



تقرير بحثي نسوي
صوت المرأة والقيادة:

أثر التغييرات في قانون العمل على حقوق المرأة في عالم العمل في الأردن



مُقدِّم من مؤسسة الاقتصاد النسوي

بدعم من منظمة أوكسفام

كانون الثاني 2024

2024 @ فكري

حقوق الطبع والنشر © 2024 جميع الحقوق محفوظة لمؤسسة الاقتصاد النسوي

الفهرس

5	مؤسسة الاقتصاد النسوي
5	مقدمة
6	لمحة عامة
6	توثيق مشاركة النساء الاقتصادية في الأردن
7	مواجهة العوائق لخلق أماكن عمل آمنة
8	تسليط الضوء على التجارب الحياتية للمرأة من خلال البحث النسوي
9	حشد الجهات الفاعلة الرئيسية من أجل التحول المجتمعي
10	المنهجية
11	أساليب جمع البيانات واختيار العينات
14	تحليل البيانات
16	التحديات والمحددات
17	النتائج والتحليل
17	المادة 29 : التحرش الجنسي
22	المادة 69 - تكافؤ الفرص
26	وجهات نظر الجهات الفاعلة الرئيسية
30	التوصيات
32	الاستنتاج
33	المرفقات
33	أ. المصادر والمراجع
34	ب. بروتوكول مجموعات العمل المركزة
37	ج. بروتوكول المقابلات الفردية مع أصحاب المصلحة المستهدفين
38	د. بروتوكول المقابلات الفردية مع الجهات الفاعلة في القطاع الخاص

مؤسسة الاقتصاد النسوي

هي مؤسسة مستقلة غير ربحية تأسست كمبادرة في عام 2014 وسُجّلت في عام 2017 بناءً على بحث أجري في معهد بروكينجز لتحقيق فهم أفضل لانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل وعدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية في الأردن، تتمثل مهمة مؤسسة الاقتصاد النسوي في تحقيق اقتصاد نسوي بيئي في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتشمل أركانها الرئيسية ضمان بيئات عمل آمنة وعادلة والعمل على إحداث تغييرات في العقلية والسلوك في المجتمعات وتوفير بيئة مواتية للقطاع الخاص وقيادة برامج التوظيف وبناء المهارات للنساء. قامت مؤسسة الاقتصاد النسوي بتوظيف أكثر من 600 امرأة في 10 محافظات حول المملكة، ووصلت إلى 4000 فرد من المجتمع وطوّرت 18 شبكة من رواد المجتمع ونجحت في الدعوة إلى إدخال تعديلات على قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في الأردن. أنشأت مؤسسة الاقتصاد النسوي مركزاً نسوياً متكاملًا للبحث والابتكار (فكري)، وهو مركز أبحاث لمواجهة التفاوت الهيكلي بين الجنسين والسياسات غير العادلة، هذا المركز المحلي مخصص للنهج الشاملة والقائمة على الأدلة حول عدم المساواة بين الجنسين في الأردن، يستخدم المركز نهج نسوية وتشاركية بهدف بناء مجموعة من المواهب المحلية من قادة الفكر الملتمزمين بنهج شمولي قائم على الأدلة في مجال البحوث لبناء حقائق نسوية في الأردن.

مقدمة

على مدى السنوات الأربع الماضية بين عام 2019 وعام 2023، دعت مؤسسة الاقتصاد النسوي وشركاؤها إلى إجراء تغييرات كبيرة على قانون العمل في الأردن لمواجهة التحرش الجنسي وحماية حقوق المرأة في مكان العمل. وفي أعقاب جهود المناصرة هذه تم إجراء تغييرات مهمة على قانون العمل في مارس 2023، مما فتح الفرص أمام المرأة في مكان العمل بشكل فعال وأضاف الحماية لضمان أماكن عمل آمنة للجميع. وعلى وجه التحديد، أدت التعديلات في قانون العمل إلى تعريف التحرش الجنسي وإلغاء القيود المفروضة على ساعات العمل والقطاعات للنساء في الأردن. وبحسب مصادر إعلامية محلية فإن هذه التعديلات تمثل "المرحلة الأولى التي يشير فيها التشريع الأردني على وجه التحديد إلى التحرش الجنسي" (ذا ناشونال نيوز ، 2023).

أولاً، تم تعديل المادة 29 من قانون العمل الأردني لتعريف التحرش الجنسي وفرض عقوبات على أصحاب العمل الذين يمارسون أي شكل من أشكال الاعتداء أو التحرش الجنسي ضد موظفيهم. وتتولى وزارة العمل فرض هذه العقوبات على أصحاب العمل والتي تتضاعف في حال تكرار هذه الحوادث. وفيما يتعلق بالمادة 69، تم التركيز على مبدأ تكافؤ الفرص حيث تنص المادة الآن على أنه يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص. نصت التعديلات على أن للوزير صلاحية إصدار التعليمات اللازمة لحماية النساء الحوامل والمرضعات وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، بالإضافة إلى تحديد آليات الحماية لمن يقومون بالعمل الليلي. وعلى الرغم من هذه التغييرات الهامة التي تعمل على زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة وضمان بيئة عمل آمنة، لا تزال هناك تحديات أمام ضمان تطبيق هذه القوانين في أماكن العمل في الأردن ومواءمتها مع معايير منظمة العمل الدولية.

الهدف من هذا البحث هو توثيق آثار هذه التعديلات على قانون العمل على حقوق المرأة في مكان العمل في الأردن والذي بدوره سيساعد على فهم تجارب الجهات الفاعلة الرئيسية في الأردن في تعزيز أنظمة بيئة العمل العادلة والأمنة في المنطقة والمجتمع، ويعد هذا البحث جزءاً من المشروع الذي تقوده مؤسسة الاقتصاد النسوي حول «القضاء على الأعراف والتوجهات والممارسات والسياسات الضارة المتعلقة بالجنسين» ضمن مشروع صوت المرأة والقيادة بدعم من منظمة أوكسفام بتمويل من حكومة كندا. يعد هذا التقرير تويجاً للأنشطة التي تمت في الفترة من سبتمبر إلى ديسمبر 2023 في ثلاثة مجتمعات كجزء من مشروع مؤسسة الاقتصاد النسوي، وتحديداً في محافظة إربد ومنطقة الشونة الجنوبية ومنطقة شرق عمان، وقبل البدء بتنفيذ هذه الأنشطة تم إجراء دراسة مكتبية وتحليل لأصحاب المصلحة لتحديد القضايا الرئيسية والجهات الفاعلة في معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل في الأردن ضمن سياق الإطار العالمي لحماية حقوق العمال، حيث تضمنت أنشطة جمع البيانات مناقشات مجموعات العمل المركزة ومقابلات فردية معمقة و مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرين وشيوخ العشائر والجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص، مما سمح بجمع وجهات نظر متنوعة حول هذا الموضوع. وبعد تحليل البيانات التي جُمعت تم العمل على صياغة التوصيات وهي مفصلة في هذا التقرير لتطوير حملة مناصرة على وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز توظيف المرأة وتوفير أماكن عمل آمنة في الأردن. كما سهلت عملية جمع البيانات تحديد الأبطال المخترين الذين سيساهمون في رفع مستوى الوعي حول التغييرات في القانون في مجتمعاتهم وشبكاتهم.

لمحة عامة

توثيق مشاركة النساء الاقتصادية في الأردن

على الرغم من التقدم المُحرز خلال السنوات الأخيرة، إلا أن المساواة بين الجنسين في مكان العمل لا تزال محور اهتمام في الأردن، لا يزلن النساء يواجهن عوائق في الوصول إلى فرص العمل حتى هذه اللحظة حيث يتعين عليهن التعامل مع الأعراف المجتمعية والقيود الاقتصادية وقضايا السلامة مثل حالات التحرش الجنسي في وسائل المواصلات والنقل. وعلى الرغم من ارتفاع معدل معرفة القراءة والكتابة بين الإناث في البلاد فإن المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل لا تزال منخفضة للغاية. وأشار تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن الأردن احتل المرتبة 144 من بين 146 دولة في مشاركة المرأة في القوى العاملة عام 2023، مرتفعاً مركزاً واحداً فقط عن تصنيفه عام 2022 (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2023 وجوردان تايمز، 2022) ويواجه الأردن معدلات مرتفعة من البطالة وتُظهر إحصاءات التوظيف أن هناك نقصاً كبيراً في تمثيل المرأة في سوق العمل على الرغم من إنجازاتها التعليمية العالية، حيث بلغ معدل البطالة 22.3% في الربع الثالث من عام 2023، وكانت النسبة للإناث 31.7% مقابل 19.8% للذكور (دائرة الإحصاءات العامة، 2023، 1). كما أشارت دائرة الإحصاءات العامة في تقريرها ربع السنوي إلى أن 73.2% من النساء في القوى العاملة حاصلات على درجة البكالوريوس أو أعلى، مقارنة بـ 25.1% من الرجال (المرجع نفسه، 3) بالتالي وعلى الرغم من أن النساء اللواتي يشاركن في سوق العمل في الأردن يتمتعن بمؤهلات

عالية، إلا أن مشاركتهم الاقتصادية الإجمالية لا تزال منخفضة وتظهر معدلات البطالة ضعف تمثيلهن في سوق العمل.

ولا تزال الأدوار والتوقعات التقليدية المتعلقة بالجنسين قائمة في الأردن، مما يؤثر على الفرص الوظيفية للمرأة (أبو جابر، 2022). تاريخيًا، واجهت المرأة قيودًا مجتمعية وهيكلية للمشاركة في القوى العاملة والوصول إليها مما أدى إلى فجوة كبيرة بين الجنسين في التوظيف. تؤثر الأنظمة المعقدية التي تحدد أدوارًا محددة للرجال والنساء على قدرتهم على اختيار مسارهم الوظيفي وهذه المعتقدات تقيد النساء بشكل خاص في مجالات معينة (أبو جابر، 2018). ونتج عن ذلك قوى عاملة يشغل فيها الرجال بالدرجة الأولى بعض القطاعات والمناصب في حين تتولى النساء الأدوار التي تعتبر مقبولة اجتماعيًا بالنسبة لهن وتحديداً في التعليم والصحة والقطاعات العامة وتحدد هذه الأدوار والتوقعات المتعلقة بالجنسين من تكافؤ الفرص أمام المرأة في القوى العاملة. وكما هو مفصل في الدراسة المكتبية تم تعريف تكافؤ الفرص من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) على أنه المبدأ والممارسة لضمان حصول جميع الأفراد، بغض النظر عن خصائصهم الشخصية، على فرص عادلة وغير متحيزة للحصول على العمل والتدريب وغيرها من الفرص في المجتمع (منظمة العمل الدولية، 2024). ويتطلب وضع هذا التعريف موضع التنفيذ فهم العوائق الاجتماعية والاقتصادية التي تحد من تحقيق تكافؤ الفرص للمرأة لا سيما في الوصول إلى المسارات المهنية التي اختارتها.

مواجهة العوائق لخلق أماكن عمل آمنة

على الرغم من أن حوادث التحرش الجنسي يمكن أن تقع في جميع أماكن العمل على كل من النساء والرجال، إلا أن النساء أكثر عرضة للتمييز والتحرش، وتُعرف منظمة العمل الدولية التحرش الجنسي بأنه «سلوك قائم على الجنس يعتبر غير مرغوب فيه ومهيناً لمتلقيه» ويمكن أن يكون هذا السلوك جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي (2007). قد يتخذ التحرش الجنسي الشكل التالي: (1) «منفعة وظيفية - مثل زيادة الراتب أو الترقية أو حتى الاستمرار بالعمل مشروط باستجابة الضحية لمطالب الانخراط في شكل من أشكال السلوك الجنسي»؛ أو يمكن أن يتكون من (2) «بيئة عمل معادية تُخلق فيها الظروف التي تكون مخيفة أو مهينة للضحية» (منظمة العمل الدولية، 2007). وفي التعديلات التي أدخلت على قانون العمل الأردني في المادة 29، تم تعريف التحرش الجنسي بأنه «أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به» (وزارة العمل - المملكة الأردنية الهاشمية، 2023).

وفقاً لتقرير نشرته منظمة «أكشن إيد»، تعرضت واحدة من كل خمس نساء للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل في الأردن بدءاً من التحديق واللمس غير المرغوب فيه إلى الملاحقة والتحرش الجنسي (2019، 5). ومنذ إجراء هذه الدراسة أظهرت أبحاث أخرى أجراها «التحالف ضد العنف والتحرش في عالم العمل في الأردن» معدلات أعلى للتحرش في مكان العمل حيث تراوحت بين 30-40% من النساء اللاتي شملهن الاستطلاع مستهدفات بمثل هذه الأفعال (الأردن الآن، 2022). وتواجه قطاعات معينة من الاقتصاد معدلات عنف وتحرش أعلى من غيرها، مثل القطاع الزراعي (الذي يسود في منطقة الشونة) حيث أبلغت 41% من العاملات عن تعرضهن للتحرش حسب آخر دراسة (المرجع نفسه، 2022). وتظهر هذه

الإحصائيات مدى انتشار العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل وهو ما يشكل عائقاً أمام تسهيل دمج المرأة في سوق العمل وخلق أماكن عمل آمنة للجميع. وفيما يتعلق بالإبلاغ عن الحوادث فإن ثلث النساء اللواتي يتعرضن للعنف والتحرش يلزمن الصمت و14% فقط من النساء يستقلن بعد تعرضهن لمثل هذه الممارسات (2019، 5 أكشن إيد) علاوة على ذلك، فإن معظم النساء (75.3%) اللواتي شملهن استطلاع التحالف ضد العنف والتحرش في عالم العمل لم يفكرن في اتخاذ إجراءات قانونية ضد صاحب العمل (الأردن الآن، 2022)، ومع ذلك ووفقاً لإحدى الدراسات فإن أكثر من 50% من النساء اللواتي يطلبن المساعدة القانونية في القضايا الناشئة في مكان العمل أبلغن بشكل غير رسمي عن تعرضهن للتحرش الجنسي (جوردان تايمز 2018)، وتشكل الوصمة المرتبطة بضحايا التحرش الجنسي إضافة إلى انعدام الثقة في آليات الإبلاغ عائقاً أمام إدانة مثل هذه الأفعال في مكان العمل (المرجع نفسه، 2018). علاوة على ذلك، اعتمد عدد قليل من أماكن العمل سياسات مكافحة التحرش في المملكة (البنك الدولي، 2020). بشكل عام، تظهر الدراسات العديدة أن العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل لا يتم الإبلاغ عنه بشكل كاف وهو منتشر في الأردن وبشكل مخفي.

بخلاف التحرش الذي يحدث في مكان العمل حددت منظمة «أكشن إيد» أيضاً وسائل النقل كمكان رئيسي يتم استهداف النساء فيه مما يعزز الحاجة إلى ضمان خيارات النقل الآمنة، ووفقاً لأبحاثهم التي تتفق مع نتائج تقرير البنك الدولي لعام 2018 فإنه في 40% من الحالات حدث فيها العنف والتحرش في وسائل النقل من وإلى العمل (أكشن إيد 2019، 5)، إضافة إلى نقص وسائل النقل الآمنة حددت الدراسات ساعات العمل الطويلة وعدم كفاية خدمات رعاية الأطفال كعائق أمام مشاركة المرأة في سوق العمل (البنك الدولي، 2020). وفقاً لتقرير أعدته منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية - أرض (ARDD) سلط الضوء على ما يلي «لا يمكن النظر إلى التحرش الجنسي في مكان العمل بمعزل عن الممارسات الضارة الأخرى في مكان العمل مثل عدم المساواة في حقوق العمل الأخرى» (جوردان تايمز، 2018). وبما أن العديد من النساء يعملن في القطاعات غير الرسمية فإن ظروف عملهن تميل إلى أن تكون أكثر خطورة حيث تواجه النساء في هذه القطاعات خطراً أكبر للعنف والتحرش (أكشن إيد 2019). إن فهم العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل ووضعها في سياقه من خلال عدسة شاملة يمكن أن يساعد في تحديد العوائق الهيكلية والمجتمعية التي تحول دون تحقيق تكافؤ الفرص وحقوق المرأة في مكان العمل.

تسليط الضوء على التجارب الحياتية للمرأة من خلال البحث النسوي

تتبع مؤسسة الاقتصاد النسوي في البحث نهج التحول بين الجنسين، من خلال إشراك إطار بحث نسوي ومنهجيات تسلط الضوء على التجارب الحية للنساء. تركز الأبحاث النسوية في جوهرها القضايا الشخصية داخل القضايا السياسية، حيث تصبح الأمور التي كانت تعتبر «خاصة» في السابق جزءاً من الحوار العام وتكون حاضرة في الأجنداث السياسية (مان لينغ لي، 2007). أصبح الخطاب العام والسياسي حول هذه المواضيع أكثر حضوراً من خلال دعوة مؤسسة الاقتصاد النسوي لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل وبدعم من الشركاء المحليين في الأردن، ولا يزال يتعين إتمام العمل من أجل ضمان سماع أصوات النساء وتجاربهن، وأن تحظى التعديلات على قوانين العمل بالدعم وأن يتم تنفيذها على نطاق واسع

من قبل الجميع. ولتحقيق هذا الهدف واعتماد المبادئ الأساسية لممارسة البحث النسوي، يدعم إطار البحث النسوي في مؤسسة الاقتصاد النسوي الفهم النقدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل وتعمل على تسليط الضوء على التجارب الحية للنساء في العمل والتأكد من أن أصواتهن موجودة في قلب مناقشات السياسات المتعلقة بمعالجة الممارسات التمييزية.

تري مؤسسة الاقتصاد النسوي أيضاً أن المسؤولية عن تغيير المعايير التمييزية بين الجنسين تقع خارج نطاق الفرد وداخل المجتمع ككل، وبما أن هذا البحث يهدف إلى الإبلاغ عن المزيد من الإجراءات فإن اعتماد إطار بحث نسوي نقدي يسمح بجمع بحث من أجل تعزيز التغيير الاجتماعي (ويجينتون ولافرانس، 2019). سمح هذا البحث العملي لمؤسسة الاقتصاد النسوي بجمع أعضاء المجتمع وأصحاب العمل، من بين الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى، للتفكير في مسؤولياتهم للعمل على التمييز بين الجنسين والعنف في مكان العمل لإنشاء أماكن عمل أكثر أمناً. وبالتالي، يعكس إطار البحث النسوي في مؤسسة الاقتصاد النسوي موقف المؤسسة لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التحول المجتمعي؛ والعمل في نهاية المطاف نحو اقتصاد نسوي في الأردن والمنطقة. إن البحث العملي سمح لمؤسسة الاقتصاد النسوي بجمع أعضاء المجتمع وأصحاب العمل من بين الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى للتفكير في مسؤولياتهم للعمل على التمييز بين الجنسين والعنف في مكان العمل لإنشاء أماكن عمل أكثر أمناً. وبالتالي يعكس إطار البحث النسوي في مؤسسة الاقتصاد النسوي موقفها في تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التحول المجتمعي؛ والعمل على بناء اقتصاد نسوي في الأردن والمنطقة في نهاية المطاف.

حشد الجهات الفاعلة الرئيسية من أجل التحول المجتمعي

تماشياً مع رؤية مؤسسة الاقتصاد النسوي بأن المساواة بين الجنسين تتطلب تحولاً مجتمعياً فقد تم تحديد مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة وإشراكها في تحليل أصحاب المصلحة وعملية البحث من بين أنشطة المشروع الأخرى. على سبيل المثال، تم طرح أسئلة على المشاركين أثناء تحليل أصحاب المصلحة مما سمح لفريق البحث بتحديد مجالهم ونطاق عملهم، وبالتعاون مع فريق البحث صنف المشاركون أنفسهم وفقاً لواحدة من الفئات الخمس للجهات الفاعلة المشاركة في المشروع: مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرين وشيوخ العشائر والجهات الفاعلة في القطاع العام والجهات الفاعلة في القطاع الخاص. يحدد الجدول 1 أدناه أنواع الجهات الفاعلة المستهدفة في مناطق المشروع الثلاثة.

الجدول 1. تحديد الجهات الفاعلة الرئيسية

التعريف	الجهات الفاعلة الرئيسية
جمعيات أو مؤسسات أنشأها أفراد يعملون للدفاع عن قضية مشتركة وهي تشمل المنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية والمنظمات والمؤسسات الخيرية والجمعيات الدينية والجمعيات المهنية.	مؤسسات المجتمع المدني

الأفراد الذين يلعبون دورًا نشطًا في إنتاج ونشر المحتوى عبر وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الإعلامية الأخرى (مثل الصحف) ويصبحون ممثلين للمحافظات والمجتمعات والثقافات التي جاءوا منها، كما يعتبرون قادة في الرأي العام.	المؤثرين
شيوخ العشائر هم من يقودون القبائل أو العشائر في الأنظمة القبلية وهم مسؤولون عن القبيلة ويمثلون قبيلتهم في الاجتماعات العامة ويعتبرون مصدر قوة للأفراد القبيلة، يساعدون في حل المشاكل أو القضايا المجتمعية وذلك بسبب الطبيعة القبلية للمجتمع الأردني (عادات وتقاليد العشائر تؤثر على المجتمعات الأردنية).	شيوخ العشائر
جزء من الاقتصاد الوطني يملكه وتديره الدولة مباشرة أو من خلال مؤسسات عامة أخرى تنشئها الدولة لتدار بالنيابة عنها يشمل هذا القطاع الخدمات العامة (مثل الإدارة الحكومية) والأنشطة الصناعية والزراعية والتجارية والمالية.	القطاع العام
جزء من الاقتصاد الوطني يملكه ويديره الأفراد سواء كانت شركات خاصة أو شركات مساهمة عامة، وبطبيعة الحال تتطلب بعض الظروف التشاور بين قادة الأعمال في القطاع الخاص والسلطات العامة بشأن قضايا معينة.	القطاع الخاص

وبعد أن شاركوا في تحليل أصحاب المصلحة والبحث، سيتم حشد هؤلاء الأفراد من الجهات الفاعلة كجزء من حملة المناصرة لرفع مستوى الوعي حول تعديلات القوانين وحق المرأة في مكان العمل.

إن نهج مؤسسة الاقتصاد النسوي يهدف إلى تفكيك اختلالات توازن القوى والحوافز الهيكلية للعمل نحو اقتصاد نسوي من خلال إشراك جميع أصحاب المصلحة ضمن البحث العملي النسوي، كما أن إشراك مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة يسمح لحملة التوعية والمناصرة بأن يكون لها تأثير أكبر في المجتمعات، وقد شارك كل من الرجال والنساء في الأنشطة البحثية للحصول على نظرة شاملة لوجهات نظر المجتمع حول القانون، إضافة إلى ذلك تؤمن مؤسسة الاقتصاد النسوي بأهمية إشراك الرجال وتعزيز الذكورة الإيجابية لتحقيق العدالة بين الجنسين والتحول المجتمعي.

المنهجية

نظرًا لإطار البحث النسوي الخاص بمؤسسة الاقتصاد النسوي فقد تم تطبيق منهجية البحث العملي التشاركي النسوي (FPAR) في هذا البحث والتي من شأنها أن تدعم الفهم النقدي لديناميكيات السلطة في العنف القائم على النوع الاجتماعي وإشراك أصحاب المصلحة لتسهيل المشاركة في خلق المعرفة والعمل مع المجتمعات (جويسلينج، 2024). إن تطبيق هذه المنهجية التي تتمثل مبادئها الأساسية في الشمول والمشاركة والعمل، يتماشى مع أهداف البحث والمشروع من أجل إحداث تغيير هيكلي ومنهجي لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل في الأردن.

تم إجراء عملية البحث بما في ذلك جمع البيانات وتحليلها على مدى أربعة أشهر (أكتوبر 2023 إلى يناير 2024)، وخلال هذه الفترة تم إجراء 6 مناقشات جماعية مركزية و23 مقابلة فردية معمقة بمشاركة 79 شخصًا (37 رجل و42 امرأة) في المناطق الثلاث المستهدفة وهي محافظة إربد

ومنطقة الشونة الجنوبية وشرق عمان، وقد طلب من هؤلاء المشاركين تقديم وجهات نظرهم وآرائهم وتجاربهم الحياتية فيما يتعلق بالتغييرات في قوانين العمل والتحديات التي تواجه مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن، حيث تمت صياغة بروتوكولات وأسئلة المقابلة شبه المنظمة من قبل فريق البحث من خلال عدسة نسوية نقدية وبعض الاعتبارات المنهجية النسوية التي انعكست في تطوير بروتوكولات المقابلة والتي شملت: الفئة المستهدفة بالأسئلة، والافتراضات المحتملة المضمنة في الأسئلة، وتأثيرات النتائج المحتملة (ويجنتون ولافرانس 2019).

أساليب جمع البيانات واختيار العينات

تم اختيار المشاركين في أنشطة البحث بعد إجراء تحليل أصحاب المصلحة في بداية تنفيذ المشروع حيث كان الهدف من هذا التحليل هو تحديد المنظمات والمؤسسات والأفراد الرئيسيين الذين لديهم مصلحة في توفير بيئة عمل آمنة وعادلة للنساء في المناطق الثلاث المستهدفة، وأثناء عملية التحليل تم إنشاء خريطة توضح المنظمات المجتمعية العاملة في مجال حقوق المرأة في كل منطقة بالتفصيل (أي منظمات حقوق المرأة). ومن الجدير بالذكر أن بعض منظمات حقوق المرأة التي تم اختيارها للعمل كشركاء في المشروع وتسهيل حشد المشاركين في البحث قد كانوا شركاء سابقًا في عديد من المشاريع مع مؤسسة الاقتصاد النسوي وكان هناك بعض المنظمات الأخرى كشركاء جدد وقامت هذه المنظمات بربط مؤسسة الاقتصاد النسوي مع أصحاب المصلحة الآخرين وسهلت تحديد المشاركين في مجموعات العمل المركزة والمقابلات الفردية المعقّمة في المناطق الثلاث المستهدفة.

أولاً، فيما يتعلق بمجموعات العمل المركزة فقد استخدمت مؤسسة الاقتصاد النسوي أسلوب اختيار العينات الغرضية من خلال اختيار منظمات المجتمع المحلي أو منظمات حقوق المرأة الرئيسية التي تعمل على القضايا المتعلقة بحقوق المرأة والتوظيف، والتي بدورها ستكون قادرة على المساهمة بشكل إيجابي في أهداف البحث. يكون اختيار العينات الغرضية مفيداً خصوصاً عندما «يسعى الباحثون إلى تحديد الأفراد أو المجموعات الذين لديهم معرفة أو مهارات أو خبرات معينة ذات صلة بسؤال البحث» (SAGO, 2023). ونظرًا لخبرة هذه المنظمات الشريكة في حشد أفراد المجتمع فقد سهلت إشراك المشاركين في مجموعات العمل المركزة، أما طريقة أخذ العينات التي اتبعتها منظمات المجتمع المحلي لاختيار المشاركين فقد تم استخدام مزيج من أساليب أخذ العينات الغرضية والملائمة لتحديد المشاركين بناءً على اهتماماتهم وخبراتهم، فضلاً عن مدى توفرهم واستعدادهم للمشاركة في المناقشات حول هذا الموضوع، إضافة إلى ذلك تم النظر بعناية في تحقيق التكافؤ بين الرجال والنساء المشاركين في مجموعات العمل المركزة.

تم عقد ست مجموعات عمل مركزة اثنان في كل منطقة (محافظة إربد، الشونة الجنوبية، وشرق عمان) واستهدفت ما مجموعه ست وخمسون مشاركاً ومشاركة كما هو موضح في الجدول 2 أدناه، حيث تم إجراء كل مجموعة تركيز على مرحلتين: المرحلة الأولى تركز على المادة 29 والمرحلة الثانية تركز على المادة 69 من قانون العمل الأردني، وتم حشد مشاركين مختلفين

لكل مجموعة عمل مركزة في كل منطقة. الأسئلة التي تم طرحها خلال مجموعات العمل المركزة مدرجة في الملحق ب.

الجدول 2. عدد المشاركين في مجموعات العمل المركزة

إناث		ذكور		مجموع الحضور	تاريخ الجلسة	عدد مجموعات العمل المركزة التي تم عقدها	المنطقة
%	#	%	#				
56%	5	44%	4	9	14/11/2023	2	شرق عمان
70%	7	30%	3	10	11/12/2023		
63%	12	37%	7	19	المجموع		
45%	5	55%	6	11	18/10/2023	2	محافظة إربد
50%	4	50%	4	8	11/01/2023		
47%	9	53%	10	19	المجموع		
67%	6	33%	3	9	25/10/2023	2	الشونة الجنوبية
56%	5	44%	4	9	11/08/2023		
61%	11	39%	7	18	المجموع		
57%	32	43%	24	56	6 مجموعات عمل مركزة		المجموع

ثانيًا، بالنسبة للمقابلات الفردية المعمّقة، قامت المنظمات المجتمعية الشريكة بتطوير معايير بالتعاون مع مؤسسة الاقتصاد النسوي لاختيار الجهات الفاعلة الرئيسية (استنادًا إلى الجهات الفاعلة الخمسة المدرجة في الجدول 1) وتم اختيار هؤلاء المشاركين بناءً على تقييم قدرة أصحاب المصلحة على المساهمة في تحقيق أهداف المشروع وتبادل آرائهم حول آثار التغييرات في قانون العمل. وبشكل أكثر تحديدًا، دارت المعايير حول قدرة المشاركين على الإجابة على الأسئلة بوضوح ومشاركتهم النشطة في مجموعات العمل المركزة حيثما كان ذلك مناسبًا إضافة إلى تجاوبهم وخبرتهم في موضوع المشاركة الاقتصادية للمرأة والعنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل وتأثيرهم في المجتمع.

تم إجراء ثلاث عشرة مقابلة مع أصحاب المصلحة المستهدفين: خمس في شرق عمان وأربع في محافظة إربد وأربع في الشونة الجنوبية كما هو موضح في الجدول 3 أدناه. وكان من بين أصحاب المصلحة هؤلاء ممثلون عن مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرين وشيوخ العشائر

وأعضاء القطاع العام في المناطق الثلاث حيث تم إعداد الأسئلة وفقاً لملفهم الشخصي وهي مفصلة في الملحق ج.

الجدول 3. عدد المقابلات الفردية المعقّقة من أصحاب المصلحة المستهدفين

المنطقة	تاريخ الجلسة	الجنس	الدور
شرق عمان	11/12/2023	ذكر	مؤسسات المجتمع المحلي والقطاع العام
	11/12/2023	أنثى	مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرون
	11/12/2023	أنثى	مؤسسات المجتمع المحلي
	14/11/2023	ذكر	القطاع العام
	14/11/2023	أنثى	مؤسسات المجتمع المحلي
محافظة إربد	18/10/2023	ذكر	مؤسسات المجتمع المحلي
	18/10/2023	أنثى	مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرون
	01/11/2023	أنثى	القطاع العام
	01/11/2023	ذكر	مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرون
الشونة الجنوبية	25/10/2023	أنثى	مؤسسات المجتمع المحلي
	25/10/2023	ذكر	شيخ عشيرة وممثل للقطاع العام
	08/11/2023	ذكر	المؤثرون
	08/11/2023	أنثى	القطاع العام
المجموع	ثلاث عشرة مقابلة	ستة رجال وسبع نساء	شيخ عشيرة واحد، خمسة ممثلين من القطاع العام، ثمانية ممثلين من مؤسسات المجتمع المحلي، أربع مؤثرين (بعض المشاركين يمثلون أكثر من دور)

أخيراً، تم إجراء عشر مقابلات مع ممثلين من القطاع الخاص في المناطق الثلاث المستهدفة: ربع في شرق عمان، ثلاث في محافظة إربد، وثلاث في الشونة الجنوبية من مختلف القطاعات، كما هو موضح في الجدول 4 أدناه
الأسئلة الموجهة إلى الجهات الفاعلة في القطاع الخاص مدرجة في الملحق د.

الجدول 4. عدد المشاركين في المقابلات الفردية المعمّقة من القطاع الخاص

المنطقة	تاريخ المقابلة	القطاع	الجنس	المسمى الوظيفي
شرق عمان	09/11/2023	قطاع الخدمات	أنثى	مديرة الموارد البشرية
	09/11/2023	الصناعات الغذائية	ذكر	المدير الإداري والمالي
	21/11/2023	الصناعات الغذائية	ذكر	المستشار القانوني
	22/11/2023	مطعم	ذكر	مدير الموارد البشرية
محافظة إربد	28/11/2023	قطاع الألبسة	ذكر	المدير التنفيذي
	28/11/2023	قطاع الألبسة	ذكر	مدير الموارد البشرية
	28/11/2023	الصناعات الغذائية	ذكر	مدير الموارد البشرية
الشونة الجنوبية	23/11/2023	مطعم	أنثى	المديرة التنفيذية
	23/11/2023	قطاع التعليم	ذكر	المدير التنفيذي
	23/11/2023	الفندقة والسياحة	أنثى	مديرة الموارد البشرية
Total	عشر مقابلات	سبعة رجال وثلاث نساء	خمس مديري موارد بشرية، ثلاث مدراء تنفيذيين، مدير مالي، محامي	

تحليل البيانات

تم تنفيذ جميع مجموعات العمل المركزة والمقابلات الفردية المعمّقة باللغة العربية وتم تسجيلها وتحويلها باستثناء مقابلتين في القطاع الخاص لم يتم تسجيلها بناءً على طلب المشاركين وتم أخذ ملاحظات مكتوبة فقط. تم بعد ذلك ترجمة المدونات والملاحظات من اللغة العربية إلى الإنجليزية، وتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام نهج التحليل الموضوعي، يسمح هذا النوع من التحليل للباحثين بتفسير وتلخيص الموضوعات الرئيسية التي تثير من التدوين (نعيم وآخرون، 2023). تم التحليل على خطوتين: تتكون الخطوة الأولى من فرز وتنظيم البيانات التي تم جمعها (أي ردود المشاركين) وفقاً للمواضيع الرئيسية للأسئلة، حيث تم تصنيف أسئلة المقابلة إلى فئات مختلفة كما هو موضح في الجدول 5. وبالتالي تم تنظيم إجابات المشاركين وفقاً للموضوع الذي تناولته إجاباتهم. وتمحورت الخطوة الثانية من التحليل حول تلخيص المواضيع المشتركة التي انبثقت عن إجاباتهم لكل فئة من الأسئلة.

الجدول 5. فئات الأسئلة وفقًا للجهات الفاعلة الرئيسية التي تمت مقابلتها

المواضيع التي تم تناولها في المقابلات الفردية المعقدة		المواضيع التي تم تناولها في مجموعات العمل المركزة		
المادة 29	المادة 69	الجهات الفاعلة الرئيسية (باستثناء القطاع الخاص)	القطاع الخاص	
الوعي بالمادة 29	الوعي بالمادة 69	الدور في رفع الوعي	الوعي بالتعديلات في القوانين	
تعريف التحرش الجنسي	توظيف النساء في مختلف القطاعات	العوائق المجتمعية	آراء حول التعديلات في القوانين	
أماكن العمل الآمنة وآليات الحماية	أماكن العمل الآمنة	القوة والتأثير لتغيير وجهات النظر	فهم الاعتداء والتحرش الجنسي	
حالات تعرضت للتحرش الجنسي	وسائل حماية النساء المرضعات والحوامل	دعم تنفيذ القوانين	واقع العمل	
الإبلاغ عن التحرش الجنسي	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	التعامل مع رد الفعل العكسي	سياسة التحرش الجنسي	
تأثيرات القانون	تعريف العمل الليلي	تصورات المجتمع (أسئلة مخصصة لشيوخ العشائر فقط)	السياسات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة والمرضعات والحوامل	
آراء حول التعديلات في القانون	الحماية في العمل الليلي		آثار التغييرات في القانون على الأعمال	
	آراء حول التعديلات في القانون		توظيف عدد أكبر من النساء (في العمل الليلي مثلًا)	
				العوائق التي تحول دون تنفيذ تعديلات القانون
				التأثير على مشاركة المرأة في سوق العمل

كما تم تصنيف البيانات وتحليلها وفقاً للمنطقة المستهدفة (الشونة الجنوبية، ومحافظة إربد، وشرق عمان)، أما بالنسبة للمقابلات الفردية المعقّمة فكانت وفقاً لدور كل جهة فاعلة (منظمات المجتمع المحلي، والمؤثرون، وشيوخ العشائر، والقطاع العام، والقطاع الخاص)، وتُرد تفاصيل وجهات النظر الخاصة

بمختلف أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم بشأن هذه المواضيع في القسم التالي من هذا التقرير.

التحديات والمحددات

العديد من التحديات واجهت نشاطات نقاشات مجموعات العمل المركزة والمقابلات الفردية المعقّمة، على سبيل المثال عدم تواجد المشاركين ونقص الوعي والفهم لدى المشاركين حول الموضوعات التي تم مناقشتها، وبعض التغييرات التي طرأت على أسلوب طرح المواضيع في مجموعات العمل المركزة والمقابلات والاختلافات في تقديم مناقشات مجموعات العمل المركزة ومقابلات فردية معقّمة من قبل فريق البحث. أولاً، نظراً لعدم تواجد بعض المشاركين كان لا بد من تحديد عدد من أصحاب المصلحة الجدد في اللحظة الأخيرة من قبل مؤسسات المجتمع المحلي الشريكة في المشروع للمشاركة في مجموعات العمل المركزة؛ وأدى هذا التحدي إلى اختيار المشاركين المتاحين خلال مدة قصيرة ولكن ليس بالضرورة أن يكونوا على دراية أو اتصال مباشر بالمواضيع التي سيتم مناقشتها، وقد ظهر هذا النقص في الوعي من خلال إساءة استخدام بعض المصطلحات التي يفهمها بعض المشاركين بشكل مختلف. على سبيل المثال، تم الإدلاء ببعض التعليقات بشكل ساخر بمصطلحات مثل «النوع الاجتماعي» مما أظهر نقضاً في الفهم وبعض وجهات النظر أكثر المتحفظة من قبل بعض أفراد المجتمع بشأن المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في سوق العمل.

ثانياً، إن أسلوب اختيار العينات الملائمة التي استخدمتها مؤسسات المجتمع المحلي الشريكة لحشد المشاركين الذين كانوا متاحين للمشاركة في مناقشات مجموعات العمل المركزة في غضون مهلة قصيرة، أدى إلى ظهور تحديات عند اختيار المشاركين في مقابلات فردية معقّمة بناءً على تفاعلهم في مناقشات مجموعات العمل المركزة. في الواقع، أدت العينات الملائمة إلى الحد من مجموعة المشاركين الذين يمكن اختيارهم للمقابلات؛ حيث لم يتم اختيار المشاركين الذين كانوا غير متعاونين أو لديهم آراء سلبية قاطعة فيما يتعلق بحقوق المرأة في المقابلات المعقّمة. وكما ذكرنا سابقاً، كانت حساسية المشاركين لموضوع المساواة بين الجنسين أحد معايير اختيار المشاركين في المقابلات الفردية المعقّمة. من ناحية أخرى، سمح تنوع المشاركين في مناقشات مجموعات العمل المركزة بمشاركة وجهات النظر المتناقضة والمغايرة والتي يمكن اعتبارها كرسماً لصورة أكثر واقعية لوجهات النظر المجتمعية حول المشاركة الاقتصادية للمرأة.

ثالثاً، نظراً للتغييرات الداخلية التي طرأت على فريق البحث فقد تغير مسري مجموعات العمل المركزة في منتصف تنفيذ نشاطات المشروع مما أدى إلى استخدام أساليب مختلفة لبروتوكولات المقابلة اعتماداً على ميسر الجلسة والتي من الممكن أن تكون أثرت على نتائج البحث، على الرغم من أن بروتوكولات المقابلة كانت شبه منظمة وسمحت ببعض المرونة في الأسئلة المطروحة، إلا أن الانحراف عن البروتوكول قد يؤثر في بعض الأحيان على البيانات التي تم جمعها. على سبيل المثال؛ خلال مناقشات مجموعة العمل المركزة الثانية في منطقة

شرق عمان، اختار الميسر تقديم عرض التعديلات على قانون العمل في بداية النقاش وليس في نهايتها، وهو ما يختلف عن البروتوكول المتبع في مناقشات مجموعات العمل المركزية الأخرى وبالتالي، يمكن أن تكون استجابات المشاركين في هذه الحالة موجبة وعن سابق معرفة.

النتائج والتحليل

تم ترتيب المواضيع الرئيسية التي انبثقت عن البحث المذكورة أدناه وفقاً لفئات المواضيع التي تم تطويرها في بروتوكولات المقابلة، وفيما يتعلق بالفئة الأولى من الأسئلة والتي كانت حول وعي المشاركين بالتغيرات في قانون العمل فإنه من المهم ملاحظة أنه عبر مختلف أنواع أصحاب المصلحة ومختلف المناطق، لم يكن معظم المشاركين الـ 79 الذين تمت استشارتهم على علم بالتعديلات التي تم اعتمادها في آذار 2023، حيث لم يكن سوى عدد قليل من المشاركين، أبرزهم محامٍ وبعض من منظمات المجتمع المحلي والمؤثرون على علم بتفاصيل التعديلات.

المادة 29: التحرش الجنسي

1. تعريف التحرش الجنسي: تناقضات واعتراضات حول تعريف التحرش الجنسي

أعرب المشاركون عن وجهات نظر مختلفة حول التمييز بين التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي، حيث كانت الإساءة اللفظية مرتبطة عادةً بالتحرش الجنسي، في حين كان يُنظر إلى الاعتداء الجنسي على أنه ينطوي على اعتداءات جسدية واستخدام القوة. يعتقد بعض المشاركين أن التحرش يشمل جميع أنواع الأفعال ذات الطبيعة الجنسية بما في ذلك اللمس والإيماءات. وحسب المشاركين، تشمل معايير تصنيف السلوك على أنه تحرش بقبول الشخص الآخر لمثل هذه التصرفات وطبيعة العلاقة بين الطرفين. كما تم تحديد موقع السلوك وتكراره وطبيعته كمعايير مهمة في تحديد التحرش. وفيما يتعلق بالأشخاص الذين من الممكن أن يكونوا عرضةً للتحرش فقد أقر معظم المشاركين أن التحرش والاعتداء الجنسي يمكن أن يحدث لكل من الذكور والإناث، وشدد البعض على أن الأطفال بغض النظر عن جنسهم معرضون أيضاً لمثل هذه الأفعال.

وأشار المشاركون إلى أن وجهات النظر حول التحرش تختلف باختلاف الأعراف المجتمعية؛ حيث ذكر بعض المشاركين أن ما يُعتبر مقبولاً في أحد المجتمعات قد يُعتبر تحرشاً في سياق المجتمع الأردني والعكس صحيح. وبهذا المعنى، فإن التحدي المتمثل في تحديد الأفعال التي تشكل تحرشاً جنسياً والتمييز بين ما يُعتبر سلوكاً «طبيعياً» مقابل السلوكيات المسيئة كان نقطة نقاش رئيسية. وشدد المشاركون على ضرورة وضع تعريفات ومصطلحات واضحة بما في ذلك توضيح مصطلح «الطبيعة الجنسية» المذكور في تعريف التحرش الجنسي في المادة 29 المعدلة من قانون العمل الأردني.

تباينت الآراء حول ما إذا كان التحرش يمكن أن يحدث في الأماكن العامة أو أماكن العمل على الرغم من الاعتراف بوجود التحرش في أماكن العمل بشكل عام. وكان يُنظر إلى ديناميكيات مكان العمل، بما في ذلك اختلاط الذكور والإناث والعمل الليلي بحد ذاته على أنها عوامل مساهمة في التحرش الجنسي. وتم الاعتراف بوجود اختلال في توازن القوى في مكان العمل حيث يرى البعض أن التحرش لا يحدث بشكل فوري وقد يكون له سوابق (أي الحوادث التي

تؤدي إلى التحرش). وأخيراً تمت مناقشة الشروط التي وضعها أصحاب العمل مع التأكيد على مسؤولية كل من أصحاب العمل والموظفين في احترام النظام المعمول به في الشركة.

2. أماكن العمل الآمنة وآليات الحماية: إخضاع أصحاب العمل للمساءلة

شدد المشاركون على الحاجة إلى مبادئ توجيهية واضحة تحدد العلاقات في مكان العمل، ومع أن مدونة قواعد السلوك تضع حدوداً فقد اعتبرها بعض المشاركين غير كافية لمنع التحرش الجنسي. واتفق معظم المشاركين على ضرورة وجود مدونة سلوك موقعة من جميع الأطراف. ومع ذلك، تم التأكيد على الحاجة إلى مراقبة مكان العمل وتنفيذ برامج التدريب وعقد حملات التوعية حول التحرش الجنسي. وتضمنت الاقتراحات الأخرى لمنع التحرش إنشاء لجان تحقيق خارجية وخطوط هاتف سرية وضباط حماية داخليين للتحقيق في الشكاوى.

كما تمت مناقشة التحديات أمام إثبات فعل التحرش الجنسي والمخاوف بشأن مدى كفاية العقوبة المنصوص عليها في القانون، حيث أعرب المشاركون عمومًا عن شكوكهم حول فعالية الغرامات في معالجة حالات التحرش، خاصة عندما يكون الجاني أو صاحب الفعل ذا نفوذ في المجتمع. وكانت هناك مطالبة بتشديد العقوبات خاصة على الشركات الكبرى بما يتجاوز الغرامات المنصوص عليها في تعديلات قانون العمل. وعلى الرغم من أن بعض المشاركين يعتقدون أن زيادة الغرامات من شأنها أن تكون بمثابة رادع أقوى، فقد دعا آخرون إلى فرض غرامات متناسبة على أساس حجم المؤسسة لتجنب معاقبة الشركات الأصغر حجمًا بشكل يفوق طاقتها، واقترح بعض المشاركين ضرورة سجن الجاني بدلًا من الاعتماد فقط على العقوبات المالية لصاحب العمل. وتباينت الآراء حول إغلاق المنشأة، حيث اعتبر البعض ذلك عقابًا جماعيًا للعمال، بينما رأى البعض الآخر أنه يجب أن يظل خيارًا (على الرغم من عدم تضمينه في التعديلات الأخيرة على القانون). في النهاية، أدرك المشاركون أن معالجة التحرش الذي يرتكبه أصحاب العمل يمثل تحديًا بسبب ديناميكيات القوة المؤثرة، وبحسب المشاركين يجب على أصحاب العمل الالتزام بمنع تكرار هذه الأفعال من خلال توعية الموظفين، إلى جانب الالتزامات القانونية، ويمكن أن يساهم الفهم المتزايد لقضايا التحرش وتدابير الوقاية في توفير مكان عمل أكثر أمانًا.

3. حالات التحرش الجنسي: آثار ظاهرة مجتمعية

أقر المشاركون بوجود التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل من خلال تبادل أمثلة على بعض الحالات والتي تألفت من أشكال مختلفة من التحرش، بما في ذلك التحرش الجسدي واللفظي والتحرش عبر الإنترنت والفصل التعسفي. بشكل عام، تم تسليط الضوء على عدم توفر الحماية للضحية حيث اضطرت النساء إلى ترك وظائفهن في بعض الحالات.

« أعرف سيدة تركت عملها بسبب تعرضها للتحرش الجنسي من زميل لها، ولم يكن هناك أي حماية لها، وكان التحرش الذي تعرضت له لفظيًا »



أحد المشاركين من الذكور من محافظة إربد

وتم ذكر موضوع التمييز ضد المرأة ولا سيما في حالات إنهاء الخدمة وأشار المشاركون إلى حالات تم فيها إنهاء خدمة النساء بشكل غير عادل بسبب ظروفهن الشخصية.



«هناك تمييز في طريقة معاملة المرأة بسبب وجود أسباب غير مبررة لتوقيفها عن العمل، على سبيل المثال؛ إذا تغيبت الموظفة عن العمل بسبب حالة طارئة ولم تقدم سببًا لغيابها يتم إنهاء خدمتها حتى لو كان غيابها لمدة يوم أو يومين فقط بسبب وفاة أحد أفراد الأسرة.»

أحد المشاركات من منطقة الشونة الجنوبية

بالإضافة إلى ذلك، امتدت بعض الحالات التي تم طرحها إلى ما هو أبعد من مكان العمل لتشمل وسائل النقل العام والجامعات والمجتمع بشكل عام، وقد تم تسليط الضوء في هذه الحالات على تأثير وسائل التواصل الاجتماعي والغضب المجتمعي في معالجة التحرش.

«هل تتذكرون العام الماضي عندما حدثت حالة تحرش في إحدى الجامعات من قبل رئيس الجامعة؟ وتم التشهير بالفاعل على منصات التواصل الاجتماعي، وانسحب العديد من الطلاب من الجامعة.. وكانت هناك صور تثبت ما حدث، ولم يعود الطلاب إلى الجامعة إلا بعد تغيير الرئيس.»



أحد المشاركات من منطقة شرق عمان

تمت مناقشة التأثيرات المحتملة لتعديلات قانون العمل في سياق هذه الأحداث، أما الحالات التي تمت فيها معالجة حوادث التحرش كانت من خلال مجموعة من الآليات الداخلية في مكان العمل والشكاوى الخارجية المقدمة إلى الهيئات الحكومية. وتضمنت بعض الإجراءات الداخلية المذكورة فصل الموظفين وتشكيل لجان لمعالجة الشكاوى وتوجيه إنذارات للموظفين ونقل الجناة إلى أدوار مختلفة. وبالرغم أن بعض الحالات تم حلها بما يتلاءم مع رغبات المشتكين إلا أنه لم تتم معالجة الكثير منها.

4. الإبلاغ عن التحرش الجنسي: عملية شاقة وغير موثوقة

وعلى الرغم من تسليط الضوء على أن الإبلاغ عن التحرش خطوة حاسمة، فقد أعرب المشاركون عن مخاوفهم بشأن فعالية القانون في هذا الصدد، حيث حدد المشاركون عدة عوائق أمام عملية الإبلاغ، بما في ذلك الأعراف المجتمعية والخوف من فقدان الوظيفة والصراعات المحتملة مع الأسرة وانعدام الثقة في آليات الإبلاغ والإجراءات القانونية المطوّلة. وتم مناقشة تأثير الأعراف المجتمعية على كيفية النظر إلى التحرش، حيث رأى البعض أن التحرش أصبح أمرًا طبيعيًا داخل مكان العمل وخارجه وبالتالي، فإن التصور المجتمعي للتحرش وموقع حدوثه (في مكان خاص أو عام) يلعب دورًا في استعداد الأفراد ورغبتهم بالإبلاغ. وأشار المشاركون أيضًا إلى أن الضحايا يترددون في تقديم شكاوى بسبب الخوف من فقدان وظائفهم أو أن الإبلاغ قد

يؤثر سلبًا على فرص العمل المستقبلية. علاوة على ذلك، أدى الخوف من الوصمة والتداعيات من قبل أفراد الأسرة والمخاوف بشأن سمعة الشخص إلى الإحجام عن الإبلاغ. وأخيرًا، تم تحديد ثقافة الشركة ونفوذ المالك كعوامل تساهم في الصمت وتأجيل انعدام الثقة في آليات الإبلاغ. وعلى الرغم من هذه التحديات، أدرك المشاركون أن الإبلاغ يمكن أن يوفر راحة نفسية لأنه ينقل المشكلة من المستوى الشخصي إلى المستوى التنظيمي.

ونار الجدل حول التعامل مع حالات التحرش في ظل عدم وجود شكوى من الضحية، وتم تسليط الضوء على دور المنشأة في تطبيق القانون وعدم التسامح مع التحرش حتى بدون تقديم شكوى رسمية، وتم التأكيد على أهمية سرية وخصوصية الحالات في المقام الأول كعاملين حاسمين في تحديد ما إذا كان الأفراد سيشعرون بالارتياح عند الإبلاغ. ومن ناحية أخرى، اقترح بعض المشاركين الإبلاغ الجماعي كبديل لتجنب العبء الملقى على عاتق الفرد. ونظرًا لانتشار الحالات غير المبلغ عنها اقترح المشاركون أيضًا استراتيجيات مثل تمكين العمال وخاصة النساء لتشجيعهم على تقديم الشكاوى بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي حول القيام بذلك. وتم تسليط الضوء على أهمية تدريب الموظفين وإعلامهم بقوانين العمل لزيادة معرفتهم بحقوقهم ومسؤولياتهم حيث يساهم نقص الوعي في التردد بالإبلاغ عن الحوادث.

5. تأثيرات القانون: دور الجهات المجتمعية الفاعلة في خلق بيئات عمل أكثر أمانًا

ووفقاً للمشاركين، فإن ضمان بيئة عمل أكثر أمانًا من شأنه أن يزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل، وشددوا على أن المرأة ستشعر بالأمان عند اتخاذ التدابير اللازمة للحماية من التحرش مما يخلق بيئة مواتية لمشاركتها النشطة في القوى العاملة. وأشار المشاركون أيضًا إلى أن أسر العاملات يمكن أن تلعب دورًا حاسمًا حيث أنه إذا كانت الأسر على ثقة من أن أماكن العمل تخضع للمراقبة والحماية فمن المرجح أن تدعم وتشجع بناتها على دخول سوق العمل وبالتالي زيادة مشاركة المرأة.

وأشار المشاركون إلى أن تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في القانون بما في ذلك العواقب القانونية والغرامات على أصحاب العمل من شأنه أن يخلق أثرًا إيجابيًا مما يجعل أصحاب العمل يخشون من العقوبات المالية والإضرار بسمعتهم مما قد يؤدي إلى توفير بيئة عمل أكثر أمانًا. وتم اقتراح تعزيز إطار القانون داخل الشركات من خلال تحديد ساعات العمل والتأكد من وجود عقود عمل والتوقيع عليها كأساليب لحماية العمال ومنع التحرش. ومع ذلك، أقر المشاركون بأن التحرش الجنسي يمكن أن يحدث أيضًا خارج مكان العمل، ويؤكد هذا الاعتراف على الحاجة إلى اتخاذ تدابير تتجاوز حدود مكان العمل لضمان سلامة المرأة في المجتمع بشكل عام.

وبينما تم تسليط الضوء على التدابير القانونية، أكد بعض المشاركين على المسؤولية الأخلاقية للأفراد واعتُبر تعزيز الالتزام ببعض الأخلاق والسلوك الأخلاقي بمثابة عوامل مكملة في خلق بيئة آمنة، وعليه تم تحديد الثقافة والعادات والتقاليد المجتمعية كعوامل مؤثرة في تشكيل التصورات حول التحرش الجنسي

6. الآراء حول تغييرات القانون - المادة 29

أبدى غالبية المشاركين آراء إيجابية حول التغييرات الأخيرة في قانون العمل معتبرين أنها تحمي حقوق الموظفين، وأشار البعض أن القانون لم يحسن حقوق العمال فحسب بل خلق أيضًا بيئة عمل أكثر أمانًا، وحدد المشاركون الثغرات في مواد القانون السابقة ولا سيما عدم التطرق

لموضوع التحرش الجنسي. مع ذلك، وتعقيماً على تعديلات القانون أكد الكثيرون على ضرورة معالجة المواقف التي يتم فيها ارتكاب التحرش من قبل المشرفين أو الموظفين الآخرين (مقابل الحوادث التي يرتكبها صاحب العمل فقط). بالإضافة إلى محاسبة أصحاب العمل الذين كانوا على علم بالحوادث ولكن لم يتخذوا أي إجراء.

وقد تقدم بعض المشاركين بانتقادات تضمنت الحاجة إلى وجود تعريف أوضح ولا لبس فيه للمصطلحات المتعلقة بالتحرش الجنسي المذكورة في نص القانون، واعتبروا أن الفهم الدقيق لهذه المصطلحات أمراً ضرورياً لتجنب الذاتية في الحكم، وأثيرت مخاوف بشأن احتمال إساءة استخدام التعريف لتقديم ادعاءات كاذبة مما يجعل أصحاب العمل عرضة لاتهامات لا أساس لها من الصحة. ومع ذلك، رأى آخرون أنه ينبغي إيجاد توازن بين حماية أصحاب العمل والموظفين.

اقترح بعض المشاركين أن القانون لا ينبغي أن يتناول عقوبة مرتكب الجريمة فحسب، بل يجب أن يدعم الضحية أيضاً، بما في ذلك توفير العلاج النفسي. وشدد المشاركون على ضرورة وجود آليات رقابية فعالة لضمان تنفيذ القوانين، حيث أنه يمكن للرقابة في مكان العمل أن تلعب دوراً في زيادة معدّل مشاركة المرأة في القوى العاملة على الرغم من وجود التحديات الاقتصادية.

على الرغم من وجود أوجه تشابه بين ردود المشاركين في المناطق الثلاث، فقد اختصت كل منطقة بتصوراتها فيما يتعلق بالتغييرات التي طرأت على المادة 29:

• **محافظة إربد:** أبدى المشاركون دعمهم للتغييرات بشكل عام، وتمحورت المخاوف حول تنفيذ مواد القانون مع التركيز على الحاجة إلى وجود تعريف أوضح للتحرش الجنسي ومعالجة احتمالية إيذاء أولئك الذين يستتكرون التحرش، وقد تم النقاش حول الآثار المحتملة للقانون على أصحاب العمل فيما يتعلق بالعبء المالي للغرامات (على الرغم من أن المشاركين في الغالب يؤيدون زيادة العقوبات) والخوف من الادعاءات الكاذبة وتحديات المترتبة على تنفيذ القانون.

• **منطقة الشونة الجنوبية:** سلط المشاركون الضوء على الثغرات الموجودة في القانون وناقشوا مسؤولية أصحاب العمل وكانت هناك آراء متباينة حول فعالية الغرامات المفروضة على الرغم من أن معظمهم يؤيد زيادة الغرامات على أصحاب العمل، فضلاً عن اتخاذ تدابير أكثر صرامة مثل إغلاق المنشآت التي يحدث فيها التحرش وسجن الجناة. وقد أكد المشاركون في الشونة على وجهات النظر المجتمعية حول التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي، فضلاً عن تأثير الثقافة والعادات والتقاليد عند معالجة هذه القضايا.

• **منطقة شرق عمان:** شدد المشاركون على ضرورة وجود برامج توعوية وتعريف دقيق للمصطلحات المذكورة في نص القانون وكانت نظرتهم إلى التغييرات في القانون إيجابية بشكل عام، ولكن تم تقديم اقتراحات لتعديل القانون ومنها: النظر في حجم المؤسسة عند تحديد الغرامة وإدراج تدابير الحبس لأصحاب العمل مرتكبى فعل التحرش الجنسي، فضلاً عن إنشاء قائمة سوداء يتم فيها إدراج أسماء الجناة أو شركاتهم. وتم تسليط الضوء على الحاجة إلى أن تكون القوانين متكيفة بشكل مستمر مع التغييرات المجتمعية. كما جرت مناقشات حول الحفاظ على القيم الأسرية والمجتمعية إلى جانب تفعيل الحماية القانونية وأثيرت مخاوف بشأن الثغرات الموجودة في القانون وعدم كفاءة مفتشي أماكن العمل.

1. عمل المرأة في مختلف القطاعات: القيود المجتمعية على مشاركة المرأة في كافة القطاعات الاقتصادية

تنوعت آراء المشاركين فيما يتعلق بعمل المرأة في مختلف القطاعات وما هي الوظائف التي يعتبرونها «مناسبة» لعمل المرأة، وتراوحت الآراء بين دعم مشاركة المرأة في جميع القطاعات وبين أولئك الذين يعتقدون أن بعض الوظائف تعتبر غير مناسبة للمرأة بناءً على الصور النمطية بين الجنسين وتقسيم فرص العمل على أساس الجنس. وتؤثر الأدوار التقليدية للجنسين على وجهات نظر المشاركين حيث أعرب بعضهم على أنهم يفضلون أن تعمل النساء في مجالات مثل التعليم والرعاية الصحية والقطاع العام، وترجع جذور هذه التفضيلات إلى الأعراف المجتمعية والتوقعات المتعلقة بأدوار المرأة.

في حين أن الكثيرين يدعمون المشاركة الاقتصادية للمرأة إلا أن هناك تحفظات حول تحقيق المساواة المطلقة بين الجنسين، مشيرين إلى الاختلافات في القدرات البدنية بين الرجل والمرأة والتي تحد من الوظائف التي يمكن للمرأة القيام بها. ولا تزال كل من المخاوف بشأن ظروف العمل واحترام الخصوصية والتقبل الاجتماعي تشكل عائقاً أمام المشاركة الكاملة للمرأة في مختلف المهن. وذكر بعض المشاركين الوظائف التي يعتبرونها غير مناسبة للنساء، مثل تلك التي تتطلب العمل الإضافي أو العمل في المهن ذات الطبيعة الخطرة أو الوظائف التي تتطلب مجهوداً بدنياً. ومع ذلك، لا زالت الآراء تختلف حيث يرى البعض أن التكنولوجيا مكّنت المرأة من الانخراط في القطاعات التي كان يهيمن عليها الذكور في السابق. كما أعرب العديد من المشاركين (رجالاً ونساءً) عن مخاوفهم بشأن قدرة المرأة في الموازنة بين العمل والحياة حيث كانت تتكرر فكرة أن وظائف النساء يجب أن تنتهي في أوقات محددة من أجل التعامل مع مسؤوليات الأسرة وهذا يعكس الوعي بالتحديات التي تواجهها المرأة في تحقيق التوازن بين الواجبات المهنية والمنزلية.

على الرغم من إدراك المشاركين للتغيرات التي تطرأ على الأعراف المجتمعية وقبول المجتمع لعمل المرأة، فقد تم تسليط الضوء على فكرة الممانعة مما يشير إلى أن المواقف الثقافية تلعب دوراً مهماً في تحديد المهن المقبولة للنساء، ومن الجدير بالذكر أن هناك اعتراف بالوصمة التي تتعرض لها النساء العاملات في قطاعات معينة، مما يشير إلى الحاجة إلى تغييرات مجتمعية في المفاهيم والمواقف لضمان عدم وصم النساء بسبب اختياراتهن المهنية.

2. أماكن العمل الآمنة: التدابير اللازمة لإنشاء أماكن وبيئات عمل أكثر أماناً

ربط بعض المشاركون مكان العمل الآمن بالتدابير الأمنية مثل الكاميرات والحراسة وأساليب المراقبة الأخرى ومع ذلك، فقد أعربوا عن بعض الشكوك بشأن هذه التدابير حيث أكد بعض المشاركين أن وجود التدابير الأمنية لا يضمن منع التحرش أو سوء السلوك. وكان هناك قلق سائد بشأن التحرش في مكان العمل مما يؤثر على قرارات المرأة بشأن مكان الذي ستعمل به، وتم التأكيد على الحاجة إلى إجراءات وسياسات إبلاغ فعالة للتصدي للتحرش الجنسي. كما تمت الإشارة إلى رفع مستوى الوعي بحقوق العاملات كعنصر حاسم في مكان العمل الآمن وحماية المرأة من التمييز والتحرش وضمان ممارسات العمل العادلة. كما أثرت مخاوف

بشأن ظروف مكان العمل على سبيل المثال، التعرض للشمس وساعات العمل الطويلة في القطاع الزراعي في منطقة الشونة الجنوبية. وتم تسليط الضوء على الدعوة إلى الالتزام بشروط السلامة وساعات العمل المعقولة وحماية النساء الحوامل. وبشكل عام، تم تقديم اقتراحات لتحسين بيئة عمل المرأة بما في ذلك الحاجة إلى سياسات داعمة وتحسين ظروف العمل والجهود المبذولة لتحدي الصور النمطية بين الجنسين، وأكد المشاركون على دور الهيئات الإدارية في مكان العمل في خلق بيئة آمنة بما في ذلك القيادة الفعالة وتحفيز الروح المعنوية وإدراك أهمية رفاهية الموظفين.

وبعيداً عن مكان العمل نفسه، شدد المشاركون أيضاً على أهمية وجود وسائل النقل الآمنة خاصة بالنسبة للنساء اللواتي يواجهن التحرش أثناء تنقلاتهن، حيث تم تحديد الافتقار إلى وسائل النقل الآمنة كعائق كبير أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، تم تحديد غياب خدمات رعاية الأطفال باعتباره تحدياً إضافياً مع مناقشة كيفية تأثير عدم وجود هذه المرافق على قدرة المرأة على العمل، وتم تقديم اقتراحات لأصحاب العمل لتوفير دور الحضانة للأطفال الموظفين والموظفات.

3. حماية النساء المرضعات والحوامل: ضرورة ضمان تنفيذ آليات الحماية الكافية في مكان العمل والالتزام بها

شدد المشاركون على أهمية توفير إجازة الأمومة، كما أكدوا على أهمية التزام أصحاب العمل بتوفير ساعات الرضاعة وإجازة الأبوة للزوجين، وتم التأكيد على أهمية المرونة في ساعات العمل لكل من النساء الحوامل والمرضعات فضلاً عن التأكد من أن ظروف العمل ليست مرهقة وتجنب التعرض للإشعاعات أو ظروف العمل الخطرة وتقديم الدعم النفسي عند الضرورة. ودعا المشاركون إلى أن مثل هذه الظروف ضرورية لجميع العاملين في بيئات العمل ليس فقط للنساء الحوامل والمرضعات.

كان هناك جدل بين المشاركين حول ما إذا كان ينبغي تقييد بعض المهن للنساء الحوامل أو القيام بمهام معينة ضمن هذه المهن فقط والتي يمكن أن يكون لها آثار ضارة على صحتها أو صحة جنينها، وطالب بعض المشاركين بالسماح بالمرونة بما يتناسب مع كل مؤسسة بتحديد السيناريو الأمثل وفقاً لسياساتها الداخلية وبناء على معرفتهم بمتطلبات الوظيفة. ويعتقد المشاركون آخرون أنه ينبغي حظر المهن الخطرة على النساء الحوامل من الناحية الصحية، وأثيرت مخاوف بشأن عمل النساء بمواد ضارة قد تؤثر على صحتهن الإنجابية وتم تقديم اقتراح بإتاحة الفرص للنساء في قطاعات أخرى أو توظيفهن في الأدوار الإدارية في القطاعات التي كانت مقيدة في السابق.

وهناك مخاوف بشأن الممارسات التمييزية مثل عدم توظيف النساء الحوامل مما يدفع بعض النساء إلى الكذب بشأن حملهن أو إخفائه أثناء عملية التوظيف، وأثيرت مخاوف بشأن عدم تنفيذ القوانين المتعلقة بساعات الرضاعة وتوفير الحضانة. وعلى الرغم من ذكر بعض الأمثلة الإيجابية للشركات التي تطبق فترات راحة للنساء الحوامل وتخصص أماكن مغلقة للرضاعة الطبيعية، فقد أثيرت حالات كثيرة لعدم التزام أصحاب العمل بقوانين إجازة الأمومة والتمييز ضد النساء الحوامل في التوظيف. ويدعو البعض إلى تكثيف تدخل الدولة وإشراف وزارة العمل لحماية حقوق الموظفين والموظفات، بما في ذلك مراجعة سجلات التوظيف في كل منشأة لضمان المعاملة العادلة وتوافق أدوار الموظفين مع ظروفهم الاجتماعية مثل الحمل أو

الإعاقة، واقترح آخرون مكافأة الشركات التي تلتزم باللوائح وتدعم احتياجات المرأة من خلال التخفيضات الضريبية أو الحوافز.

4. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة: تهيئة مكان العمل والمتطلبات الوظيفية

شدد المشاركون على أهمية تحسين البنية التحتية في أماكن العمل من خلال إضافة الرصيف المنحدر والمصاعد والمراحيض المخصصة والممرات ومناطق للراحة والمداخل والمخارج المصممة خصيصًا لتسهيل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. كما تم اقتراح قيام أصحاب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف التي لا تتطلب مجهودًا بدنيًا مثل العمل المكتبي، بالإضافة إلى تنفيذ برامج التكنولوجيا والكمبيوتر التي يمكن أن تسهل عملهم. وتم التأكيد على الحاجة إلى وسائل متخصصة لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة واقترح المشاركون تدريب الموظفين على كيفية التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ودعمهم في مكان العمل. وعلى الرغم من أن العديد من المشاركين شاركوا قصص نجاح لأشخاص من ذوي الإعاقة العاملين في مختلف القطاعات بما في ذلك الفنادق والبلديات، إلا أن بعض المشاركين أعربوا عن مخاوفهم بشأن التجارب السلبية المحتملة وأهمية خلق بيئة إيجابية للأشخاص ذوي الإعاقة.

كما طالب المشاركون بوضع أحكام قانونية تلزم المؤسسات بإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة، واقترح البعض أن يتم تحديد نسبة للموظفين ذوي الإعاقة في القوى العاملة واقترح آخرون القيام بزيارات مفاجئة من قبل مفتشين لتقييم أماكن العمل والتأكد من تنفيذ التعليمات، وأقر المشاركون بأهمية التأكد من أن المرافق المقدمة فعالة على أرض الواقع وليست فقط للعرض، وهناك أيضًا اعتراف بدور المنظمات مثل المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة في التعامل مع الشكاوى وأعرب المشاركون عن الحاجة إلى آليات إضافية لحلها.

بالنسبة لخارج مكان العمل تم تسليط الضوء على الاعتبارات المتعلقة بوسائل النقل المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تم طرح توفير الخدمات المتخصصة وأماكن وقوف السيارات واستيعاب الاحتياجات المحددة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأماكن العامة كتدابير مهمة.

5. تعريف العمل الليلي: آراء متضاربة حول تعريف العمل الليلي وملاءمة عمل المرأة ليلاً

كان للمشاركين آراء متباينة حول ما العمل الليلي بدءًا من فترات زمنية محددة (على سبيل المثال، بعد الساعة 5 مساءً، من الساعة 10 مساءً إلى الساعة 6 صباحًا، أو من غروب الشمس إلى شروق الشمس) إلى عوامل مثل طبيعة العمل وساعات العمل الرسمية. واقترح المشاركون قطاعات ووظائف معينة يمكن أن تكون مناسبة للنساء في الليل -بحسب رأيهم- ومنها المستشفيات والأعمال المكتبية والمصانع والمطاعم. ومع ذلك، ظهرت المخاوف المتعلقة بالسلامة بصورة متكررة بما في ذلك الافتقار إلى البيئات الآمنة وعدم التمكن من تأمين وسائل النقل الآمنة والحماية للنساء اللواتي يشاركن في العمل الليلي.

وجادل البعض حول القيود المفروضة على العمل الليلي للنساء مؤكدين على أهمية استقلالية المرأة في تحديد ساعات عملها، وسلط آخرون الضوء على المشاكل الاجتماعية المحتملة مثل زيادة معدلات الطلاق عندما تعمل النساء ليلاً، كما تم ذكر الظروف الاقتصادية والقرارات الأسرية كعوامل تؤثر على مشاركة المرأة في العمل الليلي، كما تم مناقشة تأثير العادات

الاجتماعية والوصم والتصور السلبي حول عمل المرأة لساعات متأخرة كعائق أمام مشاركة المرأة في العمل الليلي وشدد المشاركون على أهمية معالجة الأعراف المجتمعية والتعامل معها.

تختلف الآراء حول ما إذا كان ينبغي للحكومة وضع تعليمات محددة بشأن العمل الليلي للنساء، واقترح البعض ضرورة اتخاذ تدابير وقائية في حين طالب آخرون بالمرونة وترك المسؤولية لأصحاب العمل في تقديم آليات الحماية للموظفين قبل عملية التوظيف. بشكل عام، أعرب بعض المشاركين عن تفاؤلهم ويعتقدون أن التدابير المتعلقة بالعمل الليلي للنساء مناسبة إلا أن آخرين يشككون في مدى تقبل المجتمع.

6. الحماية للعمل الليلي: تطبيق آليات حماية المرأة

شدد المشاركون على أهمية توفير وسائل النقل والأمن والإسعافات الأولية والمداخل والمخارج الآمنة للموظفين الذين يعملون ليلاً، وكان هناك إجماع على أن هذه التدابير يجب أن تنطبق على جميع الموظفين وليس النساء فقط. وأثيرت مخاوف بشأن مدى توفر هذه الخدمات أثناء العمل الليلي خاصة في فصل الشتاء. وعلى وجه الخصوص، برزت وسائل النقل باعتبارها مصدر قلق كبير حيث أشار المشاركون إلى أن وسائل النقل والمواصلات الآمنة غالباً ما تكون غير متوفرة أثناء الفترات الليلية.

وتتباين الآراء حول ضرورة تواجد ما لا يقل عن امرأتان في فترة العمل الليلية ويرى البعض أنه أمر غير ضروري مع التركيز على قوة النساء الفردية، ويرى آخرون أن مثل هذه التعليمات قد تثقل كاهل أصحاب العمل وتؤثر سلباً على فرص عمل المرأة، ويعرب المشاركون عن مخاوفهم من أن بعض التعليمات مثل هذا الشرط قد يكون لها عواقب سلبية على توظيف المرأة، وقد يعزف أصحاب العمل عن توظيف النساء بسبب إدراكهم للالتزامات الإضافية واحتمالية ردود الفعل العكسية المجتمعية أو القبلية.

بشكل عام، هناك مشاركين اقترحوا أن فئات معينة قد تحتاج إلى الحماية من أن تعمل في وظائف محددة مثل الأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن والنساء الحوامل وانصب تركيز المشاركين على اعتبارات الصحة والسلامة العامة.

7. الآراء حول تغييرات القانون - المادة 69

اختلفت الآراء حول ما إذا كان المادة الجديدة في القانون ستزيد مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل كبير، وأعرب البعض عن شكوكهم مشيرين إلى أن الزيادة قد لا تكون كبيرة وشددوا على الحاجة إلى اتخاذ تدابير إضافية مثل رفع الحد الأدنى للأجور لإحداث تأثير كبير. ويُنظر إلى الصعوبات الاقتصادية الحالية على أنها دافع رئيسي لإجبار النساء على العمل، على الرغم من أن الوظائف التي يشغلها غالباً ما تكون غير مستقرة ومنخفضة الأجر. وهناك آخرون كانوا أكثر تفاؤلاً وتوقعوا زيادة في مشاركة النساء الاقتصادية خاصة في بعض القطاعات التي كانت مغلقة أمام النساء. ومع ذلك، لا يعتقد العديد من المشاركين أن المرأة يمكنها أو ينبغي لها العمل في جميع القطاعات خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل الليلي.

ويُنظر إلى تطبيق القوانين ووجود بيئات العمل العادلة والتزام أصحاب العمل على أنها عوامل حاسمة تؤثر على مشاركة المرأة، وكان هناك آراء متضاربة حول ما إذا كانت ممارسات القطاع الخاص ستتغير بعد التعديلات حيث يعتقد البعض أن ليس كل أصحاب العمل سيقبلون التغييرات أو يكيفون بيئات عملهم وفقًا للمتطلبات قانون العمل، حيث تعطي مؤسسات القطاع الخاص الأولوية في المقام الأول للربح واستمرارية الأعمال، وشملت الاقتراحات ضرورة التأكد من الامتثال لقانون العمل وخاصة فيما يتعلق بساعات العمل ووسائل النقل والمواصلات.

وأيضاً قضايا مثل وسائل النقل والمواصلات ورعاية الأطفال كعوامل تؤثر على مشاركة المرأة. ومع ذلك، فقد تم تبادل وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق برعاية الأطفال حيث رأى البعض أن ترك الأطفال في الحضانات يمكن أن يؤثر سلباً على تربيتهم ونموهم.

وبمقارنة ردود المشاركين في المناطق الثلاث، فقد اختلفت كل منطقة بتصوراتها فيما يتعلق بالتغييرات التي طرأت على المادة 69:

- **محافظة إربد:** أيد المشاركون بشكل عام المادة 69 وأكدوا أن الصعوبات والظروف الاقتصادية تجبر المرأة على العمل في مختلف القطاعات ومع ذلك، أعربوا عن شكوكهم في أن تؤدي التغييرات إلى تحقيق زيادة كبيرة في مشاركة المرأة في سوق العمل، وأن المشاركون مخاوف بشأن القضايا المجتمعية مثل الطلاق والتي من الممكن أن تنشأ نتيجة تطبيق القوانين التي تسمح للمرأة بالعمل في جميع القطاعات وفي فترة الليل.
- **منطقة الشونة الجنوبية:** أبدى المشاركون تفاؤلاًهم بشأن الزيادة المحتملة في مشاركة المرأة الاقتصادية، فيما توقع البعض أن تؤدي التعديلات إلى تحفيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وشدد المشاركون على ضرورة تنفيذ القوانين وناقشوا العقبات التي تحول دون توظيف المرأة بما في ذلك نقص وسائل النقل والمسؤوليات الوالدية، كما تم النظر إلى الجهل بالقوانين بين الموظفين على أنه مشكلة وتم التركيز على اتباع التوظيف القائم على الكفاءة.
- **منطقة شرق عمان:** أعرب المشاركون عن آراء إيجابية بشأن التعديلات على القانون، مع التركيز على ضرورة ضمان تنفيذها. ومع ذلك، فقد أثيرت شكوك حول المساواة بين الجنسين وتأييد النسخة القديمة من قانون العمل التي تقيد عمل المرأة في قطاعات معينة. بشكل عام، يعتقد المشاركون أن التغييرات في القانون من شأنها أن تزيد من مشاركة المرأة في سوق العمل.

وجهات نظر الجهات الفاعلة الرئيسية

يعرض القسم التالي من التحليل تفاصيل وجهات نظر الجهات الفاعلة الرئيسية التي شاركت في المقابلات الفردية المعمّقة، ووفقاً لأدوارهم: مؤسسات المجتمع والمؤثرون وشيوخ العشائر والجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص، ومن الجدير بالذكر أن اجابات المشاركين وردودهم تأثرت بسيرتهم الذاتية وأدوارهم في المجتمع

أ. مؤسسات المجتمع المحلي (CBO)

«ما أهمية القانون إذا لم يكن أفراد المجتمع على علم به!»

إحدى ممثلات جمعيات المجتمع المحلي في الشونة الجنوبية

يمكن لمؤسسات المجتمع المحلي أن تلعب دورًا هامًا في أنشطة رفع الوعي التي تعتبر بالغة الأهمية لتبني وتنفيذ قوانين العمل بشكل فعال من قبل المجتمعات المحلية، ومن الجدير بالذكر أن الثقة التي طورتها هذه الجمعيات مع أفراد المجتمع والطريقة التي يُنظر إليها بها قد تؤدي إلى مزيد من التعاون، كما أعربت مؤسسات المجتمع المحلي عن استعدادها للتعاون مع مختلف الأطراف، بما في ذلك الهيئات الحكومية.

«لقد شهدنا تفاعلًا إيجابيًا للغاية من قبل النساء، مما يشير إلى أن هناك حاجة ملحة لرفع مستوى وعي المجتمع المحلي حول قانون العمل.»

مؤثر وممثل لمؤسسات المجتمع المحلي في محافظة إربد

إن مؤسسات المجتمع المحلي مدركة تمامًا للدور الرئيسي الذي يمكن أن تلعبه في رفع مستوى الوعي حول التغييرات في القوانين من خلال ورش العمل والدورات التدريبية وحملات المناصرة التي تستهدف النساء والرجال والشباب والمجتمع بشكل عام. ونظرًا لقربها من أفراد المجتمع، تفهم مؤسسات المجتمع المحلي العوائق المجتمعية التي تحول دون الإبلاغ عن التحرش الجنسي والأعراف والعادات والتقاليد التي تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتدرك أيضًا أهمية تمكين النساء وحشدنهن للسعي من أجل حقوقها.

ب. المؤثرون

«ندلي أهمية كبيرة للتوعية بالقانون... لأنه إذا لم يكن لدى الموظفين وعي بالقانون فلن يتمكنوا من الاستفادة منه...»

مؤثر في منطقة الشونة الجنوبية

بالإضافة إلى الدور الذي ستلعبه مؤسسات المجتمع المحلي في رفع مستوى الوعي يمكن للمؤثرين نشر المعلومات حول تعديلات القانون من خلال وسائل الإعلام، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي والصحف والمدونات وكذلك من خلال كتابة التقارير الصحفية والقصص وغيرها لتثقيف أفراد المجتمع. وذكرت إحدى الشخصيات المؤثرة التي تمت مقابلتها بعض التحديات التي يواجهها الصحفيون في تناول موضوع عمل المرأة في ظل غياب البيانات والإحصائيات المتعلقة بالعاملات والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلًا عن عدم توفر إحصائيات

حول حوادث التحرش الجنسي، وعلى الرغم من هذه التحديات فإنه يمكن للمؤثرين أن يكونوا مناصرين ومدافعين أقوياء لتغيير وجهات النظر والتصورات المجتمعية حول عمل المرأة، فضلاً عن «تمكين أفراد المجتمع من الوصول إلى هذه الحقوق حتى لو لم يكونوا على علم بها» كما ذكرت إحدى المؤثرات في منطقة شرق عمان.

ج. شيوخ العشائر

«...القيم والعادات والتقاليد تمنع الناس من قبول بعض الأمور ولكن الآن أصبح الناس منفتحين ومتقبلين قليلاً ليتمكنوا من تأمين احتياجاتهم المادية والمعيشية...في الماضي كان الأفراد يتمادون وبيالغون ويتعدون على القانون بحجة القانون العشائري، لكن الآن لا يمكن لأحد أن يتمادى على القانون مما يعني أنه سيلتزم به جميع الأطراف».

شيخ عشيرة وممثل للقطاع العام في منطقة الشونة الجنوبية

ينظر شيخ العشيرة الذي تمت مقابله إلى التغييرات في القانون بشكل إيجابي ويعتقد أن القانون سيتم الالتزام به من قبل جميع الأطراف في المجتمع، ويرى أن الرجال سيفهمون أنه يجب عليهم التصرف ضمن القانون وأن المرأة ستكون على دراية بحقوقها في الإبلاغ إذا تعرضت لحادث ما (ولن يسبب لها الإبلاغ مشاكل مع أسرتها)، وذكر أيضاً أنه سيستغل دوره المزدوج كموظف حكومي لإعلام ورفع مستوى الوعي بين أفراد المجتمع وزملائه حول القانون. وبما أنه تمت مقابلة شيخ عشيرة واحد فقط في المقابلات الفردية المعقّمة، فلا يمكن تعميم إجابته لتمثيل شيوخ العشائر بشكل عام. في الواقع، كان لدى شيوخ العشائر الآخرين الذين شاركوا في مجموعات العمل المركزة وجهات نظر مختلفة تمامًا فيما يتعلق بتوظيف المرأة حيث أدلى البعض بآراء تضمنت أنه لا ينبغي للمرأة أن تعمل سواء أثناء النهار أو الليل مما يدعم الأدوار والتوقعات التقليدية بين الجنسين.

د. القطاع العام

«من المعروف أن صاحب العمل سوف يتجنب تطبيق القوانين التي ستكلفه مائلاً، ولكن رفع الوعي بين العمال سيَجبر صاحب العمل على تطبيق القانون بشكل كامل...»

ممثل للقطاع العام ومؤسسات المجتمع المحلي في منطقة شرق عمان

ويرى ممثلو القطاع العام أن دورهم هو حشد النساء في أملكن العمل وفي المجتمع لإطلاعهن على التغييرات في القوانين وتشجيع وجودهن في سوق العمل، بالإضافة إلى تثقيف المجتمع بصورة أوسع. ويعتقد ممثلو البلديات أن نقل المعرفة من المرأة إلى المرأة من خلال جلسات التوعية التي تستهدف النساء العاملات وغير العاملات يمكن أن يدعم المشاركة الاقتصادية للنساء، كما أشاروا إلى أهمية العمل داخل الحكومة ومع المؤسسات الحكومية الأخرى لتنفيذ التغييرات وعقد جلسات تعريفية لأصحاب العمل، على الرغم من أن البعض يعتقد أنه من الأسهل تنفيذ القوانين داخل المؤسسات الحكومية مقارنة بمؤسسات

القطاع الخاص. وتشمل العقوبات المحتملة التي تم ذكرها رفض وعدم رغبة مدراء المنشآت وأصحاب العمل تنفيذ القانون بسبب المخاوف المتعلقة بالأعباء المالية، بالإضافة التصورات المجتمعية والقبول المجتمعي، وخاصة فيما يتعلق بإصدار الأحكام المتعلقة ببعض القضايا مثل عمل المرأة ليلًا. وعلى الرغم من أن ممثلي القطاع العام لا يتوقعون ردود فعل عكسية من المجتمع، خاصة وأنهم يتوقعون أن أفراد المجتمع سينخرطون في جلسات توعية التي لن تقتصر على صناع القرار فقط، إلا أنه يمكن التخفيف من ردود الفعل السلبية المحتملة من قبل المجتمع من خلال جلسات تعريفية حيث يمكن الإجابة على أسئلتهم واستفساراتهم وتوضيح التعديلات على القانون بشكل فعال.

ه. القطاع الخاص

يبدو القطاع الخاص أكثر حذرًا في دعم التعديلات على القوانين بشكل عام، ويحمل وجهات نظر أكثر تحفظًا من مؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرون والقطاع العام. وذكر بعض أصحاب العمل أن التعليمات والتعديلات الجديدة تشكل عبئًا ولن تشجعهم على توظيف النساء ويعتقد آخرون أنه يمكن للموظفين استخدام القوانين للضغط على أصحاب العمل. فيما يتعلق بالمادة 69، رأى العديد من أصحاب العمل أن المرأة لا تستطيع العمل في جميع القطاعات أو العمل ليلًا بسبب طبيعتها كأثني والقيود التي تفرضها الثقافة المجتمعية،

«إذا كانت هذه الأعباء [إشارة إلى تعليمات المتعلقة بالمرأة الحامل والمرضع] بسبب النساء، فلن أقوم بتشغيل النساء، أفضل توظيف الرجال، لأن المسؤوليات المترتبة عنهم أقل.»

أحد ممثلي القطاع الخاص في محافظة إربد

باستثناء عدد قليل من أصحاب العمل (اثان في شرق عمان وواحد في الشونة الجنوبية) الذين دعموا حرية المرأة في اختيار مجال عملها.

كانت آراء ممثلي القطاع الخاص متباينة فيما يتعلق بالمادة 29 حيث يعتقد بعض أصحاب العمل أن تعريف التحرش الجنسي فضفاض ويصعب إثباته بينما يعتقد البعض الآخر أن التغييرات

«أنا أدمع المرأة بقوة في مختلف المجالات، هدف المرأة لا يتوقف عند حد معين، المرأة لا تقول أنها لا تستطيع العمل، فهي تتأبر وتعمل وتضحى وكافح، وهدفها دائمًا الاستمرار.»

إحدى ممثلات القطاع الخاص في منطقة شرق عمان

إيجابية. ويؤيد بعض أصحاب العمل فرض عقوبات أشد على مرتكبي التحرش الجنسي بما في ذلك إغلاق المنشأة وعقوبة الحبس لمرتكب الجريمة، باستثناء صاحب عمل واحد يوافق فقط على عقوبة الغرامة المالية. وعلى الرغم من آرائهم بشأن التعديلات فإن معظم أصحاب العمل في القطاع الخاص ملتزمون بإبلاغ موظفيهم بالتغييرات من خلال التدريب والاجتماعات وتحديث سياساتهم ولوائحهم الداخلية.

التوصيات

انبثق من البحث التوصيات التالية ويمكن أن توجه إعداد الحملة الإعلامية وحملة المناصرة في المناطق الثلاث المستهدفة. ومن الجدير بالذكر أن هذه الحملة تسعى إلى رفع مستوى الوعي والعمل على التغييرات في قانون العمل في المجتمعات؛ لتسهيل وتشجيع المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن. وتركز بعض التوصيات عوائق محددة أمام تنفيذ المادتين 29 و69 في حين تمتد توصيات أخرى إلى ما هو أبعد من قانون العمل، حيث أظهرت النتائج الحاجة إلى نهج شمولي لحشد المجتمع.

1. جعل رسائل الحملة متكيفة مع واقع عالم العمل في كل منطقة:

في حين أن القطاع الزراعي هو السائد في منطقة الشونة الجنوبية، تتضمن محافظة إربد العديد من المناطق الصناعية وبالتالي يمكن تكييف رسائل الحملة التي تعزز حماية حقوق المرأة في العمل مع واقع التوظيف في كل منطقة. بالإضافة إلى ذلك، فإن إدراك حقيقة أن طبيعة العمل قد تكون غير مستقرة وأن عقود العمل في بعض الأحيان قصيرة الأجل مما يشكل حواجز هيكلية أمام الوصول إلى بعض وسائل الحماية في مكان العمل، يمكن أن يساعد في أن تكون رسائل الحملة أكثر استهدافاً ومطورة بشكل أفضل.

2. التركيز على معالجة العوائق التي تحول دون الوصول إلى العمل، بما في ذلك النقل الآمن وتأمين الرعاية للأطفال:

ومن خلال تشجيع أصحاب العمل على توفير خدمات النقل الآمنة والرعاية للأطفال، يمكن إزالة الحواجز التي تحول دون وصول المرأة إلى العمل وخاصة العمل الليلي. ويمكن للقطاعين العام والخاص العمل على تحسين خيارات النقل لضمان سلامة مستخدميها وبالتالي زيادة ثقة المرأة في الحصول على عمل.

حشد المؤثرين لتغيير العقلية وزيادة الوعي حول مشاركة المرأة في سوق العمل؛ تتغلغل العقلية الأبوية المتأثرة بالثقافة والأعراف المجتمعية في المجتمعات وأماكن العمل، مما يؤثر على قدرة المرأة على الوصول إلى سوق العمل والازدهار فيه. ومن خلال تسليط الضوء على المزايا الاقتصادية والاجتماعية لمشاركة المرأة في المجتمع وفي سوق العمل يمكن للمؤثرين العمل على تغيير العقلية داخل المجتمعات لتعزيز فهم قانون العمل وقبوله.

3. تعزيز رسالة أن الحماية من التحرش الجنسي تخلق مكان عمل أكثر أماناً للجميع:

أثار المشاركون مخاوف بشأن الادعاءات الكاذبة بالتحرش في مكان العمل والمصطلحات الغامضة في تعريف التحرش الجنسي في القانون. إن توضيح المفهوم وإعادة التأكيد على الرسالة التي مفادها أن سياسات مكافحة التحرش الجنسي تخلق أماكن عمل أكثر أماناً للجميع (رجالاً ونساءً) يمكن أن يزيد من الالتزام بتعديلات مواد قانون العمل.

4. تغيير تصورات أصحاب العمل حول تعديلات القانون بأنها أداة تحويلية بدلاً من اعتبارها عبئاً:

أعربت الجهات الفاعلة في القطاع الخاص وأصحاب العمل بشكل عام عن تحفظهم بشأن التعديلات على القانون، حيث اعتبروها عبئاً وثبتتهم عن توظيف النساء، حيث أن استهداف

أصحاب العمل المتحفظين من خلال شرح التعديلات وإظهار مزاياها يمكن أن يساعد في تغيير تصورات أصحاب العمل حول توظيف النساء وضمان أماكن عمل آمنة.

5. معالجة القيود المفروضة على التعديلات مع صانعي السياسات، ولا سيما التعليمات المتعلقة بالمرضعات والحوامل والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليليًا :

لا يزال يتعين بذل المزيد من الجهود للدفاع عن حقوق المرأة في مكان العمل مع صناع السياسات. ويُنظر إلى بعض التعليمات ولا سيما اشتراط أن تكون المرأة العاملة ليلاً برفقة امرأة أخرى وآليات حماية النساء المرضعات والحوامل عبئاً على أصحاب العمل الذين يعتقدون أنهم يفتقرون إلى القدرة على لتنفيذ هذه التعليمات.

6. استخدام نهج مجتمعي لمعالجة العوائق الاجتماعية والعائلية التي تحول دون عمل المرأة ليلاً وفي جميع القطاعات الاقتصادية:

أشار المشاركون إلى تأثير الأعراف المجتمعية على عمل المرأة وأهمية إشراك الأسر والمجتمعات في جلسات التوعية بالقانون، حيث أن بناء الثقة مع هذه المجموعات بأن أماكن العمل تخضع للمراقبة والحماية يمكن أن يزيد من دعمها للنساء لدخول سوق العمل، وبالتالي زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة.

ويمكن استخلاص توصيات أخرى من النتائج وفقاً لاحتياجات حملة المناصرة، إضافة إلى أنه يمكن تنظيم اجتماعات متابعة مع الجهات الفاعلة الرئيسية لضمان تنفيذ توصياتهم في أنشطة المشروع اللاحقة.

الاستنتاج

أظهر هذا البحث آثار تعديلات قانون العمل على حقوق المرأة في مكان العمل في الأردن من وجهة نظر أفراد المجتمع ومؤسسات المجتمع المحلي والمؤثرين وشيوخ العشائر والقطاعين العام والخاص في ثلاث مناطق: محافظة إربد، منطقة الشونة الجنوبية ومنطقة شرق عمان. وباستخدام إطار ومنهجية البحث النسوي تم الوصول إلى ما مجموعه تسع وسبعون شخصًا (سبع وثلاثون رجلًا واثنان وأربعون امرأة) من خلال مناقشات مجموعات العمل المركزة والمقابلات الفردية المعمّقة. وقد سهلت عملية البحث المشاركة في خلق المعرفة مع المجتمعات حول العقبات التي تعترض مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز وعدم المساواة التي تواجه المرأة في عالم العمل في الأردن. وستمضي مؤسسة الاقتصاد النسوي قدمًا من خلال المعرفة التي تم إنشاؤها عبر هذا البحث لاختيار أبطال في المناطق الثلاث المستهدفة وإعداد حملة إعلامية على وسائل التواصل الاجتماعي والدعوة لرفع مستوى الوعي حول تعديلات القانون. وعلى الرغم من التحديات التي لا زالت موجودة، فإن زيادة الوعي وقبول هذه التعديلات والالتزام بها سيساهم في الاقتراب خطوة أخرى نحو الاقتصاد النسوي.

المرفقات

أ. المصادر والمراجع

- ميادة أبو جابر، 2022، تحرير المرأة في الأردن عبر إطار متكامل لاقتصاد نسوي بيئي متجدد: حالة التجديد الاقتصادي والمجتمعي في الشونة الجنوبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد دافنشي للإدارة، جنوب أفريقيا.
- الأردن الآن، 2022، دراسة: 30% من النساء الأردنيات تعرضن للتحرش في العمل والدراسة [على الإنترنت] متوفر باللغة العربية على الرابط: <https://jordannow.tv/?p=21139>
- دائرة الإحصاءات العامة - المملكة الأردنية الهاشمية 2023. معدل البطالة خلال الربع الثالث من 2023 [على الإنترنت] عبر الرابط: https://dosweb.dos.gov.jo/databank/news/unemployment/2023/unemp_Q3_2023_en.pdf
- وزارة العمل - المملكة الأردنية الهاشمية، 2023. قانون العمل، [على الإنترنت] عبر الرابط: <http://mol.gov.jo/AR/List/%d8%a7%d9%84%d9%82%d9%88%d8%a7%d9%86%d9%8a%d9%86>
- Action Aid. 2019. The Justice Deficit for Women in Jordan: A Case Study of Violence and Harassment in the Workplace. [Online]. Available at: https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/1168_aa_jordan_report_v5_mm.pdf
- Goessling, K. P. 2024. Learning from feminist participatory action research: A framework for responsive and generative research practices with young people. Action Research, 0(0). <https://doi.org/10.1177/14767503241228502>
- ILO. 2024. International Labour Standards on Equality of opportunity and treatment. [Online]. Available at: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>
- ILO. 2007. Sexual Harassment at Work. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf
- Jordan Times. 2022. Jordan ranks 145 out of 146 on women's labour participation — Global Gender Gap Report. [Online]. Available at: <https://bit.ly/3LhfUDG>
- Jordan Times. 2018. More than half of women seeking workplace legal counsel have experienced sexual harassment. [Online]. Available at: <https://www.jordantimes.com/news/local/%E2%80%98more-half-women-seeking-workplace-legal-counsel-have-experienced-sexual-harassment-%E2%80%98>

- Man Ling Lee, T. 2007. Rethinking the Personal and the Political: Feminist Activism and Civic Engagement. *Hypatia*, Vol. 22, No. 4, Democratic Theory (Autumn, 2007), pp. 163-179. Available at: <https://www.jstor.org/stable/4640110>
- Naeem, M., Ozuem, W., Howell, K., & Ranfagni, S. 2023. A Step-by-Step Process of Thematic Analysis to Develop a Conceptual Model in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 22. <https://doi.org/10.1177/16094069231205789>
- SAGO. 2023. Different types of sampling techniques in qualitative research. [Online]. Available at: <https://sago.com/en/resources/blog/different-types-of-sampling-techniques-in-qualitative-research/>
- The National News. 2023, March 7. Jordan addresses sexual harassment in legal amendment. [Online]. Available at: <https://www.thenationalnews.com/mena/2023/03/07/jordan-addresses-sexual-harassment-in-legal-amendment/>
- The World Bank. 2020. How legal reforms in Jordan can combat sexual harassment. [Online]. Available at: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/02/19/how-legal-reforms-in-jordan-can-combat-sexual-harassment>
- Wigginton, B., & Lafrance, M. N. 2019. Learning critical feminist research: A brief introduction to feminist epistemologies and methodologies. *Feminism & Psychology*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0959353519866058>
- World Economic Forum. 2023. Global Gender Gap Report 2023: Insight Report. [Online]. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

ب. بروتوكول مجموعات العمل المركزة

المادة 29

بروتوكول المجموعات المركزة

إرشادات لمجموعات العمل المركزة

أ. عرض تعديلات قانون العمل في آذار 2023 (المادة 29)
ب. طرح الأسئلة على المجموعة كاملة

الموضوع	دليل مجموعة العمل المركزة
تعريف	1. ماذا تعرفون عن المادة 29-من قانون العمل الأردني؟ ملاحظة: هي مادة تعمل على تنظيم العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل وبالأخص حالات الطارئة تتضمن (تغير مكان العمل، الخ)، لكن هنالك يوجد بند يتحدث عن الاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي لذلك هل تعرفون الفرق بينهم.
تعريف	2. هل ترون فرقاً بين التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي و/أو أشكال التمييز الأخرى على أساس الجنس؟ إذا كان الأمر كذلك، ما هي هذه الفروق؟ أ. ما هو تعريفكم للتحرش الجنسي؟ ب. ما هي المعايير التي من الممكن أن تصنف السلوك بأنه تحرش جنسي أم لا؟
حماية	3. كيف يمكن للقانون منع ومعالجة التحرش الجنسي في مكان العمل؟ 4. في رأيكم، كيف يمكن لصاحب العمل أن يحد من التحرش الجنسي في مكان العمل؟
حالات	5. برأيكم، هل يوجد تحرش جنسي أو تمييز على أساس الجنس في مكان العمل؟ هل سمع أحدكم عن حالة تحرش جنسي في مكان العمل أدت الى ترك العمل؟ أ. هل لديكم أي أمثلة على الحالات التي تمت فيها معالجة المشكلة وطها أم لا، وكيف تمت معالجتها؟
إبلاغ	6. الإبلاغ: أ. هل تعتقدون أنه هناك إمكانية للإبلاغ؟ وهل الناس يثقون في آليات الإبلاغ؟ ب. هل تشعرون بالراحة عند الإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل؟
الأثر	7. في حال تم اتخاذ التدابير اللازمة بما يتعلق بالاعتداء الجنسي او التحرش الجنسي، هل ستزيد نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل؟
نقاش بعد عرض تعديلات القانون	8. بعد التغييرات في المادة 29، هل ستشعرون براحة أكبر في التعامل مع التحرش الجنسي (و/أو سوء السلوك الجنسي) أو الإبلاغ عنه في مكان العمل؟ أ. بعد هذه التغييرات، هل تشعرون بمزيد من الأمان في مكان العمل؟
نقاش بعد عرض تعديلات القانون	9. عندما تعرفتم على التغييرات الأخيرة في المادة 29، للوهلة الأولى، ما هي وجهة نظركم حول هذه التغييرات؟ كيف تنظرون إليها (إيجابياً، سلبياً، محايداً)؟

بروتوكول المجموعات المركزة
إرشادات لمجموعات العمل المركزة
أ. عرض تعديلات قانون العمل في مارس 2023 (المادة 69) ب. طرح الأسئلة على المجموعة كاملة

بروتوكول المجموعات المركزة	
إرشادات لمجموعات العمل المركزة	الموضوع
1. ماذا تعرفون عن المادة 69 من قانون العمل الأردني؟ أ. من وجهة نظركم، ما هي الوظائف المحتملة التي ترونها مناسبة للنساء؟ وأين ترون النساء يعملن (في قطاع السياحة، المصانع، الخ)؟	العلم بالمادة 69
2. ماذا يعني مكان العمل الآمن بالنسبة لكم؟ أ. كيف يمكن أن تكون أماكن العمل مراعية لحماية المرضعات والحوامل؟ ب. ما هي التعليمات التي يمكن تنفيذها لضمان بيئة عمل آمنة للمرأة المرضع والحوامل؟	المرأة الحامل والمرضع
3. كيف يمكن أن تكون أماكن العمل مراعية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة؟ أ. ما هي التعليمات التي يمكن تنفيذها لضمان بيئة عمل آمنة للأشخاص ذوي الإعاقة؟	ذوي الإعاقة
4. ما هي أوقات العمل الليلي من وجهة نظركم؟ أ. ما هي فترة العمل الليلي الأنسب ب رأيكم؟	العمل الليلي
5. ما هي التدابير المناسبة لتحقيق الحماية في العمل الليلي؟	الحمايات
6. عندما تعرفتم على التغييرات الأخيرة على المادة 69، للوهلة الأولى، ما هي وجهة نظركم حول هذه التغييرات؟ كيف تنظرون إليها (إيجابيًا، سلبياً، محايداً)؟	نقاش بعد عرض تعديلات القانون
7. هل تعتقدون أن التغييرات على المادة 69 ستضمن حصول المرأة على نفس الفرص التي يتمتع بها الرجل في القطاع الخاص؟ أ. من وجهة نظركم، كيف تعتقدون أن هذه التغييرات على المادة 69 ستؤثر على تغيير تقبل المجتمع لعمل المرأة في القطاعات التي تم فتحها؟ ب. هل تعتقدون أن الجهات الفاعلة في القطاع الخاص ستغير ممارساتها بعد هذه التغييرات؟ ج. هل المادة الجديدة ستزيد من فرص مشاركة المرأة في سوق العمل؟ د. ما هي الأعمال التي ستشارك بها المرأة ليلاً بناءً على التعليمات الجديدة في منطقتكم؟	الأعمال المفتوحة / نقاش بعد عرض تعديلات القانون

ج. بروتوكول المقابلات الفردية مع أصحاب المصلحة المستهدفين

المقابلات الفردية مع أصحاب المصلحة المستهدفين

إرشادات للمقابلات الفردية

- أ. شرح عملية المقابلة
- ب. مراجعة نتائج مجموعات العمل المركزة
- ج. تحديد الأسئلة التي سيتم طرحها وفقاً لمجموعة أصحاب المصلحة

دليل المقابلة

صناع القرار/الحكومات/البلديات

1. كيف ترى/ ترى دورك في رفع مستوى الوعي العام حول هذه التغييرات في القانون؟
2. كيف ستدعم/ ستدعمين تنفيذ هذه القوانين على مستوى اتخاذ القرار لديك خارجياً وداخلياً؟ هل تتوقع/ تتوقعين وجود أي عوائق أمام تنفيذ القوانين؟
3. هل تعتقد/ تعتقدن أنه سيكون هناك رد فعل عنيف أو معارضة من عامة الناس فيما يتعلق بحملات التوعية بشأن التغييرات في القانون؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فكيف ذلك؟ وكيف ينبغي معالجة رد الفعل العكسي في رأيك؟ إذا كانت الإجابة لا، ما الذي جعلك متأكد/ متأكدة؟

المؤثرون/منظمات المجتمع المحلي

1. كيف ترى/ ترى دورك في رفع مستوى الوعي العام حول هذه التغييرات في القانون؟
2. ما هي العوائق المجتمعية التي تحول دون تنفيذ هذه القوانين لتمكين المرأة من العمل في أي قطاع وفي أي وقت من اليوم؟
3. هل تشعر/ تشعرين أن لديك القوة/التأثير لتغيير النظرة المجتمعية تجاه دور المرأة (المشاركة الاقتصادية للمرأة)؟ ما الذي يمكنك فعله أو ما الذي ترغب/ ترغبين في اتخاذ إجراء بشأنه بخصوص هذه المشكلة؟

شيوخ العشائر/ حراس البوابة

1. هل مجتمعك على علم بالتغييرات في القوانين (المادتان 29 و69)؟
 - أ. كيف تعتقد/ تعتقدن أن مجتمعك يتصور أو سيتصور هذه التغييرات في القوانين؟ ماذا سيفكرون؟
 - ب. كيف ينظر إليها الرجال في مجتمعك؟ كيف تنظر إليها النساء في مجتمعك؟
2. ما هي المعوقات المجتمعية التي تحول دون تطبيق هذه القوانين على عمل المرأة في أي قطاع وفي أي وقت من اليوم؟
3. كيف ترى/ ترى دورك في رفع مستوى الوعي العام حول هذه التغييرات في القانون؟

د. بروتوكول المقابلات الفردية مع الجهات الفاعلة في القطاع الخاص

المقابلات الفردية مع الجهات الفاعلة في القطاع الخاص

المبادئ التوجيهية للمقابلات الفردية

1. شرح التغييرات في القوانين والتعليمات الوزارية المحددة
2. نظرة عامة على الآثار المترتبة على الجهات الفاعلة في القطاع الخاص (مثل العقوبات على التحرش)
3. اذكر أمثلة على التغييرات في القوانين في بلدان أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
4. ا طرح الأسئلة الفردية أدناه

دليل المقابلة

1. هل علمت بهذه التغييرات في قوانين العمل؟ هل هذه هي المرة الأولى التي تسمع فيها عن التغييرات؟
2. بعد سماعك للوهلة الأولى عن التغييرات التي طرأت على القوانين، ما هي وجهة نظرك حول هذه التغييرات؟ كيف تنظر إليهم (إيجابياً، سلباً، غير مبال)؟
 - أ. ما رأيك في المادة 29؟
 - ب. ما رأيك في المادة 69؟
 - ج. ما رأيك في التعليمات المحددة التي أصدرها الوزير بشأن النساء المرضعات والحوامل وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقة؟
3. كيف ترى تأثير هذه التغييرات على عملك/مؤسستك/مؤسستك؟
4. هل توظف النساء حالياً في مكان عملك؟ إذا كانت الإجابة بنعم، كم؟
 - أ. ما هي الوظائف أو القطاعات التي تعمل فيها المرأة؟
5. هل لديك سياسة التحرش الجنسي أو أي سياسة للحماية من التحرش الجنسي في مؤسستك؟
 - أ. إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي البروتوكولات أو السياسات أو العمليات الخاصة بك؟ كيف يمكنك التأكد من أن هذه السياسات تحمي من التحرش الجنسي في مكان العمل؟
 - ب. هل تقوم بتدريب موظفيك على مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل؟
 - ج. إذا لم يكن الأمر كذلك، فكيف يمكنك ضمان مكان عمل آمن ومحترم وشامل للجميع؟
 - د. ما هي السياسات والبروتوكولات التي يمكن تنفيذها لضمان بيئة عمل آمنة للأشخاص ذوي الإعاقة والمرضعات والحوامل؟

6. كيف ستؤثر هذه التغييرات في القانون على مكان عملك، من وجهة نظرك؟
أ. هل تعتقد أن القوانين ستخلق مكان عمل أكثر أماناً للنساء؟

7. كيف ستؤثر هذه التغييرات على ثقافتك وممارساتك التنظيمية؟
أ. هل تخطط لتوظيف المزيد من النساء (على سبيل المثال في المناوبات الليلية أو في وظائف معينة كان العمل فيها مقيداً في السابق)؟

8. ما هي العوائق التي تتوقعها لتطبيق هذه اللوائح في مكان عملك، إن وجدت؟

9. هل تخطط لتوعية موظفيك بهذه التغييرات، وإذا كانت الإجابة بنعم، فكيف ذلك؟

Lets
plant

THE SEEDS
to make

another world

POSSIBLE

