

نساء صامتات

تقرير من إعداد منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية حول واقع إشكالية التحرش في مكان العمل

هذا التقرير هو أحد المخرجات التي سيتم إصدارها ضمن مشروع "وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني" والذي تنفذه المنظمة بتمويل من مؤسسة فورد.

حيث يقدم التقرير تحليل معمق لممارسات تمييزية في مكان العمل والتي قد تعيق وصول النساء واستمرارهن بالعمل في بيئة آمنة، كما ويسعى للإجابة عن السؤال العام للمشروع "كيف يمكن تمكين اللاجئات والنساء في المجتمعات المحلية المضيفة في الأردن من الوصول والاستمرار في العمل بأمان واستخدام النظام القانوني الأردني بثقة في حال انتهاك حقوقهن؟"



©

تشرين الثاني 2018

عمان - الأردن

twitter @ARDDLegalaid



facebook.com/ARDD.JO



www.ardd-jo.org

قائمة المحتويات

2	نبذة عن منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية:
2	نبذة عن مشروع: " وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني":
2	تنويه:
2	شكر وتقدير:
3	نساء صامتات: واقع إشكالية التحرش في مكان العمل
3	المقدمة:
4	القوانين والسياسات في الأردن فيما يتعلق بالتحرش الجنسي
5	تجارب الموظفين: انعدام الثقة في القانون
5	المنهجية
5	النتائج
8	التحرش الجنسي، اللجان وسوق العمل غير الرسمي
8	سوق العمل غير الرسمي
8	النزاع المسلح والتحرش الجنسي
9	نهج أصحاب العمل
9	سياسات التصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل
9	تصور النساء كموظفات
11	ثقافة الصمت
12	التوصيات
12	الوقاية
13	الاستجابة
14	الملحقات:
17	تعريف المصطلحات:

نبذة عن منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية:

تتبنى المنظمة نهجاً شمولياً لتقديم العون للفئات المهمشة وغير الممثلة في المجتمع. وقد تطورت أهداف المنظمة منذ تأسيسها عام 2008- بحيث لم تقتصر على مساعدة الناس للوصول للعدالة وتمكينهم قانونياً، بل تعدت ذلك لتتناول القضايا الأساسية المتداخلة التي تواجه العالم العربي. ومن أهم هذه القضايا تحقيق الديمقراطية والتنمية ومبادرات الحماية الاجتماعية، وغيرها من الاستراتيجيات. وبذلك تتركز أهداف المنظمة بشكل أساسي على الوصول إلى العدالة والمساءلة والحماية الاجتماعية الشاملة والمساواة في النوع الاجتماعي بهدف تحقيق السلام الإقليمي والنهوض بالثقافة. وتتمثل رؤية المنظمة في تمكين سكان العالم العربي من إقامة مجتمع ديمقراطي مفتوح، يتمتع فيه الجميع بإمكانية الوصول إلى العدالة بغض النظر عن أوضاعهم.

نبذة عن مشروع: " وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني":

سعيًا لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة والوصول إلى المساواة بين الجنسين في مكان العمل ، يهدف المشروع إلى تمكين النساء المستضعفات في الأردن من الوصول الآمن إلى سوق العمل، وتعزيز ثقتهن باللجوء إلى النظام القانوني الأردني في حال تعرضت أي من حقوقهن للانتهاك. كما يسعى المشروع لإشراك الجهات المعنية من أجل العمل على خلق بيئة مناسبة توفر للنساء فرصة للدخول إلى سوق العمل بشكل مستدام، والتأكد من معاملتهن وتعويضهن بإنصاف من قبل أصحاب العمل. بدأ عمل المشروع على مساعدة النساء من المجتمعات المحلية على إدارة الديون الشخصية، وتم المشاركة في مؤتمر حول محنة العمالة الوافدة ، وعقدت جلسات التوعية القانونية ، ومجموعات التركيز ، ودورات الدعم النفسي الاجتماعي. كما سيساعد في التوسط في النزاعات القانونية من أجل تقديم الخدمات القانونية للمرأة وتقديم المساعدة لها وربط النساء ببرامج التمكين الاقتصادي القائمة.

تنويه:

إن هذا التقرير يقدم معلومات تعكس وجهة نظر المنظمة فقط وحسب المنهجية التي وضعت للإعداد، ولم يتم الرجوع للجهات الرسمية. كما ويمكن التواصل مع المنظمة للحصول على خدمات التمكين القانوني والنفسي والاقتصادي التي تم الإشارة لها في هذا التقرير عن طريق ما يلي:

هاتف المنظمة (عمان): 06-4617477، خلال ساعات الدوام الرسمي للمنظمة من الأحد إلى الخميس، ولمزيد من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني على الرابط: www.ardd-jo.org.

شكر وتقدير:



FORD
FOUNDATION

تشكر منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية كل من ساهم بإعداد هذا التقرير وعلى رأسهم الجهة المانحة (مؤسسة فورد) الداعمة لهذا المشروع.

نساء صامتات: واقع إشكالية التحرش في مكان العمل

المقدمة:

وفقا لتقرير منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية بعنوان "نساء صامتات: واقع إشكالية التحرش في مكان العمل" لعام 2018، بعد التحرش الجنسي أحد المعوقات الرئيسية التي تحول دون وصول المرأة إلى العمل (بدءً من التقدم للعمل إلى الاستمرار في العمل). مما يشكل مشكلة مزمنة في مكان العمل، لا يمكن النظر إلى التحرش الجنسي في مكان العمل بمعزل عن غيره من الممارسات التمييزية في مكان العمل والتي تبدو جلية في المعايير والسياسات الاجتماعية والثقافية والتي غالبا وبشكل تلقائي ما يتم مأسستها في مكان العمل، حيث تظهر من خلال الفجوات القائمة في الإطار القانوني الأردني أو في تنفيذ بنود القانون المتعلق بهذه الممارسة. تأتي الحاجة إلى دراسة ومعرفة أنواع التمييز المختلفة والتي يعاني منها الأردنيون وغير الأردنيين في مكان العمل، نظرا إلى انخفاض نسب التوظيف للنساء وارتفاع التمييز بين الجنسين في العديد من مجالات الحياة، ومع الاهتمام المتزايد لتحسين فرص العمل لكل من النساء الأردنيات وغير الأردنيات في الأردن.

في حين نجد أن كل من الرجال والنساء عرضة أن يكونوا مرتكبين أو أهدافا للتحرش الجنسي، إلا أن النساء في معظم الأحيان يكن الهدف الرئيسي له، إلى الحد الذي يعيق وصول العديد من النساء إلى سوق العمل. وعليه فإنه من واجب أصحاب العمل توفير بيئة عمل آمنة لموظفيهم، ويقع على الحكومة واجب تطبيق السياسات اللازمة لمنع وحماية الموظفين من الجنسين من التحرش الجنسي ومعاقبة الجناة. ومع ذلك، فإن البيانات التي جمعتها منظمة النهضة والتي عرضتها في تقريرها "نساء صامتات: واقع إشكالية التحرش في مكان العمل" خلال الفترة الواقعة ما بين عام 2017 - 2018 تدل على غير ذلك. كما أن معدلات الإبلاغ عن التحرش الجنسي لا تعبر عن واقع الحال؛ بل أن الفجوات الموجودة في القانون، والافتقار إلى السياسات المتعلقة به في مكان العمل والوصمة الاجتماعية للمتحرش بهم أو بهن تخلق مجتمعة بيئة مواتية ومناسبة للتحرش الجنسي؛ وبيئة تجعل الأفراد يحجمون عن الإبلاغ عن هذه الحالات.

تقرير منظمة النهضة حول واقع إشكالية التحرش في مكان العمل

هذا التقرير هو أحد المخرجات التي سيتم إصدارها ضمن مشروع "وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني" والذي تنفذه المنظمة بتمويل من مؤسسة فورد. حيث يقدم التقرير تحليل معمق لممارسات تمييزية في مكان العمل والتي قد تعيق وصول النساء واستمرارهن بالعمل في بيئة آمنة، كما ويسعى للإجابة عن السؤال العام للمشروع "كيف يمكن تمكين اللاجئات والنساء في المجتمعات المحلية المضيفة في الأردن من الوصول والاستمرار في العمل بأمان واستخدام النظام القانوني الأردني بثقة في حال انتهاك حقوقهن؟"

النتائج الرئيسية:

1. تحصل التحرشات في مكان العمل بالخفاء أو بشكل خفي - وتخشى النساء من تداعيات الإبلاغ عن المضايقات خوفا من الوصمة الاجتماعية، وبسبب انعدام ثقتهن بالقوانين وغيرها من آليات الحماية القانونية.
2. لا يمكن النظر إلى التحرش الجنسي في مكان العمل بمعزل عن الممارسات الضارة الأخرى في مكان العمل، مثل الفجوة بين الأجور والحقوق العمالية الأخرى.
3. اللاجئون وأولئك الذين يعملون بشكل غير رسمي عرضة بشكل خاص للتحرش الجنسي وغيره من الممارسات الضارة والتمييزية في مكان العمل.
4. يسهم الافتقار إلى التوجيه إلى العاملات والوعي بوجود منظومة حماية، وقلة التزام واهتمام أرباب العمل بواجباتهم فيما يتعلق بتنفيذ السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي في اتباع نهج أو أساليب مرتجلة لمعالجة التحرش الجنسي وفي عدم وجود سياسات إبلاغ واضحة للموظفين.

التحرش من مظاهر التمييز القائم على نوع الجنس

يعتبر تعريف منظمة العمل الدولية (2017) التحرش الجنسي "سلوكًا قائمًا على الجنس وهو سلوك غير مرحب به ومسيء لمتلقيه..."

[يمكن] أن يتخذ الأشكال الآتية:

1- الحصول على منفعة عمل - مثل زيادة الراتب أو الترقيّة أو حتى التوظيف المستمر - مشروط بإذعان الضحية لمطالب ممارسة نوع من أنواع السلوك الجنسي ؛ أو،

2- بيئة عمل عدائية يخلق فيها السلوك ظروفًا تخيف أو تهين الضحية. ويتضمن السلوك الجسدي، مثل العنف واللمس والسلوك اللفظي، مثل التعليقات حول المظهر، والتصريحات الهجومية والتدخلية، والسلوك غير اللفظي، مثل الصفير والإيماءات الجنسية."

يعد التحرش الجنسي سلوك شائع يحمل في طياته تكاليف باهظة، ليصبح شاعلاً هاماً على الصعيدين الدولي والوطني. كنتيجة لعدم المساواة في الواجبات والحقوق، حيث يعد التحرش الجنسي جانباً عميقاً في الثقافات المختلفة والذي يؤثر بشدة على الاستقرار الاجتماعي ويحد من مشاركة المرأة في العمل والحياة الاجتماعية والاقتصادية.¹ سواء أكان التحرش جنسياً أو لفظياً أو غير لفظي، فإن التحرش الجنسي في مكان العمل بأنواعه المختلفة يؤثر على من يواجهه بشدة. فقد يترك ضحاياه ليعانوا من معاناة نفسية، وتدني التحفيز، أو تقدير الذات، والأمراض الجسدية والعقلية المرتبطة بالتوتر، والتي قد تؤدي في نهاية المطاف إلى التخلي عن العمل أو الامتناع عن ملاحقة الفرص الوظيفية.²

القوانين والسياسات في الأردن فيما يتعلق بالتحرش الجنسي

حالياً، يقتصر النص القانوني الخاص بالتحرش الجنسي في مكان العمل على المادة (29 / 1 / 6) من قانون العمل الأردني (1996) والذي ينص على:

"يجوز للموظف ترك العمل دون سابق إنذار مع الاحتفاظ بحقوقه القانونية لنهاية الخدمة وكذلك التعويض عن الأضرار و يعتبر بمثابة الفصل التعسفي في حالات عديده و منها الفقرة (6) من المادة المذكورة أعلاه : إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول. وبالتالي فإن قانون العمل يمنح بعض التعويضات للعمال الذين يواجهون أنواع معينة من التحرش والاعتداء و يعطيهم الحق بترك العمل دون اشعار . كما يمكن بعد ذلك متابعة بعض حالات الاعتداء الجنسي من خلال قانون العقوبات رقم (16) لعام (1996)، وقانون الجرائم الإلكترونية رقم (27) لعام (2015)، وقانون الاتصالات رقم (13) لعام (1995).

ومع ذلك، فإن القانون لا يحظر كافة أنواع التحرش الجنسي. حيث تبدي منظمة العمل الدولية ملاحظتها بأن السلوكيات غير القانونية بموجب القانون الأردني تتضمن "الاعتداء الجنسي أو محاولة الاعتداء الجنسي أو التحرش الجسدي أو اللمس الذي يتضمن مناطق حميمة في الجسم، [و] أي سلوك يشكل انتهاكاً للأخلاق العامة مثل التعرض غير اللائق".³

ومع ذلك، لا تزال بعض سلوكيات التحرش الجنسي وبعض أنواع الممارسات العدائية، مثل الاقتراب غير المرغوب به، أو التلميحات الجنسية أو استخدام اللغة غير اللائقة والهجومية ذات الصلة بالجنس (ذكر أو أنثى)، غير محظورة. وبالتالي، فإن حقوق النساء اللواتي يواجهن أشكال التحرش الجنسي "الأقل فداحة" والتي لا يمكن الاستدلال عليها بشكل مباشر أنها نوع من أنواع العنف الجنسي تبقى غير واضحة وأن المصطلح بحاجة إلى شرح وتوضيح في القانوني، مع إبقاء مصطلح "الإهانة" مفتوحاً للتأويل.

وعلاوة على ذلك، فإنه لا يوجد قانون يجبر أرباب العمل على وضع إجراءات مكتوبة بشأن التحرش الجنسي و/أو اتخاذ إجراءات إذا ما تم الفعل من قبل الموظفين في مكان العمل ، وبالتالي فإن تنفيذ سياسات التحرش الجنسي بما تشمله من كافة المضايقات يتم وفقاً لإرادة صاحب العمل.

¹ NFCA, 2008. *Status of Violence against Women in Jordan*. [Online] Available at: <http://ncfa.org.jo:85/ncfa/sites/default/files/publications/reality-violence-against-women-jordan.pdf> [Accessed 24 Jan 2018]

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf [تم الولوج | 24 كانون الثاني 2018].

³ منظمة العمل الدولية، 2017 ب. التصدي للتحرش الجنسي في صناعة الملابس في الأردن. متاح [عبر الإنترنت]:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_237612.pdf

(تم الولوج إلى الموقع بتاريخ 20 أيلول 2018)

تجارب الموظفين: انعدام الثقة في القانون

في نيسان/إبريل 2018، وضمن مشروع مؤسسة فورد "وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني"، قامت منظمة النهضة بتجميع بيانات عن خبرات النساء فيما يخص الممارسات التمييزية في مكان العمل من خلال استبيان اشتركت به 439 امرأة، ومجموعات النقاش المركزة والتي شملت 43 امرأة، ومقابلات ضمت ممثلي 13 شركة ومؤسسة من القطاع الخاص (انظر الملحق 1).

كما تم تحليل البيانات 3077 استشارة قانونية ومراجعة 861 قضية عمالية تتعلق بالممارسات في مكان العمل، في الفترة من 1 تموز/يوليو 2017 إلى 20 تموز/يوليو 2018.

المنهجية

شملت الدراسة مجموعة من النساء الأكثر ضعفاً من نساء أردنيات إضافة إلى اللاجئات السوريات وغيرهن من اللاجئات اللاتي تواجدن في الأردن من قبل الأزمة السورية في المجتمعات المضيفة، واللواتي تتراوح أعمارهن بين 18 و 50 عاماً. حيث واجهت النساء إما ضعفاً اقتصادياً، أو كن أرباب أسر يعيشن حالة فقر أو معروضات لخطر الديون؛ واجهن تدني فرص الوصول إلى الخدمات؛ وكن قد تقدمن بطلب للحصول على قرض أو تصريح عمل أو سبق لهن أن واجهن مضايقات فيما يتعلق بمتابعة فرص العمل.

ضم الاستبيان مشاركات من سكان مناطق فقر في عمان، إربد والمفرق - وهي محافظة في الأردن تقع بالقرب من الحدود السورية وعانت اقتصادياً قبل الأزمة السورية. وتعد المفرق إحدى المحافظات التي تستضيف غالبية اللاجئين السوريين، حيث شكل اللاجئون السوريون 52% من سكان المفرق عام 2015 (منظمة العمل الدولية - فافو، 2015). حيث شمل الاستبيان 166 موظفة و 273 امرأة عاطلة عن العمل، من ضمنهن 192 من اللاجئات السوريات. لتدني مستويات التعليم للاجئات السوريات في مقابل نظيرهن من الأردنيات (انظر الملحق 2).

وبالنسبة للحالة الاجتماعية لغالبية النساء العاملات بأجر واللواتي استجبن للاستبيان واللواتي استفدن من خدمات الاستشارات القانونية من منظمة النهضة كن متزوجات بنسبة (65.7% من النساء اللواتي استجبن للاستبيان و 53% من النساء اللواتي استفدن من الاستشارات). وكانت الأرقام المتساوية تقريباً للحالة الاجتماعية العزباء بنسبة (18.1% و 17%) والأرامل بنسبة (7.8% و 8%).

النتائج

وقد أوضحت المعلومات التي جمعت من الاستبيان والاستشارات القانونية أن القوانين لا تعمل على منع التحرش الجنسي، ولا تدعم النساء في الإبلاغ عنه. ومن بين النساء اللواتي سعين إلى الحصول على استشارات قانونية أو متابعة قضايا مع منظمة النهضة في مسائل تتعلق بالعمل، قامت 52% من النساء الأردنيات و 73% من اللاجئات السوريات بالإبلاغ بشكل غير رسمي عن تعرضهن للتحرش الجنسي في العمل.

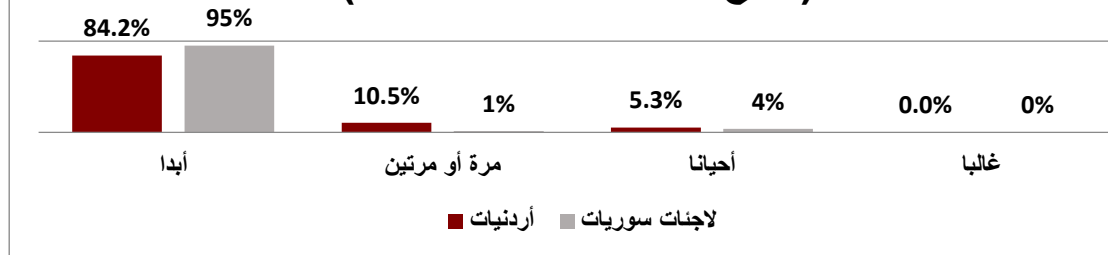
التحرش المخفي: أفادت 52% من النساء الأردنيات و 73% من النساء اللاجئات السوريات اللواتي سعين للحصول على استشارات قانونية حول قضايا تتعلق بالعمل أو التحرش في مكان العمل، أنهن قمن بالتبليغ بشكل غير رسمي عن تعرضهن للتحرش الجنسي.

لدى مناقشتهم حول التحرش الجنسي في مكان العمل مع منظمة النهضة، أفادت النساء أن التحرش اللفظي وغير اللفظي هو الأكثر شيوعاً. واعتبرت العديد من النساء أيضاً أشكالاً أخرى من المضايقات "أقل فداحة"، مثل طلب الزملاء الذكور من زميلاتهن أرقام هواتفهن الشخصية ومحاولتهم الاتصال بهن خارج ساعات العمل. كما ذُكرن أمثلة عن حالات التحرش الجسدي، مثل ملامسة زملاء لهن أو أرباب عمل لهن ضد رغباتهن. كما لوحظ أن التحرش من قبل نساء أخريات هو في حد ذاته قضية. على الرغم من أن هذه التحرشات ليست بالضرورة ذات طبيعة جنسية، إلا أنها تحرشات قد لا تزال قائمة على النوع الاجتماعي، وتتمثل بأحكام تصدرها النساء على غيرهن من النساء فيما يتعلق بالقوالب النمطية التقليدية للجنسين.

"لا يوجد لدي معلومات عن القوانين الخاصة بهذا الشأن
في حال تعرضت للتحرش"

لجنة سورية، المفرق

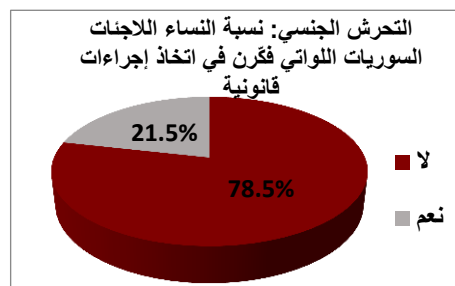
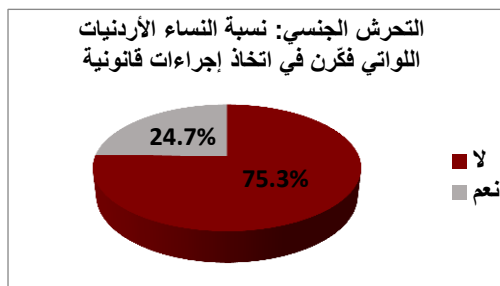
تجارب التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل (نتائج استبيان منظمة النهضة)



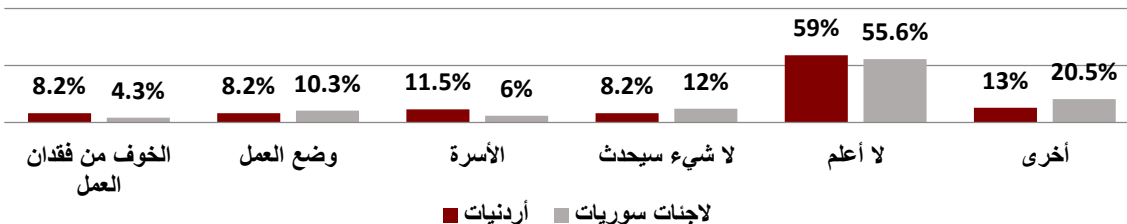
ومع ذلك، وعلى رغم من تفشي التحرش الجنسي، إلا إنه من الواضح أن معظم النساء لسن متحمسات للتبليغ عن هذه الحوادث بل أنهن يتخوفن من ذلك. حيث أفادت غالبية المشاركات (84.2% من الأردنيات و 95% من اللاجنات السوريات) أنهن لم يتعرضن أبداً للتحرش الجنسي في مكان العمل.

المشاركات في الاستبيان واللواتي أبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي:

- أفادت 75.3% من النساء الأردنيات و 78.5% من اللاجنات السوريات أنهن لم يفكرن في اتخاذ إجراءات قانونية.
- 8.2% من النساء الأردنيات و 12% من اللاجنات السوريات قلن إنهن لم يبلغن عن التحرش الجنسي لأنهن لم يعتقدن أن أي شيء سيحدث إذا قمن بذلك.
- قالته 8.2% من النساء الأردنيات و 4.3% من النساء إنهن لم يبلغن عن التحرش الجنسي لخوفهن من فقدان وظيفتهن في حين أفادت 8.2% من الأردنيات و 10.3% من اللاجنات السوريات أنهن كن يخشين أن يزداد وضع العمل سوءاً.
- وعلاوة على ذلك، لم تبدي أي من النساء اللواتي أبلغن بشكل غير رسمي عن التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال استشارتهن مع محامي منظمة النهضة، حول رغبتهن في متابعة قضايا التحرش الجنسي بطريقة قانونية، من خلال الوساطة أو التقاضي.

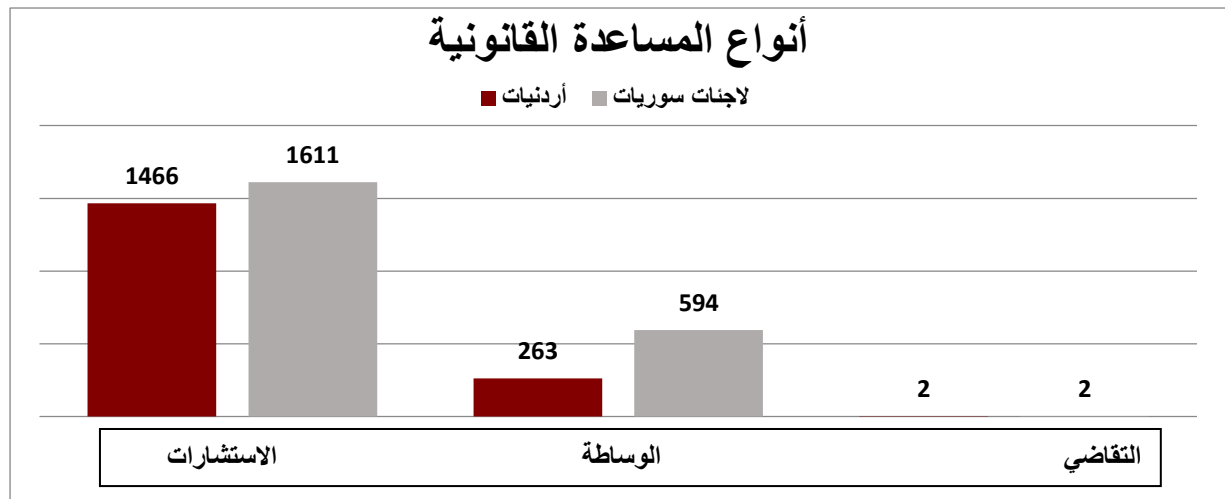


التحرش الجنسي: الأسباب التي حالت دون التفكير في اتخاذ إجراءات قانونية

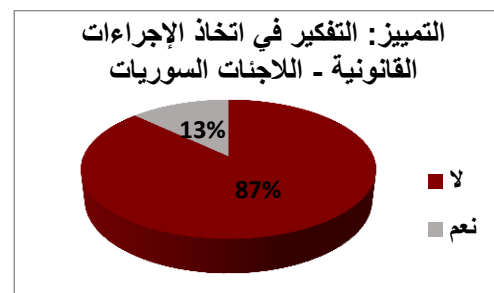
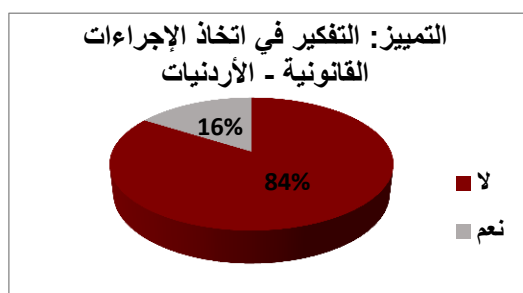
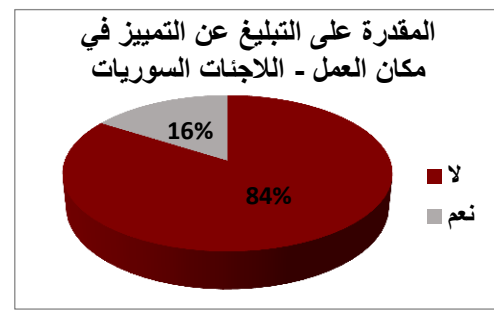
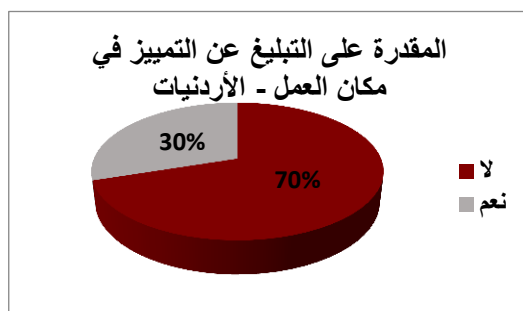


كما وجدت منظمة النهضة أن النساء يفتقرن إلى المعرفة، ليس فقط في أشكال التحرش الجنسي، ولكن أيضاً حول كيفية متابعتها في حال تعرضهن للتحرش. حيث علقت إحدى النساء السوريات في المرفق: "ليس لدي معلومات في حال تعرضت للتحرش عن القوانين الخاصة بهذا الشأن". وأوضحت امرأة أردنية أنها لم تتخذ أي إجراء قانوني لأن "حقوقنا غير مصانة"، في حين قالت أخرى إنها لن تفكر في اتخاذ إجراء قانوني إلا إذا تعرضت "للكثير من المضايقات" والتي لا تستطيع إيقافها بنفسها.

كما وجدت منظمة النهضة أنه ليس من المرجح أن تبلغ أي من النساء عن التمييز الذي يتعرضن له، أو أن تسعى لاتخاذ إجراء قانوني ضد أي شكل من أشكاله. حيث أن معظم النساء قد سعين لأخذ المشورة من فريق منظمة النهضة القانوني ولم يسعن إلى اتخاذ أي إجراء قانوني. ذلك أن غالبية النساء اللواتي قررن اتخاذ إجراء قانوني، سعين إلى الوساطة القانونية حول حقوقهن العمالية عوضاً عن التقاضي بخصوص جريمة التحرش.



وبما أن النساء ترددن في الإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل، فإنهن يترددن في الإبلاغ عن أشكال التمييز في مكان العمل الأخرى. من المستبعد أن تبلغ النساء الأردنيات واللاجئات السوريات اللاتي شاركن في الاستبيان وممن عانين من التمييز في مكان العمل، تجدر الإشارة إلى أن النساء الأردنيات أكثر إقبالا للقيام بذلك من اللاجئات السوريات: 30% من الأردنيات، و 16% فقط من اللاجئات السوريات، أفدن بمقدرتهن على الإبلاغ عن التمييز في مكان العمل. كما أن كلاهما لديهن احتمالاً أقل في التفكير في اتخاذ إجراء قانوني: في حين أفادت 16% من النساء الأردنيات و 13% من اللاجئات السوريات أنهن يفكرن في اتخاذ الإجراءات القانونية.



التحرش الجنسي، اللاجئات وسوق العمل غير الرسمي

سوق العمل غير الرسمي

تتعرض العاملات في سوق العمل غير الرسمي لخطر التحرش والاستغلال الجنسي بشكل خاص. حيث تتميز العمالة غير الرسمية بعدم وجود الحماية الاجتماعية و القانونية ، فضلاً عن الاستبعاد من مزايا تشريعات العمل، إضافة إلى الشعور بعدم اليقين وعدم الأمان وظروف العمل غير المناسبة والأجور المنخفضة،⁴ مما يؤدي إلى اختلال توازن القوى مما يجعل الموظفات أكثر عرضة للتحرش الجنسي.

وفقاً لبحث منظمة النهضة فإن عدد كبير من النساء يلجأن للعمل غير الرسمي وهو قطاع يتم دعمه من خلال مشاريع بعض المنظمات الأخرى نظراً لقلّة فرص العمل في القطاع الرسمي مدفوع الأجر والمتاحة للنساء بالإضافة لمسؤوليات النساء في المنزل من حيث رعاية الأطفال والأشغال المنزلية⁵. إلا أن نسبة النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص وفقاً لدراسة منظمة النهضة تشكل نسبة أكبر مما كانت عليه في بحث سابق⁶، مما يشير إلى أن العمل غير الرسمي هو توجه قوي بين الفئات الأكثر ضعفاً .

ومن الأرجح أن تعمل النساء اللاجئات بشكل غير رسمي، لأن العديد من القطاعات النسائية التقليدية، مثل العمل الإداري والتدريس وتصنيف الشعر، مغلقة أمام غير الأردنيين. علاوة على ذلك، يبرز تقرير منظمة النهضة أن اللاجئتين السوريتين يفتقرن إلى عقود عمل للقيام بعمل رسمي في قطاعات مغلقة أو يكونون عرضة للاستغلال من قبل أصحاب العمل الذين قد يحتجزون وثائقهم كنوع من الضمان، وبالتالي يخشون أن يتسبب الإبلاغ عن صاحب العمل بمنعهم من استرداد وثائقهم. هذا يفسر نتائج دراسة منظمة النهضة والتي تفضي إلى أن 21% فقط من اللاجئات السوريات قد يبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي.⁷

كما أفادت اللاجئات السوريات أنهن وأزواجهن واجهوا حالات الاستغلال والتعسف من قبل أصحاب العمل، بدءاً من القيام بمهام مهينة لا علاقة لها بالدور الوظيفي، وعدم دفع التعويضات المتفق عليها، لغاية التهديد بالطردهن من الأردن. وكثيراً ما أعربت النساء السوريات عن شعورهن بعدم قدرتهن التبليغ عن التمييز في مكان العمل وسوء المعاملة. ويؤدي انعدام التمكين القانوني إلى زيادة خطر التحرش الجنسي وسوء المعاملة إلى حد كبير، وذلك عبر الحد من مقدرة الموظف على الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث دون عواقب.

وعلاوة على ذلك، وكما تبين فإن التحرش الجنسي قد برز في سوق العمل الرسمي بشكل خاص في الصناعات التحويلية والصناعات الموجهة للتصدير العالمي، حيث يتم استخدام أعداد كبيرة من النساء الشابات في كثير من الأحيان عديمات الخبرة، وفي بعض الأحيان، أميات تحت إشراف مجموعات صغيرة من الرجال⁸. وكون أن العمل في هذه القطاعات متاحاً أيضاً لغير الأردنيين، يجد اللاجئتين السوريتين وغيرهم أنفسهم مدفوعين إلى قبول شكل خطر من أشكال العمل مدفوع الأجر.

النزاع المسلح والتحرش الجنسي

وقد يزيد النزاع المسلح من خطر التعرض للتحرش الجنسي والأشكال الأخرى للعنف القائم على النوع الاجتماعي. وفق ما تبين لمنظمة النهضة إذ يزداد خطر تعرض اللاجئتين للإيذاء والاستغلال الجنسي في بلد اللجوء وذلك بسبب وضعهم الهش، وانعدام الأمن القانوني والاجتماعي – الاقتصادي لهم، والخوف⁹ من الإعادة القسرية إلى الوطن على سبيل المثال.

⁴ ILO, UNDP, WFP, 2017. *Jobs Make the Difference*. [Online] Available at: <https://www.jobsmakethedifference.org/full-report> [Accessed 24 Jan 2018].

⁵ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2017. التمكين الاقتصادي للمرأة في بلدان مختارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. [عبر الإنترنت] https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/development/women-s-economic-empowerment-in-selected-mena-countries_9789264279322-en#page1 [24 كانون الثاني/يناير 2018]; [تم الولوج إليه 24 كانون الثاني/يناير 2018].

هيئة الأمم المتحدة لشؤون المرأة، 2017. النساء العاملات: مشاركة القوى العاملة لأردنية واللاجئات السوريات وتوجهاتهن فيما يخص التوظيف. [عبر الإنترنت] <http://www2.unwomen.org//media/field%20office%20jordan/attachments/publications/jordanian%20and%20syrian%20refugee.pdf?la=en&vs=1300> [24 كانون الثاني/يناير 2018]; [تم الولوج إليه 24 كانون الثاني/يناير 2018].

⁶ منظمة الأمم المتحدة للمرأة 2017 UNWomen

⁷ بيانات تم تجميعها من خلال الاستشارات القانونية والقضايا التي نفذتها منظمة النهضة بين 1 – 20 تموز 2017/ يولي 2017

⁸ ILO, 2017b.

⁹ UNHCR, 2003. *Sexual and Gender-Based Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons: Guidelines for Prevention and Response*

كما اضطرت العديد من النساء اللاجئات للعب دور رب الأسرة (حيث شكلت اللاجئات السوريات ما نسبته 77٪ من ربات الأسر في الاستبيانات الذي نفذته منظمة النهضة) ذلك لأن الحرب فرقتهن عن أفراد العائلة الذكور، مما جعل ضعفهم الاقتصادي والاجتماعي المتزايد هدفا للإساءة.

يقر قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن بالأثر الخاص للنزاع على وضع النساء والفتيات ويدعو المجتمع الدولي إلى العمل من أجل تحقيق مشاركة متساوية للرجال والنساء في منع النزاعات وحلها وإعادة التأهيل وصيانة السلام والأمن، وكذلك في مواقع صنع القرار الأخرى. وبما أن الاعتداء الجنسي غالباً ما يتفاقم خلال فترات النزاع، فإن القرار يسلط الضوء أيضاً على أهمية ضمان وجود تدابير خاصة لحماية النساء والفتيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي.

نهج أصحاب العمل

سياسات التصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل

يسهم الافتقار إلى التوجيه والقوانين الإلزامية لأصحاب العمل فيما يتعلق بوضع السياسات المتعلقة بالتصدي للتحرش الجنسي في أماكن العمل وعدم وجود سياسات إبلاغ واضحة للموظفين إلى اتباع نهج وإجراءات مرتجلة لمعالجة التحرش الجنسي. إذ لم يشر أي من بين ممثلي الشركات والمؤسسات الـ 13 من القطاع الخاص الذين استشارتهم منظمة النهضة إلى حدوث أي مضايقات أو تحرشات جنسية في أماكن عملهم. إلا أنهم طبقوا مجموعة متنوعة من النهج والإجراءات للتصدي ولمنع للتحرش الجنسي في مكان العمل. وأفادت شركتان عن وجود سياسات مكتوبة بشأن التحرش الجنسي وبينت أخرى بوجود إجراءات تقديم الشكاوى وصندوق شكاوى. وشركات أخرى، على الرغم من قيامهم باتخاذ بعض الإجراءات للحد من مخاطر التحرش، مثل تقديم معلومات عن التحرش الجنسي في العروض التعريفية للموظفين الجدد، إلا أنه لا يوجد لديهم آليات رسمية للإبلاغ.

كما أفادت إحدى المنظمات الكبرى عن عدم وجود إجراء رسمي أو سياسة مكتوبة لديها ولكنها أضافت وصول شكاوى عبر البريد الإلكتروني ثم تم تمريرها إلى أعلى. كما أنهم قاموا بإزالة صندوق الشكاوى الخاص لعدم استخدامه من قبل الموظفين. هذا وقد اتخذت شركتان نهجاً تقليدياً قائماً على النوع الاجتماعي لمنع التحرش الجنسي من خلال إتاحة مساحات عمل مخصصة لكل جنس والتأكيد على دور الإشراف. كما قام أحدهم بدعوة أفراد أسر الموظفين إلى زيارة مكان العمل للتأكد من كونه بيئة عمل مناسبة.

ومع ذلك، فإن محاولة منع التحرش الجنسي بفصل الرجال والنساء والإشراف عن كُتب على الموظفين الذكور ينظر إلى جميع الرجال باعتبارهم متحرشين محتملين ويفشل في الاعتراف بالأسباب الجذرية للتحرش الجنسي الكامن في القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين، لا سيما في الهيمنة الذكورية.

تصور النساء كموظفات

لا يمكن فهم مدى انتشار التحرش الجنسي دون الأخذ بعدم المساواة بين الجنسين والتصورات السلبية عن النساء العاملات في مكان العمل التي يولدها هذا التفاوت بعين الاعتبار، لأن التحرش الجنسي غالباً ما يحدث إلى جانب أشكال أخرى من التمييز.

حيث أفصح التقرير أيضاً عن ممارسات تمييزية في مكان العمل بتعرض الموظفين للتمييز على أساس الاعتقاد بأن النساء أقل قدرة على أداء وظيفتهن، وأيضاً التمييز الذي يخضع على الأهواء الشخصية والقائم على التحيزات اللاعقلانية تجاه النساء. وبالرغم من أنه كان هناك شركتين تميزن في توظيف النساء، إلى درجة أن إحداهما حققت المساواة العددية بين الجنسين، إلا أن الأغلبية من الشركات كانت أقل إقبالا على توظيف النساء مقارنة بالرجال، وهو ما يتوافق مع تدني معدل توظيف النساء في الأردن.

"الرجال أكثر فائدة لاستطاعتهم العمل لساعات أطول ولديهم التزام أفضل في المواعيد. في حين تحتاج النساء إلى مغادرة العمل بحلول الساعة الخامسة مساءً، وإذا لم يكن لديهن سيارة، ربما الساعة الثالثة مساءً، لكن الرجال مستعدين للعمل طيلة الليل وأن يناموا هناك إذا لزم الأمر" صاحب عمل، عمان

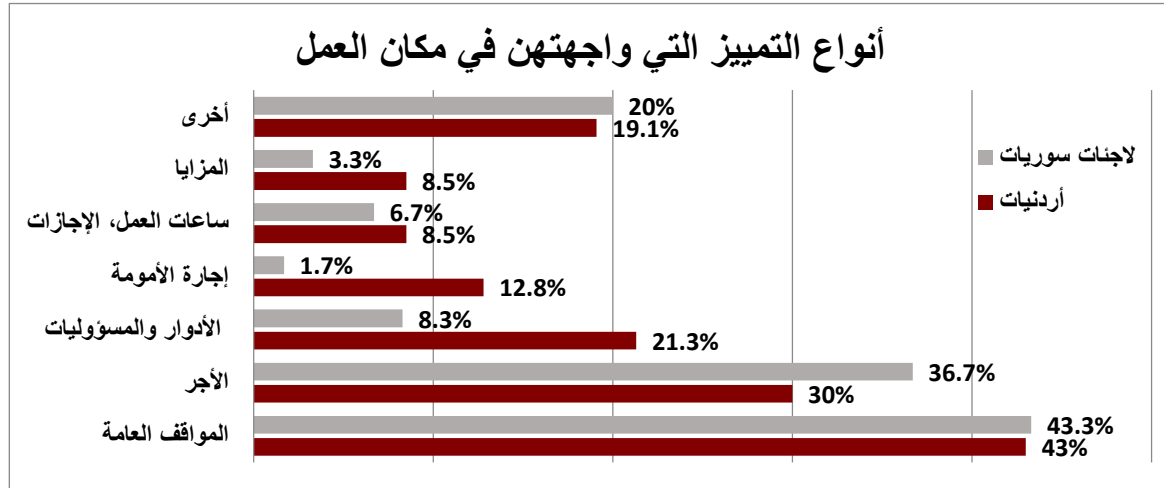
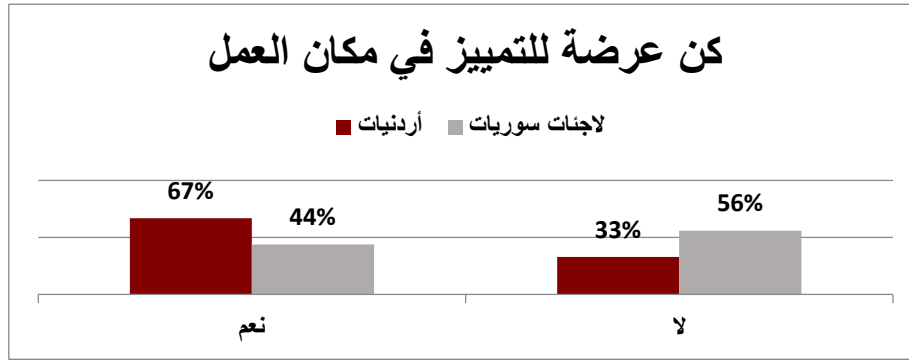
حيث يعتقد بعض أصحاب العمل أن النساء يناسبن وظائف معينة دون غيرها، باعتبار أن الأعمال التي تتطلب حمل ورفع الأشياء الثقيلة أو الأعمال اليدوية أعمالاً غير ملائمة للنساء. وأشار آخرون إلى الحواجز المجتمعية التي تحد من قدرة المرأة على القيام بوظائف معينة والتي قد تتطلب القيام بأمر مثل الذهاب إلى منازل العملاء أو السفر المتكرر أو العمل المسائي. وكثيراً ما تمت الإشارة إلى عدم قدرة المرأة على العمل لساعات طويلة، واحتمال أخذها إجازة الأمومة أو ترك العمل عند الزواج كأمر يتم أخذها بعين الاعتبار عند التوظيف.

في حين أن البعض قد أظهر مواقف متحيزة قائمة على الجنس بشكل مباشر اتجاه الموظفات. فعلى سبيل المثال، قالت رئيسة إحدى المنظمات: "الرجال أدأؤهم أفضل في مكان العمل. في حين أن النساء أكثر عرضة للقلق حول مظهرهن... كما أن النساء بحاجة إلى معرفة سلوكيات أماكن العمل وكيفية التصرف مع زملائهن". وقال صاحب عمل آخر: "النساء أكثر حساسية في المحادثة ويتأثرن بسهولة ويكيبن".

كما يواجه اللاجئات السوريات تمييز مزدوج - كونهن نساء ولاجئات. حيث أظهر نصف أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم مواقف اتجاه اللاجئات، من منطلق اعتقادهم بضرورة إعطاء الأولوية للأردنيين عوضاً عن غير الأردنيين في عملية التوظيف.

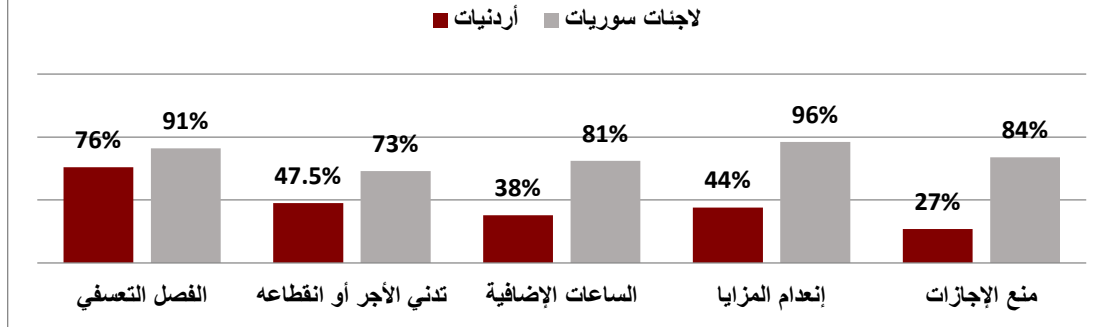
وتعكس المواقف السلبية الإجمالية لأرباب العمل اتجاه دور المرأة في القوى العاملة أو سوق العمل التحيز المجتمعي الذي يكمن وراء التمييز الذي تعاني منه المرأة في مكان العمل. حيث أن معظم الشركات التي تستخدم النساء توظف على الأرجح النساء الشابات غير المتزوجات. هذه الظاهرة تدعمها نتائج استبيان منظمة النهضة والتي أظهرت أن هناك تفضيل لتوظيف النساء غير المتزوجات والنساء التي تتراوح أعمارهم بين 25 و 30 سنة في وظائف مدفوعة الأجر.

علاوة على ذلك، ووفقاً لدراسات منظمة النهضة فإن 67% من النساء الأردنيات و 44% من اللاجئات السوريات قد أفدن عن تعرضهن للتمييز في مكان العمل. أكثر أشكال التمييز شيوعاً كانت الانطباعات العامة عن أداء النساء لأصحاب العمل والزملاء: إذ أفادت بذلك 43% من النساء لأردنيات و 43.3% من اللاجئات السوريات. تبع ذلك عدم تكافؤ في الأجور: إذ أفادت بذلك 30% من النساء الأردنيات و 36.7% من اللاجئات السوريات. كما بينت النساء في المناقشات مع منظمة النهضة أيضاً استغلالهن من خلال إعطائهن أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور أو أقل مما تم وعدهن به. كما أكدت القضايا القانونية التي عالجها محامو منظمة النهضة على نقشي هذا التمييز، حيث أن 73% من اللاجئات السوريات و 47.5% من النساء الأردنيات واللواتي حصلن على استشارات قانونية والوساطة لعدم حصولهن على كل أو بعض الحقوق العمالية الغير مدفوعة والمتفق عليها لقاء العمل. وتتجلى أشكال التمييز الأخرى التي تعاني منها المرأة فيما يتعلق بدورها ومسؤولياتها لتطال إجازة الأمومة وساعات العمل والإجازات مدفوعة الأجر والمزايا.



ومن الجدير بالذكر أن تقرير منظمة النهضة يبين أن النساء أكثر عرضة لأن يعانين أكثر من شكل من أشكال التمييز في أن معا. حيث يبرز تحليل القضايا القانونية، على وجه الخصوص، أن النساء اللاجئات السوريات أكثر عرضة من الأردنيات للتعرض للتمييز في مكان العمل ذلك لأنهن يعانين أشكال متعددة من التمييز. كما أن ارتفاع معدلات التحرش الجنسي بين النساء اللواتي يواجهن أشكالاً أخرى من سوء المعاملة في مكان العمل يشير أيضاً إلى احتمال تعرضهن للتحرش الجنسي بالإضافة إلى أشكال أخرى من سوء المعاملة والتمييز.

أنواع الحالات القانونية في منظمة النهضة - الحقوق العمالية



وبالتالي، لا يمكن معالجة التحرش الجنسي دون معالجة عدم المساواة بين الجنسين وجميع أشكال التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي. وهذا يعني ضرورة العمل ليس على الصعيد القانوني فحسب، بل على الصعيد الاجتماعي كذلك: أي العمل في المجتمعات مع الرجال والنساء والفتيات والفتيات لرفع الوعي حول فهم العنف القائم على النوع الاجتماعي وتبيان عواقبه والمسؤولية التي يتحملها المجتمع للتصدي لأشكالها.

ثقافة الصمت

بالإضافة إلى الحواجز القانونية التي تمنع النساء من الإبلاغ عن التحرش الجنسي، تبين لمنظمة النهضة أن هناك ثقافة صمت تحيط بالتحرش الجنسي والتي جعلت النساء أقل إقبالا في التبليغ عن هذه الحوادث. في الوقت الذي قامت مجموعات كبيرة من النساء اللواتي اجتمعن بمحامي منظمة النهضة بالتبليغ بشكل غير رسمي عن تعرضهن للتحرش الجنسي، فقد أظهرت نتائج الاستبيان أن أعدادا أقل بكثير من النساء اللواتي تعرضن للتحرش: قد أفدن بتعرضهن للتحرش الجنسي في مكان العمل، حيث بلغت نسبتهن 15.8% فقط من الأردنيات و 5% من اللاجنات السوريات.

في نقاشاتهم مع منظمة النهضة، وفي بداية الأمر أظهرت النساء ترددهن في الحديث حول التحرش الجنسي. ولكن بمجرد أن أصبح أكثر راحة من خلال تحدثهن حول الممارسات الضارة في مكان العمل، بدأن بمناقشة التحرش الجنسي في مكان العمل وأشكاله الكثيرة. وفي تدريب تم إجراؤه مع عمال من شركة صناعية في جرش، تبين لمنظمة العمل الدولية أيضا أن العديد من العمال "يخشون عواقب مناقشة التحرش الجنسي علنيا".¹⁰

يبدو أن الخوف من وصمة العار أصبح كامنا لدى النساء إلى حد لا جدال فيه.

وذكرت منظمات نسائية أردنية أن هذه العواقب تشمل الخوف أو اللوم في إثارة موضوع التحرش الجنسي، وفقدان العمل المدفوع الأجر، ووصمة عار التحرش الجنسي. كما عبرت النساء في حديثهن مع منظمة النهضة حول هذه المخاوف، لا سيما وصمة العار

حول التحرش الجنسي والانعكاسات الاجتماعية التي قد يواجهنها في حال الإبلاغ عنها.¹¹ إن هذا الخوف الشديد هو ما أكدته دراسات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حيث بينت أنه من الشائع بالنسبة لمن تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل أن يتركن العمل كليا وأن يضعن حدا لحياتهن المهنية بدلا من مواجهة الإيذاء والوصمة الاجتماعية.¹² ولذلك فإن المعدل المنخفض لحالات التحرش الجنسي التي تم التبليغ عنها والظاهرة في استبيان منظمة النهضة هو مؤشر على إحجام النساء عن الإبلاغ عن المضايقات، أكثر من كونه مؤشر يشير إلى المستويات المحتملة لهذه التحرشات. وعلاوة على ذلك، يبدو أن الخوف من وصمة العار أصبح كامنا لدى النساء إلى حد لا جدال فيه. حيث أفادت غالبية المشاركين في الاستبيان ممن تعرضن للتحرش الجنسي - 59% من الأردنيات و 55.6% من اللاجنات السوريات- بأنهم "لا يعرفن" لماذا لم يأخذن في الاعتبار اتخاذ إجراءات قانونية، كما لو أن التقاعس عن هذا الأمر ليس خيارا، بل غريزة.

¹⁰ منظمة العمل الدولية، 2017 ب.

¹¹ وزارة الخارجية الأمريكية، 2015. الأردن 2015 تقرير حقوق الإنسان - ملخص تنفيذي [عبر الإنترنت]

[تم الولوج 4 تشرين الأول/أكتوبر 2018] <https://photos.state.gov/libraries/jordan/444371/rabadis/JORDAN2015HumanRightsReport.pdf>

¹² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2012. المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإدارة العامة. [عبر الإنترنت].

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/JordanFinal%20-%20HiRes.pdf> [تم الولوج 20 أيلول 2018]

النساء توصين بما يلي:

- رفع الوعي لدى العاملين فيما يخص آليات الإبلاغ والقوانين المختصة بالتحرش
- تخصيص خط ساخن منفصل للإبلاغ عن حالات التحرش
- تطوير القوانين

توصي منظمة النهضة للديمقراطية والتنمية بما يلي:

الوقاية

أصحاب العمل يوصون بما يلي:

- وضع سياسات مكتوبة في مكان العمل حول المساواة في الأجر والتصدي للتحرش الجنسي وأشكال التمييز الأخرى
- تطوير القوانين

← قانونياً:

- إلزام أصحاب العمل لاتخاذ خطوات مناسبة لحماية العمال من المضايقات والإيذاء في مكان العمل سواء كانت من صاحب العمل و/أو من يمثله أو حتى من الموظفين الاخرين، ونشر "سياسة التحرش الجنسي" الخاصة بمؤسساتهم على الموقع الإلكتروني الرسمي لهم.
- ينبغي تعديل المادة رقم (9) من قانون العمل، "السلامة والصحة المهنية" لإلزامية أصحاب العمل توفير بيئة عمل آمنة لموظفيه من الجنسين لتشمل مصطلحات ومفاهيم تتعلق بالتحرش وحوادث الانتهاكات والاعتداءات المختلفة، وليس فقط من "الأخطار والضرر" و"الأمراض" و"مخاطر العمل".
- إزالة الاستثناءات من تطبيق القانون والنص على وجود نظام خاص للعاملين بالنسبة للمزارعين والطباخين و عاملات المنازل و من في حكمهم ، و/أو اصدار نظام شامل و يفر الحماية في بيئة العمل و يتساوى في الحقوق مع باقي العاملين في المجالات الاخرى و إعادة النظر بنظام العاملين في المنازل الحالي، كما هو وارد في المادة رقم (3) من قانون العمل، لزيادة حمايتهم من المضايقات وسوء المعاملة.
- اتخاذ خطوات لمساعدة الأردنيات واللجان في الوصول إلى سوق العمل الرسمي، مثل فتح المهن النسائية التقليدية والتي غالباً تكون مقيدة ومغلقة أمام النساء اللجان.

← اجتماعياً:

- للحد من الوصمة الاجتماعية، لا بد من وجود قدر أكبر من الشفافية بحيث يكون نطاق وطبيعة التحرش الجنسي في مكان العمل أكثر وضوحاً، وتوضيح إذا ما نجحت محاولات منعها والاستجابة لها. ولتحقيق هذه الغاية، يتعين على الحكومة الأردنية جمع البيانات المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، ونشر النتائج.
- هناك حاجة لمزيد من العمل مع المجتمعات، بما في ذلك مع الرجال والفتيان. يجب أيضاً الاعتراف بالرجال والفتيان كأهداف محتملة للتحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي والتوعية بقضايا الجنسين.
- وبما أنه من المرجح بشكل أكبر أن تبقى اللجان صامتات، فإنهن بحاجة إلى دعم أفضل للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتولي أدوار قيادية تتيح لهن تقديم الدعم لنساء أخريات والقدرة على الإبلاغ عن الانتهاكات العمالية وغيرها، كما طالب قرار مجلس الأمن 1325.

← البنية التحتية:

- توفير نظم نقل ومواصلات أفضل وأقل كلفة لمساعدة النساء على الوصول إلى سوق العمل الرسمي، وإلى مزودي خدمات الحماية.

الاستجابة

← قانونياً:

- هناك حاجة إلى قوانين أكثر وضوحاً وشمولاً بشأن التحرش الجنسي ، لضمان تغطية كافة أشكال التحرش الجنسي في قانون العمل وحماية الموظفين من الفصل التعسفي في حال إبلاغه عن المضايقات.
- إدراج مدونة قواعد ممارسة قانونية بشأن التحرش الجنسي في العمل، وتحديد الخطوات التي ينبغي على أصحاب العمل اتخاذها لمنع التحرش الجنسي والاستجابة له. والخطوات التي يجب أن يتبناها المتعرض للتحرش أيضاً.

← مهنيًا:

- يجب أن تكون آليات الإبلاغ الخارجية واضحة ومتاحة للموظفين/ات.

← البنية التحتية:

- هناك حاجة إلى تعزيز جميع آليات الحماية. يجب تعزيز آليات الإبلاغ الخاصة بكافة أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي، كما يجب تقديم التعويضات لأولئك الذين يتعرضون للمضايقات.
- ينبغي تحسين وتوفير الوصول إلى الخدمات كالمأوى والمساعدات القانونية والدعم النفسي - الاجتماعي، بالتزامن مع توفير المساعدة المالية أو أشكال الدعم الاقتصادي الأخرى للوصول إلى هذه الخدمات، ودعم وتمكين النساء اللواتي قد تواجهن مضاعفات إضافية كفقْدان العمل المدفوع نتيجة الإبلاغ عن الانتهاكات هو أمر ضروري وبشكل خاص لأنهن الأكثر فقراً والأكثر عرضة للتعرض للانتهاكات وأشكال التمييز الأخرى.
- تحسين وتوفير نظام نقل ومواصلات أفضل وأقل كلفة لمساعدة النساء على الوصول إلى الخدمات بشكل آمن.

الملحقات:

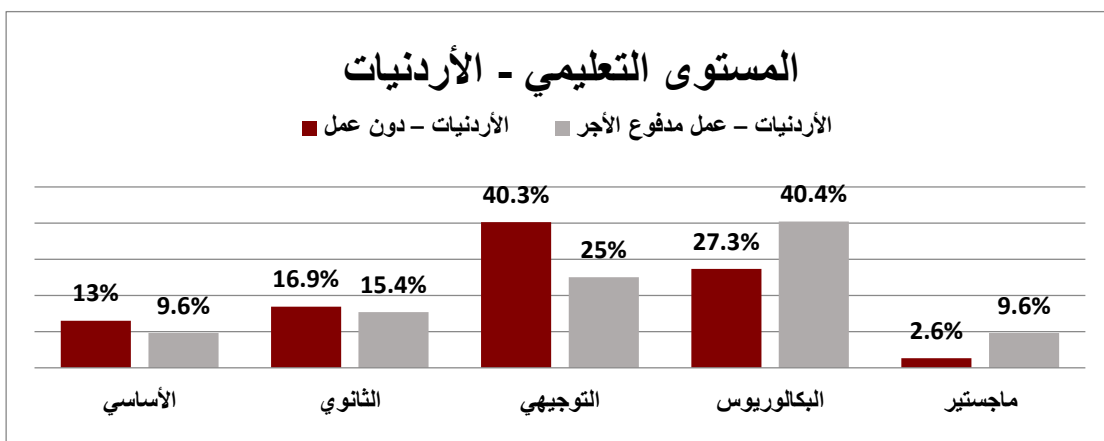
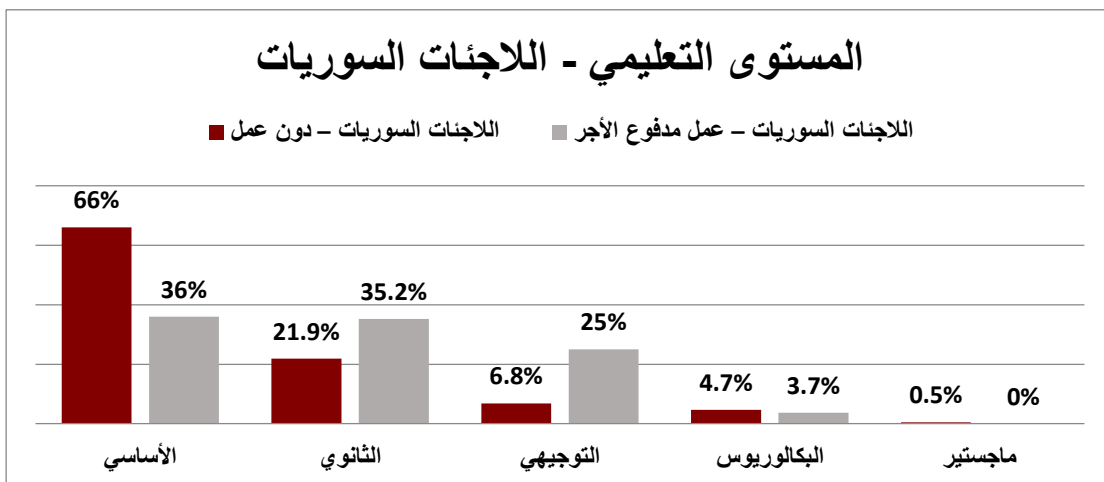
الملحق 1 - نبذة عن الشركات التي تم مقابلة أصحابها

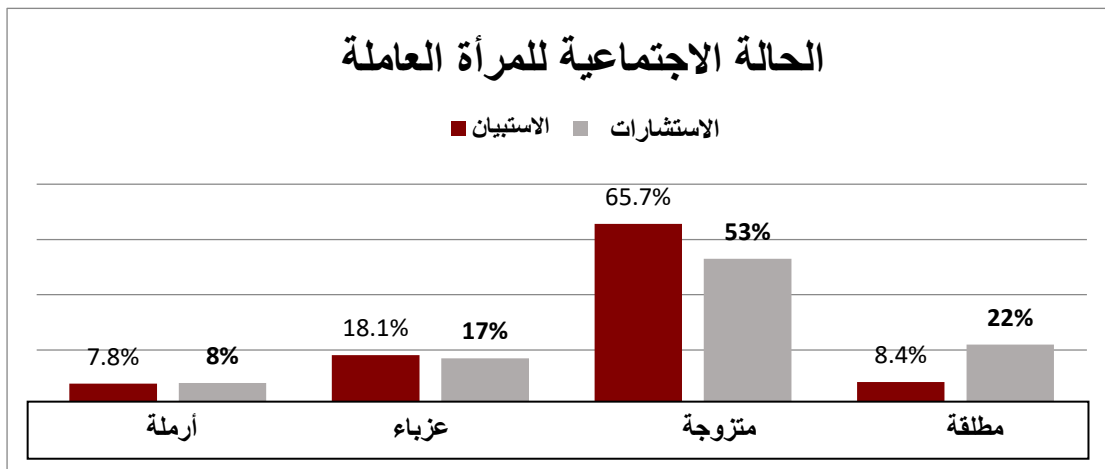
الشركة	توظيف النساء	توظيف اللاجئين السوريين	توظيف اللاجئين السوريين	القطاع متاح حالياً لغير الأردنيين
1	33 %	لا	لا	لا
2	50 %	لا	لا	نعم*
3	60 %	لا	لا	نعم
4	0 %	لا	لا	نعم
5	40 %	لا	لا	نعم
6	33 %	نعم	نعم	نعم
7	المصانع 100 % المزارع 0 %	عقود يومية (نعم)	نعم	لا
8	24 %	لا	لا	نعم
9	25 %	نعم	نعم	نعم (5%)
10	38 %	لا	لا	جزئياً**
11	50 %	لا	لا	جزئياً
12	66 % دون عقد	لا	لا	جزئياً
13	6 %	نعم	نعم	جزئياً

* من الجدير بالذكر أن تلك القطاعات المفتوحة أمام غير الأردنيين لا تزال قادرة على توظيف نسبة معينة فقط من غير الأردنيين، الأمر الذي يمكن أن يعتمد أيضاً على توافر الأردنيين وخبرات الموظفين غير الأردنيين المحتملين.

** تقع بعض المناصب في الشركة ضمن القطاعات المفتوحة لغير الأردنيين وغيرها في القطاعات المغلقة أمام غير الأردنيين، أو أنها تعتمد على معدل البطالة.

الملحق 2 - المستوى التعليمي للمستجيبات في استبيان منظمة النهضة





تعريف المصطلحات:

❖ **العمل في النشاط الاقتصادي غير الرسمي:** مجموعة من الأنشطة الاقتصادية التي ليس لها إطار قانوني ولا تخضع لرقابة الحكومة ولا يتم تحصيل ضرائب عنها، كما إنها لا تدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي على خلاف أنشطة القطاع الرسمي المسجل.

❖ **التحرش الخفي في بيئة العمل:** تعرض الفرد من الجنسين على حد سواء لشكل أو أكثر من أشكال التحرش الجنسي أو تعرضهم للمعاملة بسبب أشكال أخرى من سوء المعاملة القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل، والذي يمس الكرامة الإنسانية ويهدد حقوق الفرد الشخصية النفسية و الجسدية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية، دون أن يلجأ الى التبليغ عن ذلك بالطرق الرسمية والقانونية أو اللجوء لطلب الحماية من الجهات ذات العلاقة ، وذلك خوفاً من فقدان مكاسب مادية أو الاخلال بأوضاع اجتماعية معينة ، وتبرير أو تسوية هذه الممارسات بأنها تعود الى الحاجة إلى العمل خاصة بالنسبة للمرأة والفتاة. وقد يعود السبب الكامن لهذه الحالات ناتج عن علاقات القوة والضعف لدى الضحايا وعدم العلم بإجراءات الشكوى والتبليغ والمعرفة بالآليات القانونية أو قلة الثقة بجداها وفعاليتها وقدرتها على توفير الحماية، وقد يكون ذلك أيضا بسبب ضعف الأنظمة القانونية وآليات المساءلة في البيئة المحيطة سواء بالضحية أو حتى بالمعتدي، والنظرة الاتهامية لضحية التحرش والتهديد بالإيذاء بوصم السمعة المجتمعية عند التبليغ. بالمقابل قد يكون الإخفاء متعمدا وسببه شراسة بعض البيئات المجتمعية والمهنية وتفضيلهم إبقاء هذه الانتهاكات قيد الكتمان ومسكوت عنها و غير مصرح عنها ، وقد يكون بسبب عدم وضع اليات و إجراءات حماية واضحة و محددة تساعد على توفير بيئة تمنع التحرش أو سوء المعاملة بكافة أشكالها. الامر الذي يجعل العديد من هذه الانتهاكات خفية وطي الكتمان، و يفضل العديد ممن يتعرضون لها الى عدم إثارتها لاستحالة الإثبات والحصول على الأدلة، مما يجعل العلم بهذه الانتهاكات ومقدار حجمها لدى دائرة خاصة قد لا تتجاوز المعتدي والضحية، و الذي يؤدي الى تغييب هذه النسب عن التقارير الرسمية وآليات المعالجة التشريعية والمهنية والمجتمعية، وتدفع العديد للمعاملة بصمت والتأقلم مع واقع سلبي يستتبع مشاعر الضحية وأمنه النفسي والاجتماعي والوظيفي و الاقتصادي و حقوقه القانونية.

* التعريفات أعلاه تم إعدادها بناءً على رأي الخبراء في منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية وبلاستعانة ببعض المصادر مثل منظمة العمل الدولية.

مشروع: "وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني"



النهضة العربية للديمقراطية والتنمية
Arab Renaissance for Democracy & Development

للتواصل مع المنظمة يرجى الاتصال على هاتف مكتب الإدارة في عمان: 06-4617277
للحصول على خدمات المساعدة يرجى الاتصال خلال أيام الدوام الرسمي للمنظمة على هاتف:
06-4617477

أو على رقم الطوارئ المتاح 24 ساعة خلال الأسبوع
0777387221



[instagram.com/arddlegalaid](https://www.instagram.com/arddlegalaid)



[facebook.com/ARDD.JO](https://www.facebook.com/ARDD.JO)



[twitter @ARDDLegalaid](https://twitter.com/ARDDLegalaid)

www.ardd-jo.org