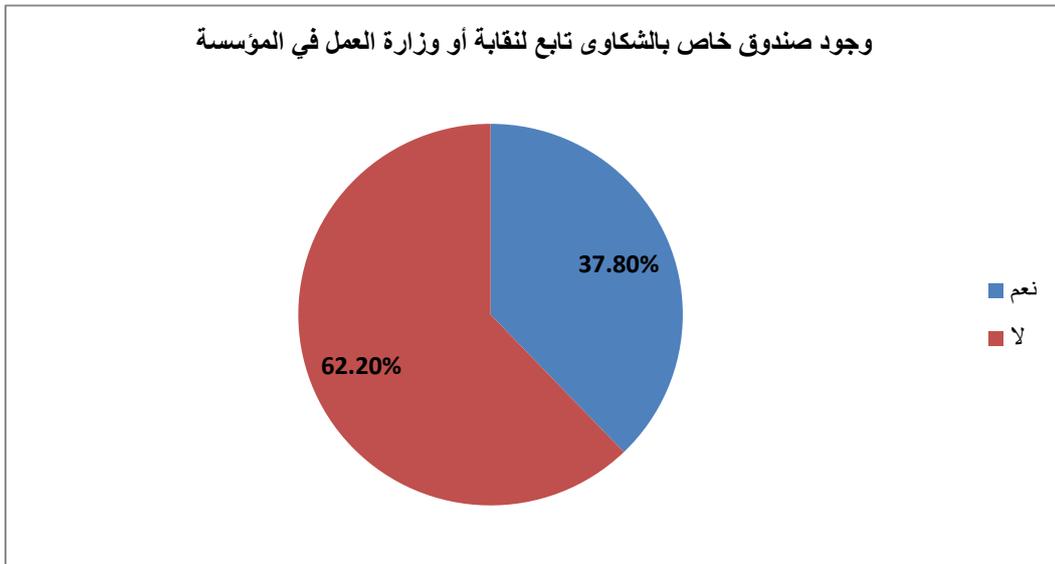
10. هل يوجد صندوق خاص بالشكاوى تابع لنقابة أو وزارة العمل في مؤسستك؟

الجدول رقم (44): وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع لنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة

| وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع لنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 417 | 37.8 |
| لا | لا | 685 | 62.2 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

بينت (37.8%) من النساء العاملات وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع للنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة التي تعمل بها، بينما بينت (62.2%) منهن بعدم وجود هذا الصندوق.

الشكل رقم (44): وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع لنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة



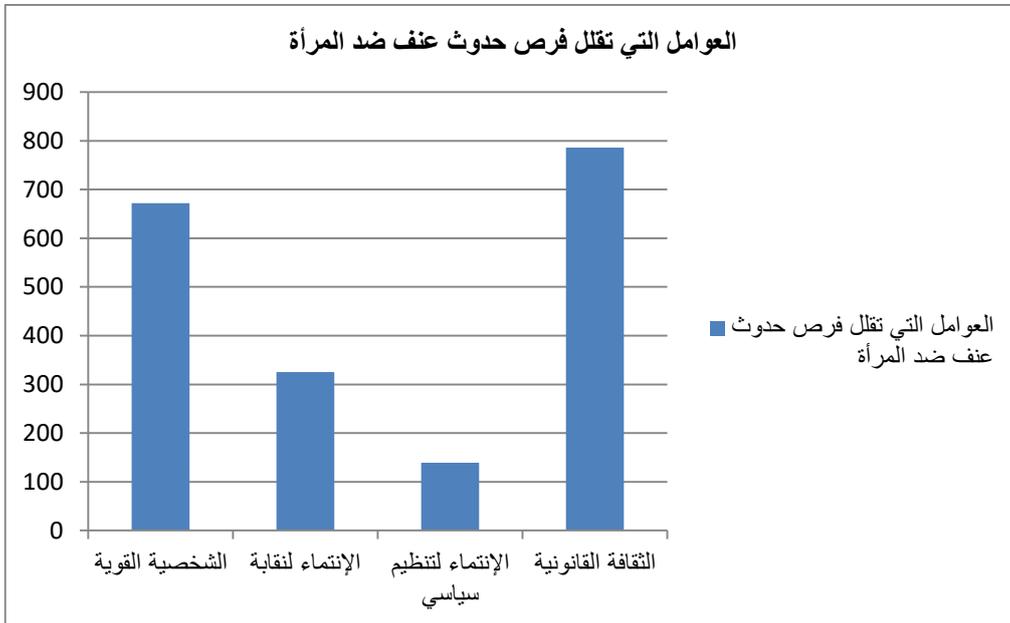
11. باعتقادك، ما العوامل التي تقلل فرص حدوث العنف ضد المرأة؟

الجدول رقم (45): العوامل التي تقلل فرص حدوث العنف ضد المرأة

| النسبة المئوية | التكرار | الإيجابية | العوامل التي تقلل فرص حدوث العنف ضد المرأة |
|----------------|---------|-----------------------|--|
| 61.0 | 672 | الشخصية القوية | |
| 29.5 | 325 | الإنتماء لنقابة | |
| 12.6 | 139 | الإنتماء لتنظيم سياسي | |
| 71.3 | 786 | الثقافة القانونية | |

أشار الاستطلاع إلى وجود العديد من العوامل التي تقلل فرص حدوث العنف ضد المرأة، وتتمثل أبرز هذه العوامل في الثقافة القانونية (71.3%)، والشخصية القوية (61.0%)، والإنتماء للنقابة (29.5%).

الشكل رقم (45): العوامل التي تقلل فرص حدوث العنف ضد المرأة



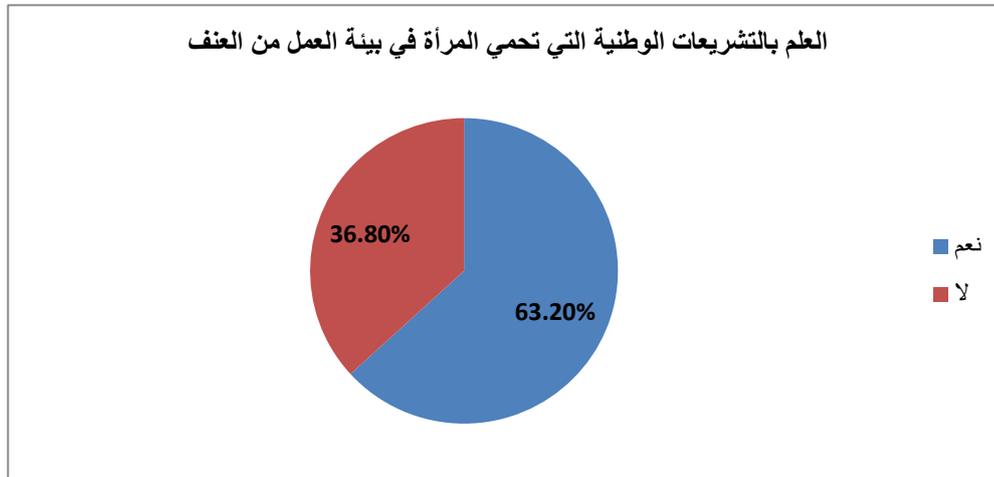
1. هل لديك علم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف؟

الجدول رقم (46): العلم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | العلم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف |
|----------------|---------|---------|--|
| 63.2 | 697 | نعم | |
| 36.8 | 405 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أفادت (63.2%) من النساء العاملات بامتلاكهن المعرفة والعلم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف، بينما (36.8%) منهن لا يمتلكن هذه المعرفة.

الشكل رقم (46): العلم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف



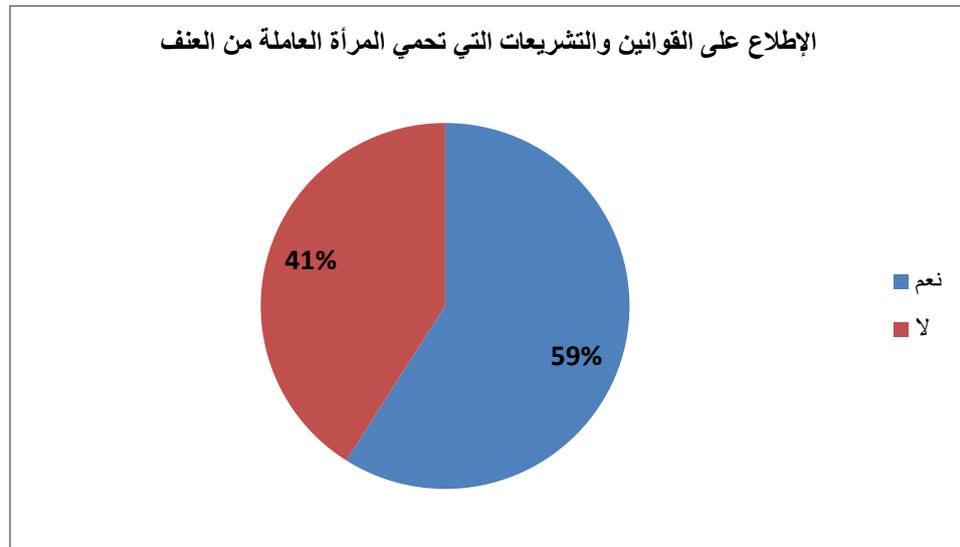
2. هل اطلعت على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف؟

الجدول رقم (47): الاطلاع على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف

| النسبة المئوية | التكرار | الإجابة | الاطلاع على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف |
|----------------|---------|---------|---|
| 59.0 | 650 | نعم | |
| 41.0 | 452 | لا | |
| %100 | 1102 | | المجموع |

أشار الاستطلاع إلى أن (59.0%) من النساء العاملات قد اطلعن على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف، بينما أشارت (41.0%) بعدم اطلاعهن على هذه القوانين والتشريعات.

الشكل رقم (47): الاطلاع على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف



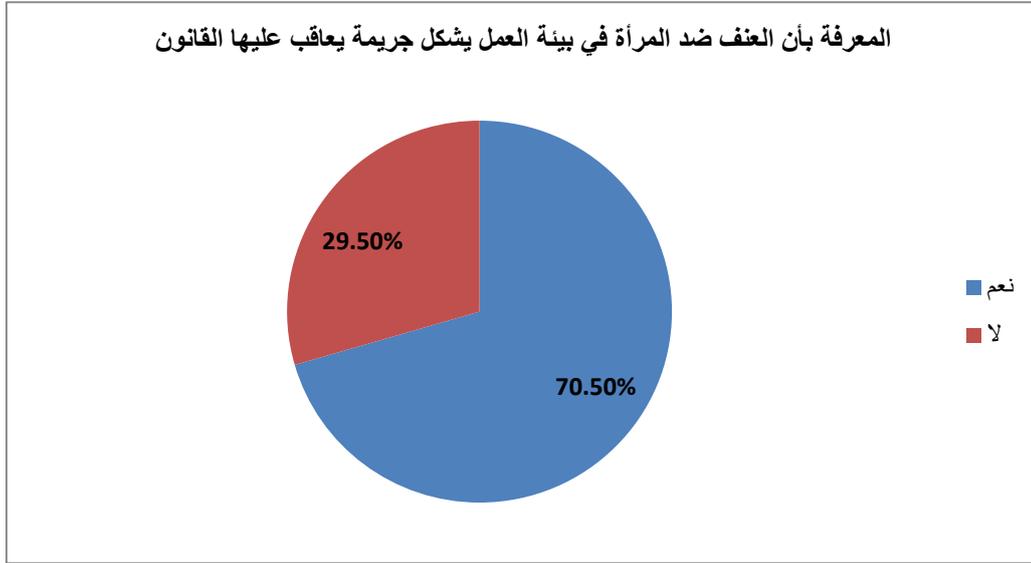
3. هل تعلمي أن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون؟

الجدول رقم (48): المعرفة بأن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون

| المعرفة بأن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 777 | 70.5 |
| لا | لا | 325 | 29.5 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

أشار الاستطلاع إلى أن (70.5%) من النساء العاملات على علم بأن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون، بينما بينت النتائج أن (29.5%) لا يعلمن بذلك.

الشكل رقم (48): المعرفة بأن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون



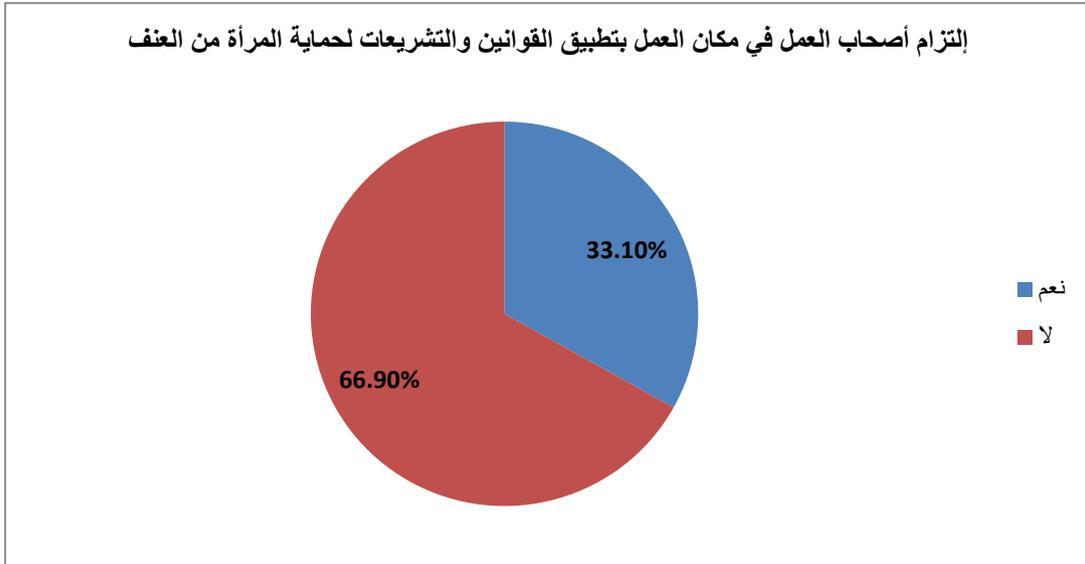
4. هل يلتزم أصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف؟

الجدول رقم (49): التزام أصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف

| التزام أصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|---------|----------------|
| | نعم | 365 | 33.1 |
| | لا | 737 | 66.9 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

بينت (33.1%) من النساء العاملات بالالتزام بأصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف، بينما بينت (66.9%) منهن بعدم التزام أصحاب العمل بذلك.

الشكل رقم (49): التزام أصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف



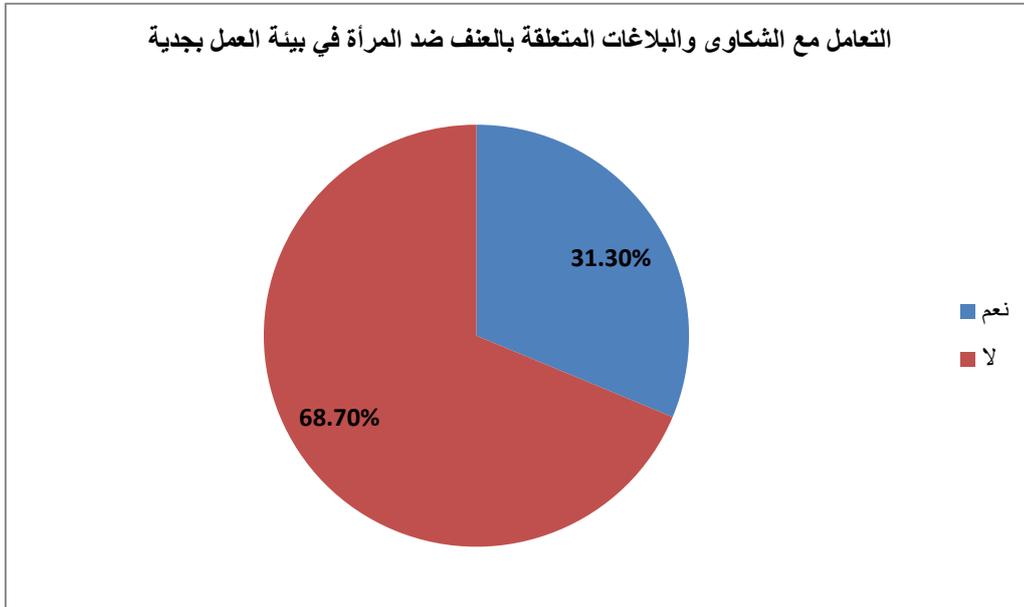
5. هل يتم التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل بجدية؟

الجدول رقم (50): التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل بجدية

| التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل بجدية | الإيجابية | التكرار | النسبة المئوية |
|---|-----------|---------|----------------|
| | نعم | 345 | 31.3 |
| | لا | 757 | 68.7 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

أشارت (31.3%) من النساء العاملات عن وجود جدية في التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما أشارت (68.7%) بعدم وجود جدية في التعامل مع هذه الشكاوي والبلاغات.

الشكل رقم (50): التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل بجدية



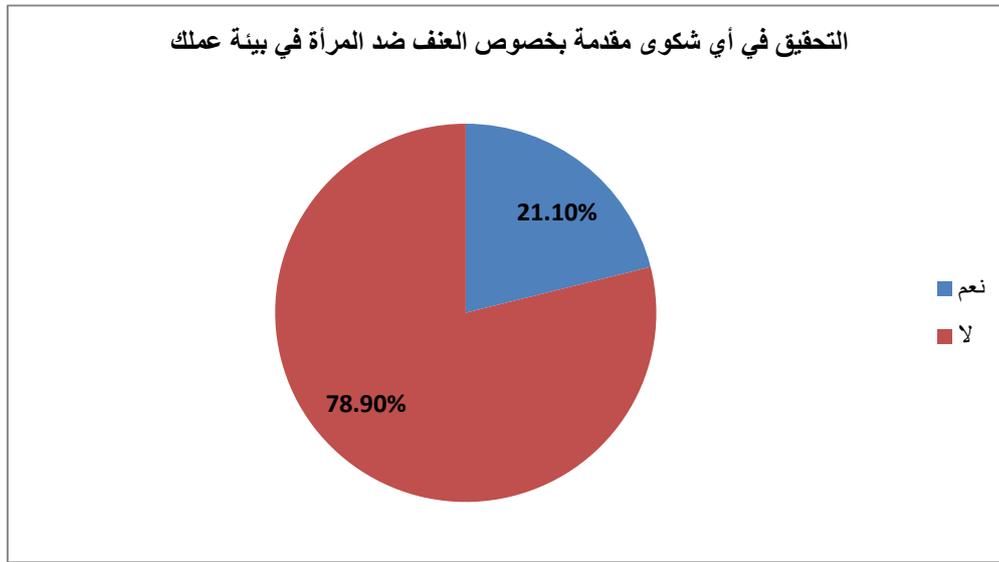
6. هل سبق أن تمّ التحقيق في أي شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة عملك؟

الجدول (51): التحقيق في أي شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة عملك

| التحقيق في أي شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة عملك | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------|---------|----------------|
| نعم | نعم | 232 | 21.1 |
| لا | لا | 870 | 78.9 |
| المجموع | | 1102 | %100 |

بينت (21.1%) من النساء العاملات عن إجراء تحقيق شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة العمل، بينما بينت (78.9%) منهن بعدم القيام بأي تحقيق بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة العمل.

الشكل رقم (51): التحقيق في أي شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة عملك



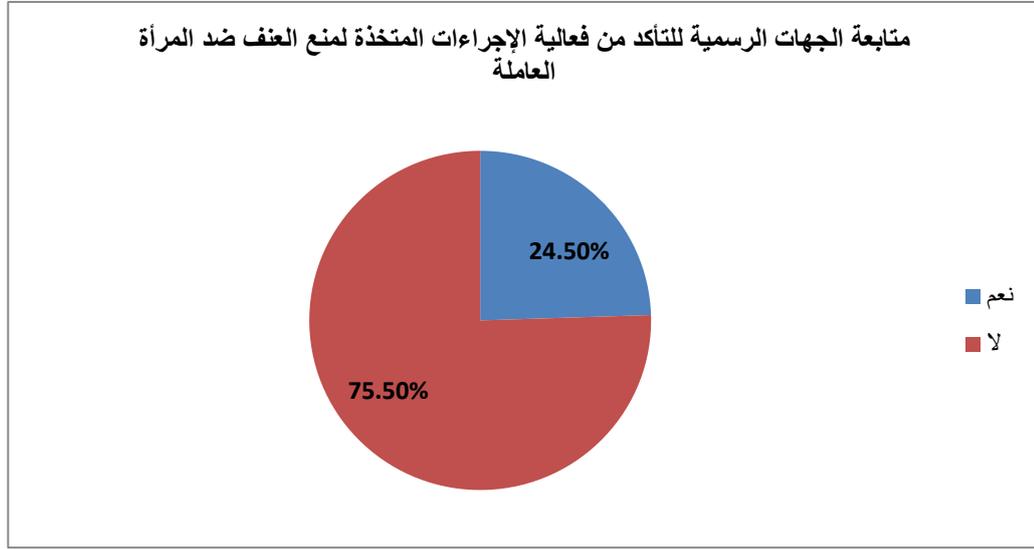
7. هل هناك متابعة من الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة؟

الجدول رقم (52): متابعة الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة

| متابعة الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة | الإجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------|---------|----------------|
| نعم | 270 | 24.5 | |
| لا | 832 | 75.5 | |
| المجموع | 1102 | %100 | |

أفادت (24.5%) من النساء العاملات عن وجود متابعة من الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة، بينما أفادت (75.5%) بعدم وجود متابعة من قبل هذه الجهات.

الشكل رقم (52): متابعة الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة



الفصل السابع

الخلاصة التوصيات

- في ضوء ما تمّ استعراضه، يحتاج الوضع الراهن إلى ممارسات استثنائية تُراعي وتضمن عملاً أكثر أماناً للمرأة، لذلك تتقدم هذه الدراسة / البحث بجملة من التوصيات التي من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحمايتها:
1. إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية التي طُبقت خلال العقود الماضية وتخفيف الأعباء الضريبية، لإعادة عجلة النمو للدوران، وبالتالي توليد فرص عمل لائقة وكافية.
 2. مراجعة السياسات الاقتصادية باتجاه تعزيز الطلب الاستهلاكي المحلي من خلال زيادة مستويات الأجور، مما يساهم في تعزيز النمو الاقتصادي بشكل أكثر فاعلية.
 3. مراجعة مختلف الاستراتيجيات والبرامج الرامية إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، أكانت تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني، ليس بهدف قوننة حقوق المرأة وحمايتها فحسب، بل لضمان تنفيذ هذه الحقوق.
 4. تحسين شروط العمل في الأردن بعامة وللنساء بخاصة، لتصبح أكثر جاذبية لهن، وذلك على مستوى السياسات والممارسات، وتمكين جميع العاملين والعاملات في الأردن من التمتع بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ومعايير العمل اللائق بمختلف أبعادها.
 5. تنظيم ودعم أعمال النساء من المنزل عن طريق إيجاد مظلة تُدير مشاريعهن في المملكة وتوجههن وتدعمنهن وتعزز من مهارتهن لتطوير مشاريعهن المنزلية من أجل تحفيز مشاركتهن الاقتصادية.
 6. إعادة النظر بالتعديلات المقترحة على قانوني العمل والضمان الاجتماعي باتجاه تحسين شروط العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيعها لتشمل جميع العاملين والعاملات في الأردن، إذ ما يزال أكثر من نصف القوى العاملة غير محمية بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية.
 7. تفعيل الدور الرقابي للتفتيش في العمل، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي.
 8. تفعيل الدور الرقابي للتفتيش في العمل، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي.
 9. توفير الحماية الكافية للعاملات في المادة (29) من قانون العمل، لمنع مختلف أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، ليس فقط من قبل صاحب العمل أو من يُمثله كما ورد في المادة، وإنما أيضاً من قبل الزملاء في العمل والمُراجعين تعديل المادة (70) من قانون العمل، بزيادة إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوماً بدلاً من 70 يوماً، أسوة بالقطاع العام.
 10. الاستمرار في سير إجراءات المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، بدون أي تأجيل أو إبطاء.
 11. تفعيل النظام الخاص بعمّال الزراعة بشكل عاجل، والتعليمات المُرافقة له، وتطبيقه بدون إبطاء.
 12. تعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات وبخاصة في المحافظات وقراها، بحيث يُلبي حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن بيسر وأمان، كما يجب إعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب مع مستويات أجور العاملات التي في غالبيتها أقل من الحد الأدنى للأجور المحدد من الحكومة والبالغ (260) ديناراً.
 13. ضرورة إعداد مدونة سلوك عامة تحتوي على تعريفات واضحة للعنف الوظيفي ضد النساء وأشكاله وبيان عقوباته وبخاصة العنف الإلكتروني والتحرش الجنسي.
 14. زيادة الاهتمام بتناول قضايا المرأة المتعلقة بالعمل في وسائل الإعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على جميع الزوايا وطرح الحلول.
 15. إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والناشطين في حقوق المرأة وبين المؤسسات الحكومية ذات العلاقة، لتيسير الوصول إلى أماكن العمل للعاملات التي يصعب الوصول إليها ورصدها وبخاصة في القطاع غير المنظم، لكشف ورصد الانتهاكات والتجاوزات التي ترتكب بحق المرأة فيها.

حكاية ثائرة "بينة العمل غير الآمنة"

هي الابنة الكبرى لعائلة متوسطة الحال " بالبيدي عيلة مستورة و عياب الله " و باعتقادهم انها جاءت لهم بالفضيحة التي هزت و زعزت أساسات البيت ، دون النظر انه تم التغرير بها واستمالتها عاطفيا واقتصاديا من صاحب المنزل الذي تعمل به ك" مدبرة منزل " لرجل ستيني ميسور الحال .
تقول باختصار حكايتي كالتالي :

تركت المدرسة للقيام بدور والدتي التي كانت تعمل كمراسلة في احدى المشافي الخصوصية لذلك أنا حظي من التعليم متواضع جدا، كان لدي القدرة والرغبة لاتابع تعليمي لكن كل الظروف حالت بيني وبين حلمي الذي هو بالحقيقة حلم كل فتاه تحلم بمستقبل آمن و حياة مستقرة، لذلك ما أن بلغت العشرين من عمري حتى التحقت بعمل بسيط كبائعة في محل خلويات في نفس المنطقة حيث تسكن عائلتي، وأيضا مما سهل عملي لديه أنه كان " من أهل المنطقة / جيران وهو يعرفنا ويعرف ظروفنا ولذلك أطمأنت أسرتي لفكرة العمل لديه بأجرة شهرية 150 دينار بشكل متقطع ، وطبعا يعتبر هذا مبلغ مهم ومساند لاسرتي المتواضعة الحال، هكذا استمر الحال لاشهر قليلة حيث كان يعاملني بكل الود والاحترام ويبيدي تعاطفا مع ظروفنا وظروف أسرتي.
بعد اشهر قليلة من عملي لديه أقترح علي لزيادة دخلي أن أقوم بتنظيف منزله والطهو له ولابنه البالغ من العمر 8 سنوات وذلك لانه سبق أن طلق زوجته واحتفظ بالطفل "مناصفة" بينه وبينها فهي ليست بعيدة عن المنطقة ، وبالفعل وافقت على عرضه بعد موافقة اسرتي فالجميع كان قد أطمأن له ولا خوف منه وهكذا التزمت بالقيام ببعض الأعمال المنزلية البسيطة واعداد الطعام مرتين بالاسبوع مقابل مكافأة مالية إضافية على الراتب الشهري.

تطورت العلاقة الانسانية والاجتماعية بينه وبين عائلتي، وأصبح يزورهم في المنزل ومعه بعض الحاجيات ، وأبدى الكثير من الود والتعامل الطيب خلال تلك الفترة الى أن بدأت ألاحظ أنه يطاردني بنظراته وأنها لم تعد تلك النظرات الصديقة والودودة بل نظرات تحمل معاني الاعجاب والاهتمام " وفهم أنني فهمت أيضا مغزى تلك النظرات والاهتمام الذي تعدى حدود الاهتمام بعاملة لديه ظروفها تستحق التضامن" فبدأت بتحاشي نظراته ما أمكن فالمكان ضيق والحركة محدودة فيه ولاحقا لذلك قمت بتنبهيه إلى ضرورة أن لا ينسى أنني أعمل لديه وأهلي يتقون به وأن الالتزام أفضل لكلينا ، حينها بادر بزيارة أهلي وفاجأني بقوله لهم " بنتكم محترمة جدا وأنا أختبرتها خلال هذه الفترة وأرغب بالزواج منها عندما تعود والدتي من أميركا " وبالفعل كانت هذه الكلمات السحرية / المزورة مفتاح الشر لي، وتبعاً لذلك توصلت العلاقة بيننا وأصبحت أسدي له الخدمات المنزلية بدون مقابل (صرنا نسايب) أو على الاقل هيك فكرنا بس الحقيقة كانت خدعة كبيرة.

لم يمر الكثير من الوقت على تلك الخدعة حتى فاجأني ذات يوم وأنا أقوم بأعداد الطعام له في منزله أثر اتصال بيني وبينه ليطمئن علي كما أخبرني وأيضا ليسأني أن كنت أحتاج شيئا؟؟ وأذكر في حينه أنني قلت له: "أنا كثير تعبانة وعندي صداع شديد عشان هيك رح أخلص بسرعة وأروح عالي البيت أرتاح وبرجع بدوام بالمحل بعد الظهر"
وخلال أقل من ربع ساعة كان واقفاً أمامي ومعه كأس ماء وحبنتين دواء للصداع حسب ما أعلمني فالمحل كان بجوار البيت مباشرة وقال لي:

أنا كثير قلقت عليك وجبتلك دواء ودقائق بتصيري زي الحصان.

لم أشك لحظة بسوء نواياه فهو بعمر والذي تجاوز الستين من العمر ومعاملته معي كانت حسنة جدا، لذلك أخذت الدواء وكما ما أتذكره أنني تابعت سيرتي للمطبخ لانهي الطعام لكنني صحت بعد وقت ربما طويل وإذا بي مجردة من ملابسها وهو بجانب عريان تماما في غرفة نومه. لوهلة لم أدرك الموقف لماذا أنا في السرير تحسست نفسي وتيقنت أنني أيضا عارية من الملابس فأخذت أصيح وأطمه وأصرخ لماذا لماذا؟؟
فقام بتهديتي وقال لي:

لا تخافي أحنا باعتبار متزوجين وأنا جيت لعند أهلك وهم وافقوا وعشان أطمئك رح أعمل ورقة عرفية بيني وبينك لغاية ما ترجع الحجة من أميركا وبعقد رسمي وقام بإحضار ورقة كتبها بيني وبينه وأبقاها معه.

عدت للمنزل مساء ولم أخبر أحد عن ما حصل معي لأنني ظننت أن القصة أنهت بهذا اليوم وأيضا لأنني كنت خائفة / قلقة / لا أعرف ما حدث بالضبط ولا أعرف لمن ألتزم الصمت على أمل الزواج القريب.

ومن سوء حظي انقطعت الدورة الشهرية عني في ذلك الشهر وتبين لاحقا أنني حامل، سارعت بإخباره فعرض علي الإجهاض وبالفعل حاولت أكثر من مرة وتتبع الوصفات الشعبية بدون جدوى "قدر الله وما شاء فعل" أستسلمت لقدري وصرت أحته على الإسراع بعقد القران فمأطنتني طويلاً وأصبح من الصعوبة بمكان الإجهاض فالجنين أيضاً كبر وأصبح الإجهاض خطراً على حياتي، وأذكر أنه خلال الحاحي عليه بتسريع الزواج درأ للفضيحة أنه قام بتمزيق الورقة العرفية وقال لي:

هذا اللي بيني وبينك أتخلصت منه يلة فرجيني شو بطلع بأيدك؟؟

وطبعا تركت العمل لديه ورحلت مخرجة أذبال الخيبة والخديعة الى أن حان موعد الولادة، حينها قامت والدتي بعمل جمعية لتغطية نفقات الولادة في مستشفى خاص لأن الولادة في مشافي الحكومة تستلزم وجود دفتر عائلة وبالتالي سنكشف القصة وينفضح أمر عائلتي وسيتم ترحيلي بعد الولادة لسجن النساء أما بتهمة الزنا أو للحفاظ على حياتي من انتقام عائلتي.

بعد الولادة أخذت طفلي معي لمنزل عائلتي وحاول أخي بعد أن عرف القصة ان يقوم بالضغط عليه للاعتراف بنسب الطفل ولكنه رفض بشدة واتهمني بسوء الخلق ، ونتيجة لجملة من التدايعيات قمت بتقديم شكوى عليه " بالاغتصاب " ونتيجة للشكوى المقدمة مني بالإدعاء عليه بجرم الاغتصاب لجأ للتسوية من خلال التقدم بطلب الزواج مني والاعتراف بالطفل بإثبات نسبه له " وهذا هو المفصل الأهم بكل قصتي " وهكذا تم الزواج وانتقلت للإقامة معه في منزل الزوجية " هي ذات الشقة وذات الجدران وذات العفش وذات الذكريات والصور البشعة " وظننت في البداية أن هناك صفحة أخرى وبداية جديدة لحياتي و حياة طفلي وربما القادم أفضل ...

لكن للأسف وبواقع الحال انتقلت من مرحلة سيئة لمرحلة أكثر سوء ، فقد أصبحت تحت يده وبعقد شرعي يرتب له حقوقا قانونية واجتماعية واسرية و جنسية و..... الخ وهو كان يدرك أكثر مني متطلبات هذه المرحلة لذلك عمد إلى إذلالي وأهانتي بل واحضار النساء الى المنزل بالإضافة الى ضربي وايدائي لدفعي لطلب الطلاق والتنازل عن كافة حقوقي الزوجية. وفي تطور لافت لتداعيات قصتي "المأساة الملهمة " ولقلة خبرتي ومحدودية معلوماتي وعلاقتي ولادراكه بحالة الضعف التي أعيشها ورغبتني الجامحة بتثبيت نسب طفلي، وبلحظة ضعف / غياب / غياب المنطق والعقل "سمه ما شئت" فإقضي وأقنعني بالذهاب معه للمحكمة الشرعية وطلب الطلاق الودي وأنه لاحقا بعد موافقتي على الطلاق الرضائي سيقوم بمتابعة اجراءات تثبيت نسب الطفل ، وبالفعل تم الطلاق بناء على الاتفاق وصرحت امام القضاء بانني اتنازل عن كافة الحقوق الشرعية مقابل الطلاق ، وكل تلك الاجراءات تمت بمعزل عن معرفة أهلي " استفرد بي " وكانت الصدمة أنه تنصل لاحقا من وعده بإثبات نسب الصغير له ، وخسرت كل حقوقي الزوجية وفوق ذلك تدمرت علاقتي بعائلتي لأنني خضعت له وتنازلت عن كل شيء " وطنشت عيلتي بدون أي اعتبار لهم " .

ولا زلت حتى تاريخ هذه المقابلة " أركض من منظمة لمنظمة ومن جمعية حقوق انسان لجمعية حقوق مرأة " وبدون فائدة عدت مؤخرا لرفع قضية اثبات نسب عليا بالاستناد لفترة الزواج القصيرة التي لم تتعدى الشهرين ولكنني فوجئت بأنني ربما أخسر القضية بسبب الطلاق الرضائي وهذا يعتبر سبب مشروع بالاستناد لقانون الاحوال الشخصية ، والامل الآن المتبقي لطفلي لاثبات نسبه لوالده / مغتصبي هو لدى وزارة الداخلية حيث قدمت استدعاء لاحضاره للضغط عليه للاعتراف بنسب الطفل بالاستناد لاقواله المثبتة باوراق وتحقيقات رسمية وأقراره بانه والد الطفل وسيقوم لاحقا بتصويب وضعه القانوني خلال المرحلة الاولى من وقوع حادثة الاغتصاب " قبل الزواج " هذه باختصار حكايتي مع رحلة البحث عن عمل لتحسين ظروف اسرتي فإذا بي ضحية اغتصاب وخداع واستغلال.

والحقيقة لدي العديد من الأسئلة التي حاصرتني وما زالت خلال محطات هذه التجربة الأليمة وبعضها:

- ✓ أحيانا اشعر انني ضحية للخداع والكذب والابتزاز العاطفي و احيانا اشعر انني مجرمة بحق نفسي وعائلتي وطفلي، ترى أيهما أنا ؟ أنا لا أعرف.
- ✓ من المتسبب بهذا الحجم من الازدي والعذاب الذي اعيشه يوميا منذ سنوات انا ام عائلتي ام الظروف الاقتصادية والاجتماعية وغيرها ؟؟
- ✓ لو كنت أكثر تعليما وثقافة ومعرفة ومهارة هل كنت استطعت ادارة حياتي والتعامل مع مشكلاتي بشكل افضل؟
- ✓ لماذا لا يجبر هذا الأب اللئيم على الخضوع لفحص البصمة الجينية واجباره على الاعتراف بنسب طفلي رغما عنه بغض النظر عن العلاقة الزوجية القائمة؟
- ✓ هل انا مذنبه عندما حاولت العمل وأمنت بضرورته لي ولأسرتي منذ البداية، ألم يكن من الممكن أن أعمل واكسب مالا واعيل نفسي وأسرتي دون ان ادفع الثمن غالبا كما حصل لي ؟
- ✓ لماذا يسهل على بعض من يملكون مالا او منصبا او نفوذا او جاها استغلال من لا يملكون شيئا من تلك وخاصة العاملات البسيطات أو الفتيات او ذوات مهن قد لا ينظر لها بالتقدير او الاحترام من البعض؟
- ✓ لماذا لا يوجد صناديق للدعم في حال التعطل عن العمل تقي الكثيرات شر الفقر والعوز والخضوع أو الإذلال كما في بعض البلاد؟

حكاية أسماء " فجوة الأجور والمساومة "

تقول :

قصتي قديمة الى حد ما كثير ، مؤهلي التعليمي " دبلوم مكنبات " الابنة رقم 2 لعائلة بسيطة جدا ومتطلباتنا الحياتية ايسر " تربينا على مجموعة من الامثال والحكم اللي اعتبرناها مسلمات " اللي برضى بعيش / ستر الحال أهم من المال والعيال / الدنيا مع الواقف و..... هيك أصبحت متطلباتنا بالحياة جدا متواضعة ونرضى بالقليل ولا نعترض "المقدر مكتوب وما منو هروب" وفي ظل هذه الاوضاع المعيشية والاجتماعية والجغرافية سعيت للتغيير عن طريق تحسين الوضع الاقتصادي لعائلتي ، وحيث أننا لا نملك لا سلطة ولا مال ولا علاقات ولا نفوذ وحظي من الجمال الانثوي متواضع فقد تعثرت محاولاتي للعثور على فرصة عمل مناسبة

ولكنني لم أدع اليأس يتسرب لداخلي وكان في داخلي قوة هائلة وأصرار عجيب على ضرورة الحصول على فرصة عمل ، وربما كان وراء أصراري رغبتني بالمساهمة وأن اثبت لنفسي ولعائلتي أنني أستطيع وأن تعليمي لم يكن بخسارة بل بفائدة طوال الجميع .

المهم :

عثرت أخيرا على فرصة عمل في أحد المكاتب في شمال عمان في أحد المجمعات، وكان ذلك بالصدفة ومن خلال إحدى صديقاتي التي أرشدتني لهذا المكتب لحاجتهم لسكرتيرة تنفيذية ، ومن ما أتذكره أنني لم أعمل في نفس المكتب لأنني تأخرت وكانوا قد قاموا بملئ الشاغر ، ووقفت مذهولة / أكاد أبكي لأنني كنت متأملة جدا بالحصول على فرصة العمل هذه ، فأعترت لي صاحب المكتب وعندما هممت بالخروج سمعت صوتا يناديني قائلا لي :

آنسة.....آنسة أنا لدي مكتب مجاور وبنفس العمارة وبحاجة لسكرتيرة ومعقبة معاملات ميدانية أن كنت ترغيبين بالعمل لدى يمكنك مباشرة العمل غدا لو شئت ، وطبعا لا يمكنني أن أصف حجم سعادتي بذلك العرض وشعرت وكأنني وقعت على كنز ، لم أفكر كثيرا بالراتب أو أية مزايا أو شروط والتحقت بالعمل ثاني يوم مباشرة ، ومما أذكره أن أول يوم دوام لي كنت أول من دخل هذا المجمع لدرجة أنني أنتظرت في الشارع لأكثر من ساعة لحين أن قاموا بفتح الباب الرئيسي للمجمع . وهكذا انتظمت بالدوام وسعيت لاتقان عملي باقتدار وكفاءة عالية لدرجة أن المدير " صاحب المكتب "

أنتى طويلا على أخلاصي وحماسي للعمل ، وكثيرا ما كنت أتأخر لما بعد ساعات الدوام لانجاز المطلوب والتحضير لليوم التالي دون أن أفكر بقيمة العمل الاضافي ، وهكذا مرت السنة الاولى والثانية براتب قليل جدا على أمل ان يتحسن الراتب وتتحسن حياتي، لانه يعني لي ولاسرتي الكثير ، أما طبيعة العلاقة بيننا فكانت طبيعية جدا تفصل بيننا المسافة التي تفصل بين المدير وموظفة تعمل لديه واستمرت الحال بهذا الشكل ، ولم ابدي تدمرا أو أية مطالب برفع قيمة الراتب ، وليس لأنني لا استحق الزيادة بل لأنه كان شديد البخل وكنت أخاف لو طلبت الزيادة أن يقوم بالاستغناء عن عملي وهذا ما لا أريده لذلك رضيت بالقليل شاكرا . وبعد فترة تجرأت وطلبت زيادة الراتب نظرا للاشغال والمهام الكثيرة التي اقوم بها ، وهنا لسبب ما لم اعرفه في حينه.

بدأ بالتحول من مدير بخيل يقوم بأغلاق التدفئة في عز الشتاء الى مدير كريم يحسب حسابي بوجبة الغداء والعصائر وهكذا مر بعض الوقت فوثقت به وأصبحت أكثر حماسة ودافعية للعمل وأصبحت عادة التأخير اليومي لما بعد انتهاء الدوام الرسمي والذي كان ينتهي في فصل الصيف في السادسة مساء وفي فصل الشتاء في الخامسة مساء ، عادة شبه يومية، ايضا سابقا كان يغادر المكتب في نهاية الدوام أو قبل ذلك بقليل وأبقى لوحدي أنجز المطلوب من أعمال المكتب ، لكن في الأونة الاخيرة أخذ يتأخر معي ويقوم بمساعدتي ببعض الاعمال ويعلمني مهام جديدة لكي يقوم بزيادة الراتب .

استمر الحال هكذا الى أن جاء ذلك اليوم المشؤوم وكان الفصل شتاء / شهر واحد والجو شديد البرودة عدت في ذلك اليوم بعد العصر من العمل الميداني "التحصيل وتعقيب بعض المعاملات" وكننت أرتجف من البرد وثيابي شبه مبلله فأنا لا أملك سيارة وأنتقل بواسطة المواصلات العامة بين المكاتب المطلوبة.

دخلت للمكتب وجلست خلف مكنتي في الصالة الخلفية للمكتب لمتابعة عملي ولما شعر بدخولي للمكتب طلب مني الدخول لمكتبه لتشييك بعض المعاملات ليوم غد، وخلال تدقيقي للأوراق بمعنيته أقترح علي استراحة قصيرة لتناول الغداء ، وبعد الغداء طلب مني أحضار عصائر من الثلاجة فممت باحضارها وشربنا سويا ومن ثم بدا يتحسس كتفي بشكل مقرف ، ووجدتني اصرخ به ان ابتعد من فضلك والا صرخت باعلى صوتي، والغريب انه لم يفعل ولم يتوتر فقط وبكل هدوء قال لي :

بجراحة فاضحة

اذا بدك زيادة على راتبك والبقاء بالعمل والتطور باستمرار فعليك تقديم شوية تنازلات وأنا سأكون حريص على عدم ايداعك، وما عدى ذلك فهناك موظفة أخرى تنتظر مكانك وأنت تعرفي باب الخروج إن شئت.

للأمانة راودتني العديد من الأفكار والتساؤلات منها:

- ✓ لما لم اقبل منذ البداية حبيسة الفقر والعوز واحسان الاشقاء بالفتات ولم اخرج للعمل ؟
- ✓ هل رغبتني واحساسني بالمسؤولية الاقتصادية حيال نفسي وعائلتي كان خطأ ؟
- ✓ هل كان علي الانصياع لرغبات ذاك المدير وتجاوزاته مقابل امان اقتصادي لي ولاسرتي وكذلك يعطيني مساحة من القوة امام عائلتي كوني مساهمة مهمة بالانفاق عليهم ؟
- ✓ هل اسات اختيار مكان العمل وكان علي البحث عن عمل في مكان فقط للنساء كحضانة اطفال ؟ او ربما انتظار التعيين في ملاك الدولة الذي قد يطول انتظاره ؟
- ✓ لما لم اقبل الزواج بأول عابر سبيل لحياتي"وهو يتكفل بالانفاق علي وبلا وجع الراس" ؟
- ✓ لماذا يساء فهم العاملات اللواتي يقبلن العمل في اماكن شبه مغلقة او في بعض الوظائف حتى من بعض ارباب العمل ؟
- ✓ لماذا يتم استغلال النساء العاملات من البعض حينما يدركون او يشعرون بانها محتاجة للعمل او فقيرة الحال بدا من الاجور المتدنية او تعدد المهام او التحرش....الخ ؟

وبالحقيقة غادرت منذ ذلك اليوم وآثرت الصمت والابتعاد، وهذه أول مرة أتجرأ على الحديث مع أحد ما عن مشكلتي "وإذا بدك تعرفي السبب في هذا البوح وللغرباء أولا لأنكم لا تعرفون عائلتي وثانيا قيل لي أنكم من الممكن أن تساعدوني في إيجاد عمل في مكان آمن يحترم ادميتي ولا يستغلي من الناحية المادية.

"حكاية نبيلة"

هي شابة لم تتجاوز السادسة والعشرين من العمر ، جاءت مسترشدة وتطلب العون القانوني والاجتماعي والوساطة لدى العائلة التي تصر على انها الجانية أو شريك في الجريمة أو متواطئة لو أقرضوا في أحسن الاحوال حسن النوايا ، وتتلخص حكايتها وعلى لسانها بالتالي:

أنا الأينة الثانية لاسرة مكونة من 5 أفراد ، للذكور في عائلتنا سطوة شديدة وبالأخص على الاخوات ، ليسوا قساة القلوب بل وفي بعض المواقف تجدهم الأكثر رقة والأكثر عطف وشفقة لكن بشرط عدم الاقتراب أو المساس بالمحظور وما يمس سمعة العائلة وكرامتها والتي تتلخص بقضايا " الشرف والسمعة من منظورهم وثقافتهم " لا يتسامحون أبدا أبدا .
أنهيت الثانوية العامة بنجاح وكنت من المتفوقات ، لكنني لم أتابع تحصيلي العلمي وأتجهت لسوق العمل ، ولكوني لا أحمل مؤهلا جامعيًا تقدمت للعمل في أحد المولات الكبيرة ككائنة وحرصت على أداء عملي بأتقان ومهارة وأبدت نشاطا ملحوظا لذلك تم ترقيتي للعمل " كاشير " ومرت الايام بهدوء وسلاسة ولم يعكر صفوها شيء لا على الصعيد المهني ولا على الصعيد العائلي .
أما تلك الحادثة التي قلبت حياتي رأسا على عقب فقد حدثت بمحض الصدفة أنا لم أخطط لشيء ولم أتعمد أن أظهر سلوكا شائنا ولم أتهاون بحق نفسي أو حق عائلتي وأدرك تماما معنى وقيمة السمعة وشرف البنات في عائلتي بل وبلدتي كلها ، نحن أناس قرويين / محافظين جدا جدا وأنا بالمقابل أعرف تماما ماذا يعني خرق هذه المنظومة الاخلاقية والتفافية في عرف عائلتي القتل ولا سواه يغسل العار لكنهم لا يصدقوني ولذلك قبعت خمس سنوات في مركز الاصلاح والتأهيل للنساء بذنب وتهمة ليس لي فيها يد لا من قريب ولا بعيد ، حيث لم يتجرأ أحد على تقديم كفالة لي لدى الحاكم الإداري لكي لا يتم أيداعي بالسجن لحمايتي ، فشقيقي هددني بالقتل ووجه تحذيرا شديدا لبعض الاقارب ممن حاولوا التدخل لدى السلطات وتقديم كفالة لي وكان من أبرزهم زوج شقيقتي فقد كان من المقربين مني وهو يعرفني ويثق بسلوكي تماما لكنه انصاع أيضا لتهديد شقيقي وأشترطوا عليه بأن عليه أن يقنعني بالادلاء بأسماء المعتدين على شقيقتهم " أنا " في الطريق لدى عودتي من العمل مساء سيرا على الاقدام ، وفي هذه الحال فقط يمكنهم الموافقة على تكفيلي "هم لا يصدقون أنني لا أعرف أسماء ووجوه هؤلاء الشبان الذين قيدوني واعتدوا علي في ذلك المساء أبدا أبدا "

والذي ألقى بظلاله على تفاصيل حياتي وحياة عائلتي ودمر سمعتي وأبقاني حبيسة جدران السجن لأكثر من 3 سنوات حفظا بسبب تهديد العائلة لحياتي.

وبصراحة أنا لم أتحدث بما حصل معي لأحد منذ تاريخ دخولي لسجن النساء ، دربت نفسي مطولا على عدم التذكر وفضلت التناسي ودفنت قصة ذلك الاعتداء في أعماقي المظلمة وتناسيتها كما تناسيتي أسرتي لسنوات ، ولكن هيهات تبقى تلك التفاصيل تطل علي برأسها القبيح كما الأفعى من كل زوايا النفس والروح والجسد .
وكثيرا ما تساءلت بيني وبين نفسي وحررت بالجواب ومنها:

- ✓ هل اخطأت عندما اصررت على العمل رغم معارضة شقيقي بان هذا العمل لا يصلح للنساء.
- ✓ هل كان علي ان اقتنع بان العمل مساء يشكل خطرا على النساء العاملات؟؟
- ✓ هل كان علي ان اقبل بان اقوم بدفع ثلث راتبي البسيط ايجار لسيارة لنقلي ذهاب وإياب درا لمخاطر الطريق كما قالت لي صديقة زارتنى بالسجن وحملتني مسؤولية ما تعرضت له من اعتداء.
- ✓ هل العمل المسائي حكرا على الرجال؟
- ✓ هل كان علي ترك العمل تلافيا للانصياع لرغبة رب العمل الذي هددني اما الالتزام بمتطلبات العمل ، ولم يلتفت لظروفي العائلية.
- ✓ هل كان هلى الجلوس بالبيت والانتظار " ربما لسنوات " لفرصة تلائم ظروفى الخاصة
- ✓ هل كان علي ان ارضى بالتبعية الاقتصادية وادفع مقابلها الكثير من التنازلات " لانى مأكلة شاربة نايمه بيلاش " حسب راي زوجة اخي ؟

وملخص قصتي كالتالي :

كنت عائدة ذات مساء في يوم من أيام الشتاء وكان الوقت متأخر نوعا ما " كان عنا جرد نهاية العام " ولطبيعة شخصيتي وتكوينى الداخلي الأقرب للولد " كانوا يسمونى حسن صبي " فضلت البقاء والمعاونة حتى في أعمال ومهام ليست من مهامى وهذا طبيعى مبادرة ، متحمسة ، لدي قدرة ورغبة شديدة بالتطوع وتقديم العون بلا مقابل وبصراحة هذه سمات مشتركة في عائلتنا ذكور وأناث ، وما أن أتحدث عن موقع عملي وأصبحت في وسط الزقاق وهو الطريق الأقرب لبيتي وكنت قد أعدتت على المرور منه لوقت طويل " أعرف قد يلومني البعض على المرور في هذا الوقت من هذا الشارع لكنني فضلت العودة سريعا لمنزلي أختصارا للوقت والجهد وربما المال ايضا " ، والشارع لم يكن خاليا تماما من السيارات لكنها تمر بسرعة والوقت شتاء ولم أتوقع أبدا أبدا أن يحدث لي ما حدث وهذا التوضيح كررته مرارا وتكرارا خلال التحقيق ولعائلتي ولكل من سألني والمؤلم أنهم يتركون البحث والتقصي وأدانة المغتصبين ويبحثون في قصة الشارع ولماذا مررت به وليس غيره ولكن هذا ما حدث بالضبط .

في منتصف الطريق شعرت بأن هناك أقدام تتبعني ، شعرت بالخوف قليلا لكنني أصبحت في منتصف الطريق ولا يمكنني العودة والاقدام ورائي بخطى حثيثة فأسرعت ، وأسرتت تبعا لذلك تلك الخطوات ورائي " ما زلت أسمع وقع تلك الخطوات اينما نظرت وكلما وقعت عيني على حذاء " وبلحظة قررت الهرولة ثم الركض للخروج من ذلك الشارع اللعين لكنهم كانوا أسرع مني وبلحظة خاطفة كملت أنفاسي أيادي أظنها كثيرة وكبيرة وقبيحة وخشنة وبها لزوجة لا أعرف ماهي " أكره الاشياء اللزجة وحتى الطعام

اللزج لا أكله ايضا منذ ذلك الوقت " وبعد وقت لا أستطيع أن أحدد كم مر منه كنت ملقاة على جانب الشارع في وضع مزري ، ممزقة الثياب وتحسست نفسي وأدركت بغريزة الأثني قبل أن أحسس مكان الجرح بالقلب / الجسد / بالروح أنني تعرضت لاعتداء جنسي فاجر خلال عودتي مساء في زقاق قريب ما بين المنزل والعمل.

لملمت أشلائي نعم أشلائي وأشيائي المبعثرة على أسفلت الشارع وعدت للمنزل ودخلت البيت خلسة كما للصوص الذين سرقوا عذريتي وحياتي من باب المطبخ الخلفي ودخلت للفراس حتى لا يراني أحد وينتبهوا لشكلي وعيوني المنتفخة من البكاء طوال الطريق ، كنت أركض وأبكي وأصرخ طوال الطريق لكن لا أحد لا أحد في ذلك الشارع سمع أستغاثتي ، كانت أستغاثتي أقرب للنداء الاخير للسفينة قبل أن تغرق وتهوي لأعماق البحر السحيق .

ببساطة قاموا بتكليم فمي حتى لا يسمع أحد صوت أستغاثتي وحتى يستطيعون أتمام جريمتهم والفرار . لكن قد يتساءل البعض كيف عرفت أنهم أكثر من واحد ، أنا ببساطة قبل أن أغيب عن الوعي سمعت أصواتا مختلفة والايادي كثيرة من حولي ولو كان شخص واحد " ماكان رح يقدر علي فبنيتي قوية وأنا حسن صبي "

ومرت الايام ولم أصرح لأي كان بما حدث معي الى أن أنقطعت الدورة الشهرية وشككت حينها فلجأت للفحص البيتي للحمل وعندما ظهرت النتيجة كانت أشبه بقنبلة أنفجرت داخلي ، حاولت التخلص من الحمل بكل الوسائل التقليدية وغير التقليدية ، لجأت للنت أبحث عن وسائل طبية أو غيرها لكن كل محاولاتي باءت بالفشل " قدر الله وما شاء فعل " وبدأت بالفعل بتوسيع ثيابي في محاولة لأخفاء الحمل وهكذا مرت الأشهر وكان من لطف الله أن بطني بقيت صغيرة " وكان الله أراد لي النجاة والستر والا لو تنبتهت عائلتي مبكرا لكان القرار الاسرع هو التخلص من عاري بأي شكل ووسيلة ولو بأجباري أو دفعي للانتحار "

كشفت قصتي عند الولادة حيث أجبرت على أخبار والدتي التي نزل عليها الخبر كالمصاعقة ولامتني بشدة وقالت لي : لو كنت أخبرتني مبكرا كنا عرفنا نتصرف لكن الآن فات الأوان .. ولم يكن أمامها من مفر إلا مرافقتي للمستشفى منتحلة أسم وبطاقة شيفتي المتروجة ، ولعلك لا تصدقين فقد تم إدخالني للمستشفى وولادتي وخرجي بالطفل بحدود 6 ساعات " تم كل شيء بسرعة مذهلة وعدت للمنزل مع والدتي التي كانت تتلقى اتصالات أخواني يحثوها على العودة بسرعة " كان عندنا ضيوف بالمنزل " لا يمكنني أن أصف شعوري وشعور والدتي أثر اتصالات أشقائي فقد كانت تنذرع بأنني تعبت / مرضت بالسوق وهي الآن بالعبادة وسنعود بسرعة ، وهكذا خرجنا من المستشفى وتركنا الصغير على باب أحد المنازل لعل أحد ما يخرج للصلاة ويجده ، فقد كان الجو شديد البرودة وتتساقط الامطار لذلك لفته جيدا بالملايس وانتزعت شال أمي وشالي ولفناه بهما جيدا أيضا و قمت بالنظر لبعض من الابواب وأخترت أحدهم ووضعنا الطفل على عتبة ذلك المنزل وتابعت سيرتي مع والدتي تاركة قلبي منذ ذلك الوقت معلقا بذاك الباب ، وأنا أنظر بين الفينة والأخرى للخلف على أمل أن يخرج أحد من ذلك المنزل ويأخذه قبل أن يتجمد من البرد ويريح ضميري ولو مؤقتا فأنا بكل الاحوال أصبحت أم بغض النظر عن الوسيلة (اغتصاب مش اغتصاب هاي مشاعر وأحاسيس غريزية وبالفطرة التي الله خلقنا عليها).

لاحقا لذلك وفي ساعات الفجر الاولى تم الابلاغ عن طفل رضيع متروك أمام باب أحد المنازل ، حيث عثر عليه صاحب المنزل المذكور أثناء خروجه لصلاة الفجر ، وطبعا تم الاستدلال على والدة الطفل الرضيع من خلال التقصي الشرطي والرجوع لسجلات المستشفيات وأسماء الولادات وبالطبع توصلت الشرطة لعنواني حيث تم لقاء القبض علي ثم وجهت لي تهمة " ترك رضيع " ويعني ذلك أنني قمت بتعريض حياته للخطر .

بعد أن تم لقاء القبض علي شاعت قصتي وسط الاهل والاقارب وسكان الحي مما ضاعف من حجم الاذى الذي وقع علي وعلى أسرتي ، ومن هنا بدأت التحقيقات الاسرية معي من خلف القضبان والتهديد بقتلي والاشارة الى أنني متواطئة وأني شريكة في الجريمة وأتستر على الجاني ، ولما لم يكن بحوزتي غير ما صرحت به وأيضا لعدم توفر أية جهة / شخص / مختار / شيخ أي أحد يضمن سلامتي بعدم التعرض لي ، فقد تم تحويلي لمركز الاصلاح والتأهيل / الجريدة نساء لحين صدور حكم بتهمة ترك رضيع بحاجة للحماية وليس بتهمة الزنا ، إذ أمتعت اسرتي عن تقديم شكوى بحقي بتهمة الزنا لكنهم بالوقت نفسة كانوا يصرون على معرفة الفاعلين ليقوموا هم بالقصاص منهم وعلى طريقتهم كما أخبروني ، بل زادوا سبتين في السجن مدى الحياة لحين أن تتذكرني وتصرحي بأسماء الفاعلين وما عدى ذلك فأنت شريكة في الجريمة وفي أي لحظة تغادرين السجن ستكون هذه اللحظة هي اللحظة الاخيرة في حياتك ، وهكذا قبع في سجن النساء حوالي 3 سنوات منهم جزء يتعلق بمدة المحكومية عن جريمة ترك طفل رضيع وما تبقى من السنوات تحفظا على حياتي أستنادا لقانون منع الجرائم الأردني والذي يخول للحاكم الاداري الاحتفاظ بي حماية لأمني وسلامي .

طبعا خلال تواجدي في سجن النساء التقيت الاخصائية وقمت بشرح حكايتي لهن وطلبت المساعدة ببذل مساعي الوساطة والصلح مع عائلتي ولأنه بدون ضمانات تكفل حياتي من اسرتي سابقى خلف الاسوار الى ماشاء الله لي .

وخلال تلك المساعي والاتصالات الحثيثة بأخي الاكثر تشددا والاكثر تهديدا لحياتي ، تقدم لي رجل وهو قريب إحدى السجينات المتهمه بقضية شيك بدون رصيد وكان هذا هو خيط النجاة الذي تمسكت به وبالفعل بعد جهود استمرت حوالي سنتين تمت المصالحة مع العائلة وتمت الموافقة على زواجي بشروط كثيرة أولها أن لا خروج لي من المنزل الا برفقة زوجي أو أهلي مهما كانت الأسباب ، وطبعا خضعت وما زلت لزيارات تفتيشية مستمرة من عائلتي وهم يتابعون تفاصيل حياتي وحتى انفاصي بدقة خانقة وعيون متهمه ، ربما هم معذورون لذلك أخضع يوميا للتشبيك علي منزليا ، ولغاية الان الحمدلله الامور ماشية تمام وزوجي رجل طيب ويعاملني باحترام هو يعتقد أنني ضحية وهذه هي الحقيقة التي ما زال أهلي غير متأكدين منها لأسباب لا أجد أي منها منطقيا ، فكل ما قلت وصرحت به هو الحقيقة بعينها لكن لا أحد يراها كذلك وهم لا يصدقوني ولا أعرف لماذا تحولت من صورة الضحية لصورة الجانية ؟؟؟؟ هل يملك أحدكم الجواب ؟؟؟؟

قائمة الجداول

| الرقم | رقم وموضوع الجدول | الصفحة |
|-------|--|---------|
| 1. | الجدول رقم (1): قطاع العمل | 44 |
| 2. | الجدول رقم (2): العمر | 45 |
| 3. | الجدول رقم (3): الحالة العائلية | 46 |
| 4. | الجدول رقم (4): إعالة أفراد | 47 |
| 5. | الجدول رقم (5): طبيعة العمل | 48 |
| 6. | الجدول رقم (6): مستوى التعليم | 49 |
| 7. | الجدول رقم (7): مدة الخبرة في قطاع العمل | 50 |
| 8. | الجدول رقم (8): الانتماء لنقابة عمالية | 51 |
| 9. | الجدول رقم (9): نوع قطاع العمل | 52 |
| 10. | الجدول رقم (10): المعرفة بمفهوم العنف | 53 |
| 11. | الجدول رقم (11): مصدر المعرفة بمفهوم العنف | 54 |
| 12. | الجدول رقم (12): التعرض للعنف خلال العمل | 55 |
| 13. | الجدول رقم (13): التعرض للعنف حسب قطاع العمل | 56 |
| 14. | الجدول رقم (14): التعرض للعنف حسب طبيعة العمل | 57 |
| 15. | الجدول رقم (15): التعرض للعنف نوع قطاع العمل | 58 |
| 16. | الجدول رقم (16): أشكال العنف التي تم التعرض لها | 59 |
| 17. | الجدول رقم (17): أشكال العنف حسب نوع قطاع العمل | 60 - 61 |
| 18. | الجدول رقم (18): مشاهدة أي حالة عنف ضد امرأة عاملة | 62 |
| 19. | الجدول رقم (19): التعرض للمضايقات أثناء الذهاب والإياب من العمل | 63 |
| 20. | الجدول رقم (20): الإكراه على القيام بأنشطة غير آمنة أو غير صحية في بيئة العمل | 64 |
| 21. | الجدول رقم (21): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | 65 |
| 22. | الجدول رقم (22): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل حسب قطاع العمل | 66 |
| 23. | الجدول رقم (23): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | 67 |
| 24. | الجدول رقم (24): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | 68 |
| 25. | الجدول رقم (25): التهديد بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل | 69 |
| 26. | الجدول رقم (26): الاستهزاء بالقدرات والكفاءات من قبل صاحب العمل أو أحد الزملاء | 70 |
| 27. | الجدول رقم (27): النقل من مكان العمل إلى مكان عمل آخر | 71 |
| 28. | الجدول رقم (28): المساس بالحقوق الاقتصادية والامتيازات المالية | 72 |
| 29. | الجدول رقم (29): التمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل | 73 |
| 30. | الجدول رقم (30): التعرض للتمييز في بيئة العمل | 74 |
| 31. | الجدول رقم (31): التعرض للتمييز في بيئة العمل حسب قطاع العمل | 75 |
| 32. | الجدول رقم (32): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل | 76 |
| 33. | الجدول رقم (33): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل حسب قطاع العمل | 77 |
| 34. | الجدول رقم (34): مشاهدة أي من حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل | 78 |
| 35. | الجدول رقم (35): توافر تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل | 79 |
| 36. | الجدول رقم (36): توافر سبل لحماية النساء في العمل | 80 |
| 37. | الجدول رقم (37): الاطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل | 81 |
| 38. | الجدول رقم (38): عقد ورشة أو لقاء تعريفي في مكان العمل حول العنف ضد المرأة | 82 |
| 39. | الجدول رقم (39): المشاركة في ورشة عمل أو لقاء أو دورات أحد مؤسسات المجتمع المدني حول العنف ضد المرأة في بيئة العمل | 83 |
| 40. | الجدول رقم (40): الجهة المنفذة للورشة | 84 |
| 41. | الجدول رقم (41): وجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل | 85 |

| | | |
|----|--|-----|
| 86 | الجدول رقم (42): في حال التعرض للعنف في بيئة العمل القيام بتقديم شكوى | .42 |
| 87 | الجدول رقم (43): أسباب عدم التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل | .43 |
| 88 | الجدول رقم (44): وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع لنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة | .44 |
| 89 | الجدول رقم (45): العوامل التي تقلل فرص حدوث العنف ضد المرأة | .45 |
| 90 | الجدول رقم (46): العلم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف | .46 |
| 91 | الجدول رقم (47): الاطلاع على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف | .47 |
| 92 | الجدول رقم (48): المعرفة بأن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون | .48 |
| 93 | الجدول رقم (49): التزام أصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف | .49 |
| 94 | الجدول رقم (50): التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل بجدية | .50 |
| 95 | الجدول (51): التحقيق في أي شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة عملك | .51 |
| 96 | الجدول رقم (52): متابعة الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة | .52 |

قائمة الأشكال

| رقم الشكل | رقم وموضوع الشكل | الصفحة |
|-----------|---|---------|
| 1. | الشكل رقم (1): قطاع العمل | 44 |
| 2. | الشكل رقم (2): العمر. | 45 |
| 3. | الشكل رقم (3): الحالة العائلية | 46 |
| 4. | الشكل رقم (4): إعالة أفراد | 47 |
| 5. | الشكل رقم (5): طبيعة العمل | 48 |
| 6. | الشكل رقم (6): مستوى التعليم | 49 |
| 7. | الشكل رقم (7): مدة الخبرة في قطاع العمل | 50 |
| 8. | الشكل رقم (8): الانتماء لنقابة عمالية | 51 |
| 9. | الشكل رقم (9): نوع قطاع العمل | 52 |
| 10. | الشكل رقم (10): المعرفة بمفهوم العنف | 53 |
| 11. | الشكل رقم (11): مصدر المعرفة بمفهوم العنف | 54 |
| 12. | الشكل رقم (12): التعرض للعنف خلال العمل | 55 |
| 13. | الشكل رقم (13): التعرض للعنف حسب قطاع العمل | 56 |
| 14. | الشكل رقم (14): التعرض للعنف حسب طبيعة العمل | 57 |
| 15. | الشكل رقم (15): التعرض للعنف حسب نوع قطاع العمل | 58 |
| 16. | الشكل رقم (16): أشكال العنف التي تم التعرض لها | 59 |
| 17. | الشكل رقم (17): أشكال العنف حسب نوع قطاع العمل | 60 - 61 |
| 18. | الشكل رقم (18): مشاهدة أي حالة عنف ضد امرأة عاملة | 62 |
| 19. | الشكل رقم (19): التعرض للمضايقات أثناء الذهاب والإياب من العمل | 63 |
| 20. | الشكل رقم (20): الإكراه على القيام بأنشطة غير آمنة أو غير صحية في بيئة العمل | 64 |
| 21. | الشكل رقم (21): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | 65 |
| 22. | الشكل رقم (22): التعرض للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل حسب قطاع العمل | 66 |
| 23. | الشكل رقم (23): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | 67 |
| 24. | الشكل رقم (24): تعرض عاملة أخرى للشتم والصراخ أو غيرها من السلوكيات الممنوعة أو المحظورة من قبل صاحب العمل أو أحد زملاء العمل | 68 |
| 25. | الشكل رقم (25): التهديد بممارسة أي من أشكال العنف في بيئة العمل | 69 |
| 26. | الشكل رقم (26): الاستهزاء بالقدرات والكفاءات من قبل صاحب العمل أو أحد الزملاء | 70 |
| 27. | الشكل رقم (27): النقل من مكان العمل إلى مكان عمل آخر | 71 |
| 28. | الشكل رقم (28): المساس بالحقوق الاقتصادية والامتيازات المالية | 72 |
| 29. | الشكل رقم (29): التمييز بين الرجل والمرأة في مكان العمل | 73 |
| 30. | الشكل رقم (30): التعرض للتمييز في بيئة العمل | 74 |
| 31. | الشكل رقم (31): التعرض للتمييز في بيئة العمل حسب قطاع العمل | 75 |
| 32. | الشكل رقم (32): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل | 76 |
| 33. | الشكل رقم (33): التعرض لأي من أشكال العنف في بيئة العمل حسب قطاع العمل | 77 |
| 34. | الشكل رقم (34): مشاهدة أي من حالات التمييز ضد المرأة في مكان العمل | 78 |
| 35. | الشكل رقم (35): توافر تعليمات أو سياسات خاصة لحماية المرأة من العنف في بيئة العمل | 79 |
| 36. | الشكل رقم (36): توافر سبل لحماية النساء في العمل | 80 |
| 37. | الشكل رقم (37): الاطلاع على سياسات أو تعليمات تتعلق بمناهضة العنف ضد المرأة في بيئة العمل | 81 |
| 38. | الشكل رقم (38): عقد ورشة أو لقاء تعريفي في مكان العمل حول العنف ضد المرأة | 82 |
| 39. | الشكل رقم (38): عقد ورشة أو لقاء تعريفي في مكان العمل حول العنف ضد المرأة | 83 |
| 40. | الشكل رقم (40): الجهة المنفذة للورشة | 84 |
| 41. | الشكل رقم (41): وجود آليات للتواصل مع الجهات الإدارية العليا لتبليغ عن أي عنف في بيئة العمل | 85 |
| 42. | الشكل رقم (42): في حال التعرض للعنف في بيئة العمل القيام بتقديم شكوى | 86 |

| | | |
|----|---|-----|
| 87 | الشكل رقم (43): أسباب عدم التقدم بشكوى لصاحب العمل أو للجهات المسؤولة في مكان العمل | .43 |
| 88 | الشكل رقم (44): وجود صندوق خاص بالشكاوى تابع لنقابة أو وزارة العمل في المؤسسة | .44 |
| 89 | الشكل رقم (45): العوامل التي تقلل فرص حدوث عنف ضد المرأة | .45 |
| 90 | الشكل رقم (46): العلم بالتشريعات الوطنية التي تحمي المرأة في بيئة العمل من العنف | .46 |
| 91 | الشكل رقم (47): الاطلاع على القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة من العنف | .47 |
| 92 | الشكل رقم (48): المعرفة بأن العنف ضد المرأة في بيئة العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون | .48 |
| 93 | الشكل رقم (49): التزام أصحاب العمل في مكان العمل بتطبيق القوانين والتشريعات لحماية المرأة من العنف | .49 |
| 94 | الشكل رقم (50): التعامل مع الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالعنف ضد المرأة في بيئة العمل بجدية | .50 |
| 95 | الشكل رقم (51): التحقيق في أي شكوى مقدمة بخصوص العنف ضد المرأة في بيئة عملك | .51 |
| 96 | الشكل رقم (52): متابعة الجهات الرسمية للتأكد من فعالية الإجراءات المتخذة لمنع العنف ضد المرأة العاملة | .52 |

| قائمة المراجع | | |
|---------------|---|--------|
| الرقم | المراجع | الصفحة |
| 1. | روبرت كينغ ميرتون (بالإنجليزية: Robert King Merton) (أو ماير روبرت شكولنيك، من مواليد 4 يوليو 1910 – توفي 23 فبراير 2003) هو عالم اجتماع أمريكي، أمضى معظم حياته المهنية في التدريس في جامعة كولومبيا، إذ وصل إلى رتبة أستاذ جامعي، مُنح عام 1994 قلادة العلوم الوطنية لمساهماته في هذا المجال ولتأسيسه علم اجتماع العلوم. | 11 |
| 2. | سيجمند فرويد، فارس متري ضاهر، علم النفس والنظريات الحديثة 2016. | 11 |
| 3. | الإسكوا، مصطلحات، ترجمة الصادرة عن منظمة العمل الدولية. | 12 |
| 4. | الإسكوا، مصطلحات، ترجمة الصادرة عن منظمة العمل الدولية. | 13 |
| 5. | يودان صورية، سماعيل فاتن، أساليب التحرش النفسي في المؤسسات الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة الصناعة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة مولود معمري. | 14 |
| 6. | دعاس حياة، رواق حمودي. دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل، 2017. | 16 |
| 7. | أصدار للبنك الدولي من تقرير المرصد الاقتصادي للأردن- عدد خريف 2023 - بعنوان: "بناء النجاح وكسر الحواجز: إطلاق القوة الاقتصادية للمرأة في الأردن" أحدث المستجدات والتطورات الاقتصادية الأخيرة ويتناول الآفاق الاقتصادية للمملكة. | 16 |
| 8. | اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش رقم 190 | 19 |
| 9. | اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة – سيداو | 19 |
| 10. | التشريع الوطني في مجال الشغل (مدونة الشغل - القانون 12-18 المتعلق بعمال المنازل، قانون الضمان الاجتماعي، قانون حوادث الشغل). | 20 |
| 11. | القانون رقم 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والقانون رقم 19.19 المتعلق بالعمل المنزلي | 21 |
| 12. | الظهير الملكي لسنة 1972 المتعلق بالضمان الاجتماعي. | 21 |
| 13. | قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (112) لسنة 1969 المصدر : الوقائع العراقية رقم العدد : 1762 تاريخ العدد : 1969-08-01 | 21 |
| 14. | قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية - العدد 14 (مكرر) في 7 ابريل سنة 2007. | 22 |
| 15. | ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة. و صدر بتونس في 30 أفريل 1966، رئيس الجمهورية التونسية الحبيب بورقيبة. | 22 |
| 16. | قانون الأحوال الشخصية نصت الفقرة ب من المادة (37) من قانون الأحوال الشخصية : ب - إذا اشترط الزوج على زوجته شرطاً تتحقق له به مصلحة غير محظورة شرعاً ولا يمس حق غيره كأن يشترط عليها أن لا تعمل خارج البيت أو أن تسكن معه في البلد الذي يعمل هو فيه كان الشرط صحيحاً وملزماً فإن لم تف به الزوجة فسخ النكاح بطلب من الزوج ويسقط مهرها المؤجل و نفقة عدتها. | 24 |
| 17. | تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لسنة 2023 | 26 |
| 18. | نظام العمل المرن رقم (44) لسنة 2024 | 28 |
| 19. | قانون الضمان الاجتماعي و القانون المعدل لقانون الضمان الاجتماعي | 29 |
| 20. | تعريف المشاريع متناهية الصغر هي المشاريع التي توظف أقل من خمسة عمال ويقل أصولها أو موجوداتها أو إيراداتها عن 100 ألف دينار سنويا | 30 |
| 21. | نظام المنافع التأمينية | 31 |
| 22. | نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 | 32 |
| 23. | نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 | 33 |

| | | |
|----|--|-----|
| 33 | نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 | .24 |
| 35 | مؤشرات رقمية – دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .25 |
| 35 | مؤشرات رقمية – دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .26 |
| 35 | مؤشرات رقمية – دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .27 |
| 35 | الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) كانون الثاني/يناير 2020 | .28 |
| 35 | دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .29 |
| 35 | دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .30 |
| 36 | دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .31 |
| 36 | دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .32 |
| 36 | دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .33 |
| 36 | دائرة الإحصاءات العامة 2023 | .34 |
| 37 | التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية لعام 2020 | .35 |
| 37 | التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية لعام 2020 | .36 |
| 37 | التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية لعام 2020 | .37 |
| 38 | https://www.workershhouse.org/% AE% -2020 | .38 |
| 39 | https://www.workershhouse.org/ https://altaj.news/country/253342 | .39 |

تم إنتاج الدراسة
في إطار مشروع "مسارات آمنة" -
"سياسات لمناهضة العنف في بيئة وعالم العمل"
تنفيذ جمعية معهد تضامن النساء الأردني
بدعم من الصندوق الأفريقي لتنمية المرأة AWDF
2025

تنسيق وتصميم: هناء رمضان
مسؤولة إدارة الإعلام والاتصال - تضامن



اتصل بنا:
عمان - الأردن - شارع وصفي التل (الجاردنز)،
مجمع تطوير العقارات رقم 145 ط 4
info@sigi-jordan.org
+962 6 5543867
+962 6 5543863