



FORD
FOUNDATION

النهضة العربية للديمقراطية والتنمية
Arab Renaissance for Democracy & Development



العدالة الجنسانية
Gender Justice

نساء صامتات : واقع إشكالية التحرش في مكان العمل

تشرين الثاني
2018



ARDD



ARDD

النهضة العربية للديمقراطية والتنمية
Arab Renaissance for Democracy & Development

نساء صامتات

واقع إشكالية التحرش في مكان العمل

الفهرس

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

نبذة عن منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض):

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 بالثراث الثقافي. 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، وتمت المشاركة في مؤتمر حول محنة العمالة الوافدة، وعقد جلسات التوعية القانونية، ومناقشة مجموعات التركيز، ودورات الدعم النفسي الاجتماعي. كما سيساعد المشروع 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 لإعداده، ولم يتم الرجوع للجهات الرسمية. كما ويمكن التواصل مع المنظمة للحصول على خدمات التمكين القانوني والنفسي والاقتصادي التي تمت 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 (أرض) كل من ساهم بإعداد هذا التقرير وعلى رأسهم الجهة المانحة (مؤسسة فورد) الداعمة لهذا المشروع.

نساء صامتات

واقع إشكالية التحرش في مكان العمل

المقدمة

وفقاً لتقرير منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض) بعنوان «نساء صامتات: واقع إشكالية التحرش في مكان العمل» لعام 2018، يعد التحرش الجنسي أحد المعوقات الرئيسية التي تحول دون وصول المرأة إلى العمل (بدءاً من التقدم للعمل إلى الاستمرار بالعمل). مما يشكل مشكلة مزمنة في مكان العمل. لا يمكن النظر إلى التحرش الجنسي في مكان العمل بمعزل عن غيره من الممارسات التمييزية والتي تبدو جلية في المعايير والسياقات الاجتماعية والثقافية والتي تتم مأسستها في مكان العمل تلقائياً، 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 ومعرفتها والتي يعاني منها الأردنيون وغير الأردنيين في مكان العمل، نظراً لانخفاض نسب التوظيف للنساء وارتفاع التمييز بين الجنسين في العديد من مجالات الحياة، ومع الاهتمام المتزايد بتحسين فرص العمل لكل من النساء الأردنيات وغير الأردنيات في الأردن.

تقرير منظمة النهضة (أرض) 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 تحليلاً معمقاً 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؟"

في حين نجد أن كل من الرجال والنساء قد يكونون عرضة لارتكاب التحرش الجنسي أو أهدافاً له، 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 الموظفين من الجنسين وحمايتهم من التحرش الجنسي ومعاقبة الجناة. ومع ذلك، فإن البيانات التي جمعتها منظمة النهضة (أرض) والتي عرضتها في تقريرها «نساء صامتات: واقع إشكالية التحرش في مكان العمل» خلال الفترة الواقعة ما بين عام 2018-2107 تدل على غير ذلك. كما أن معدلات الإبلاغ عن التحرش الجنسي لا تعبر عن واقع الحال؛ بل إن 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؛ تجعل الأفراد يحجمون عن الإبلاغ عن هذه الحالات.

النتائج الرئيسية

1. تحصل التحرشات في مكان العمل بالخفاء أو بشكل خفي - وتخشي النساء من تداعيات الإبلاغ عن المضايقات خوفاً 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 عندعاملات والوعي بوجود منظومة حماية، وقلة التزام أرباب العمل واهتمامهم بواجباتهم فيما يتعلق بتنفيذ السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي في اتباع نهج أو أساليب مرتجلة لمعالجة التحرش الجنسي مع عدم وجود سياسات إبلاغ واضحة للموظفين.

التحرش من مظاهر التمييز القائم على نوع الجنس

يعد التحرش الجنسي سلوكاً شائعاً يحمل في طياته تكاليف باهظة، ليصبح شاغلاً هاماً على الصعيدين الدولي والوطني. كنتاج لعدم المساواة في الواجبات والحقوق، 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 ليخوضوا معاناة نفسية، مع تدني 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

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 منظمة العمل الدولية، 2017 أ. التحرش الجنسي في العمل. متاح [عبر الإنترنت]

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

(تم الولوج إ 24 كانون الثاني 2018)

يعتبر تعريف منظمة العمل الدولية (2017) التحرش الجنسي «سلوكاً قائماً على الجنس وهو سلوك غير مرحب به ومسيء لمتلقيه...»

[يمكن أن يتخذ الأشكال الآتية:

- 1- الحصول على منفعة عمل - مثل زيادة الراتب أو الترقية أو حتى التوظيف المستمر - مشروط بإذعان الضحية لمطالب ممارسة نوع من أنواع السلوك الجنسي ؛ أو،
- 2- بيئة عمل عدائية يخلق فيها السلوك ظروفاً تخيف الضحية أو تهينها. ويتضمن السلوك الجسدي، كالعنف واللمس، والسلوك اللفظي، كالتعليقات على المظهر، والتصريحات الهجومية والتدخلية، والسلوك غير اللفظي، مثل الصفير والإيماءات الجنسية».

القوانين والسياسات في الأردن فيما يتعلق بالتحرش الجنسي

حالياً، يقتصر النص القانوني الخاص بالتحرش الجنسي في مكان العمل على المادة (6 /1/29) 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 عديدة ومنها 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 أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات نافذة المفعول. وبالتالي فإن قانون العمل يمنح بعض التعويضات للعمال الذين يواجهون أنواعاً معينة من التحرش والاعتداء و يعطيهم الحق بترك العمل دون إشعار. 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 على أنها-بشكل مباشر- نوع من أنواع العنف الجنسي تبقى غير واضحة وأن المصطلح بحاجة إلى شرح وتوضيح قانوني، 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 أي 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.

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/أبريل 2018، وضمن مشروع مؤسسة فورد «وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية من خلال التمكين القانوني»، قامت منظمة النهضة (أرض) بجمع بيانات عن خبرات النساء فيما يخص الممارسات التمييزية في مكان العمل من خلال استبيان اشتركت به 439 امرأة، مناقشات مجموعة التركيز والتي شملت 43 امرأة، ومقابلات ضمت ممثلي 13 شركة ومؤسسة من القطاع الخاص (انظر الملحق 1).

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

عملية تجميع البيانات التي نفذتها منظمة النهضة (أرض)

- مناقشات مجموعة التركيز والتي شملت ما مجموعه (52) 32 من اللاجئات السوريات، و 20 امرأة أردنية، ولا سيما ربات الأسر.

- تم إجراء استبيان شمل ما مجموعه (439) 300 امرأة سورية لاجئة و 129 امرأة أردنية و 10 نساء من جنسيات أخرى.

- تم تقديم استشارات قانونية حول ممارسات تتعلق بالعمل لـ (3077) امرأة 1466 امرأة أردنية و 1611 امرأة سورية لاجئة. تمت مراجعة حالات (861) امرأة حول قضايا عمالية تتعلق بالممارسات في مكان العمل، لـ 265 امرأة أردنية و 596 امرأة سورية لاجئة.

- تم إجراء مقابلات مع ممثلي 13 شركة ومؤسسة من القطاع الخاص.

المنهجية

شملت الدراسة مجموعة من النساء الأكثر ضعفًا من نساء أردنيات إضافة إلى اللاجئات السوريات وغيرهن من اللاجئات اللاتي تواجدن في الأردن من قبل حدوث الأزمة السورية في المجتمعات المضيفة، واللواتي تتراوح أعمارهن بين 18 و50 عامًا. حيث واجهت النساء إما ضعفًا اقتصاديًا، أو كن ربّات أسر يعشن حالة فقر أو معرضات لخطر الديون؛ أو 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 الفقر في عمان، وإربد والمفرق - وهي محافظة في الأردن تقع بالقرب من الحدود السورية وعانت اقتصاديًا 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 و273 امرأة عاطلة عن العمل، من ضمنهن 192 من اللاجئات السوريات. لتدني مستويات التعليم للاجئات السوريات في مقابل نظيراتهن من الأردنيات (انظر الملحق 2).

وبالنسبة للحالة الاجتماعية لغالبية النساء العاملات بأجر واللواتي استجبن للاستبيان استفدن من خدمات الاستشارات القانونية من منظمة النهضة (أرض) كن متزوجات بنسبة (65.7% من النساء اللواتي استجبن للاستبيان و 53% من النساء اللواتي استفدن من الاستشارات). وكانت الأرقام المتساوية تقريبًا 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 (أرض) 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

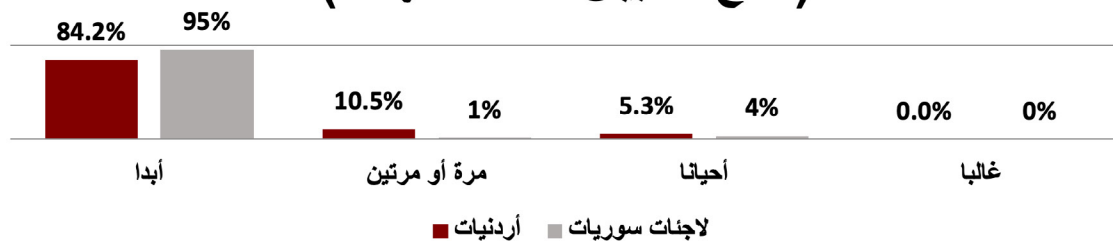
أفادت 52% من النساء الأردنيات و 73% من النساء اللاجئات السوريات اللواتي سعين للحصول على استشارات قانونية حول قضايا تتعلق بالعمل أو التحرش في مكان العمل، أنهن قمن بالتبليغ بشكل غير رسمي عن تعرضهن للتحرش الجنسي.

لدى مناقشتهن حول التحرش الجنسي في مكان العمل مع منظمة النهضة (أرض)، أفادت النساء أن التحرش اللفظي وغير اللفظي هو الأكثر شيوعًا. 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 ذكرن أمثلة عن حالات التحرش الجسدي، مثل ملامسة زملاء أو أرباب عمل لهن ضد رغباتهن. كما لوحظ أن التحرش من قبل نساء أخريات هو قضية في حد ذاتها. على الرغم من أن هذه التحرشات ليست ذات طبيعة جنسية بالضرورة، إلا أنها تحرشات قد لا تزال قائمة على النوع الاجتماعي، وتتمثل بأحكام تصدرها النساء على غيرهن من النساء فيما يتعلق بالقوالب النمطية التقليدية للجنسين.

”ليست لدي معلومات عن القوانين الخاصة بهذا الشأن في حال تعرضت للتحرش”

لاجئة سورية، المفرق

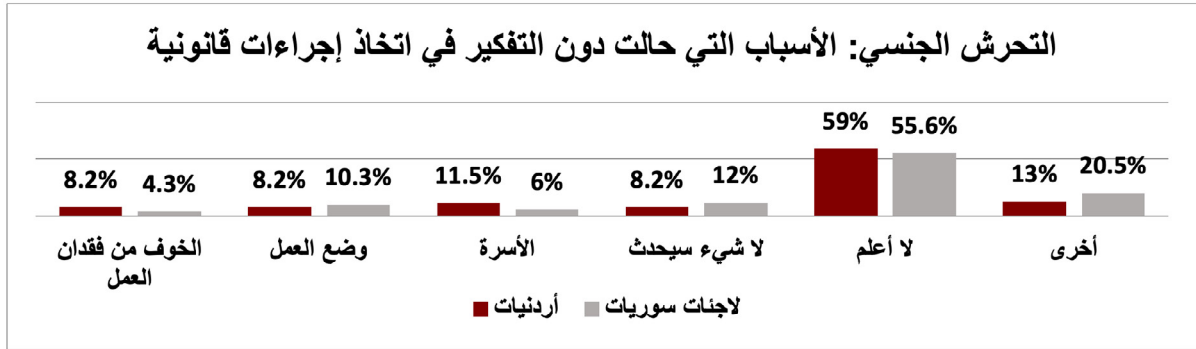
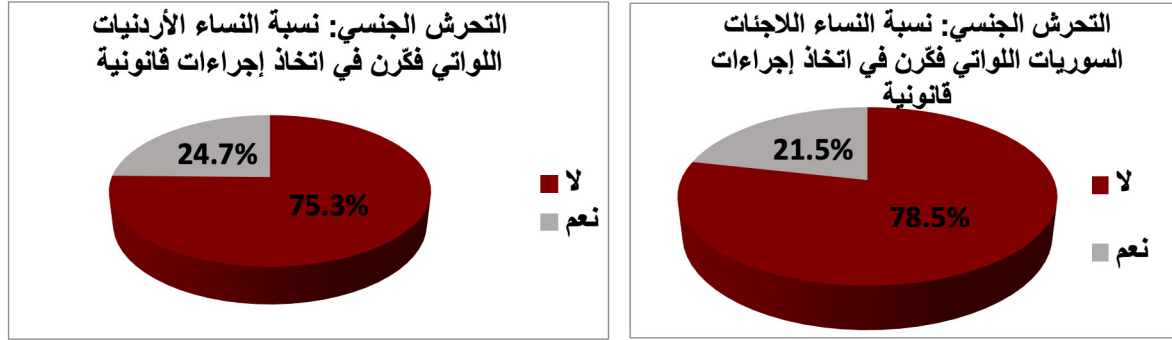
تجارب التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل (نتائج استبيان منظمة النهضة)



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

المشاركات في الاستبيان واللواتي أبلغن عن تعرضهن للتحرش الجنسي:

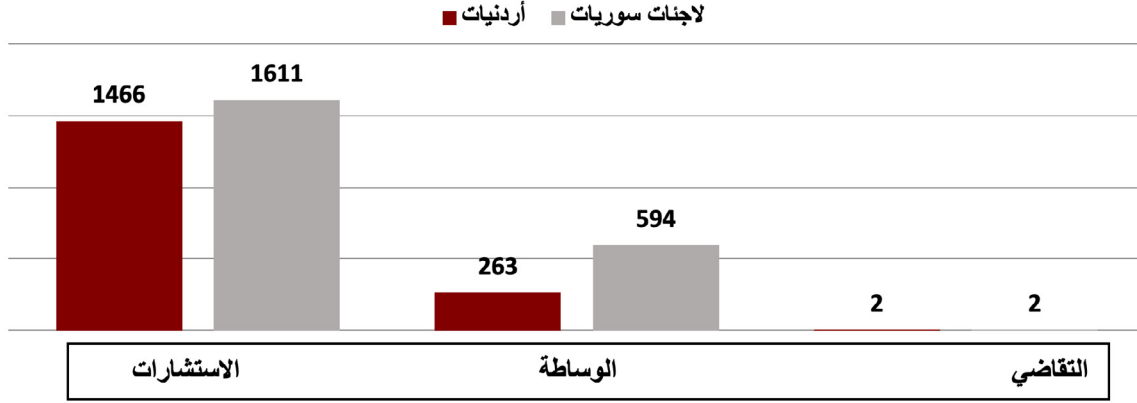
- أفادت 75.3% من النساء الأردنيات و 78.5% من اللاجئات السوريات أنهن لم يفكرن في اتخاذ إجراءات قانونية.
- 8.2% من النساء الأردنيات و 12% من اللاجئات السوريات قلن إنهن لم يبلغن عن التحرش الجنسي لعدم إيمانهن بحدوث أي شيء إذا ما قمن بذلك.
- قالت 8.2% من النساء الأردنيات و 4.3% من النساء إنهن لم يبلغن عن التحرش الجنسي لخوفهن من فقدان وظيفتهن في حين أفادت 8.2% من الأردنيات و 10.3% من اللاجئات 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 (أرض)، رغبتهم في متابعة قضايا التحرش الجنسي بطريقة قانونية، من خلال الوساطة أو التقاضي.



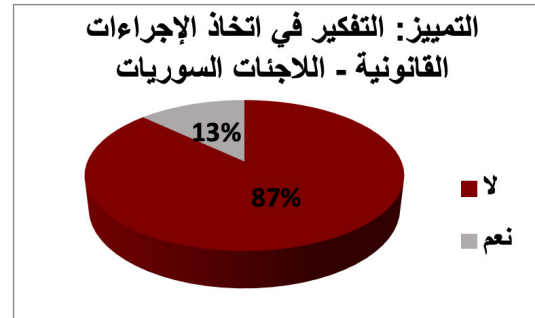
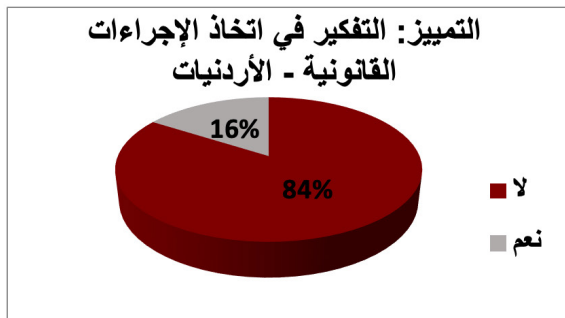
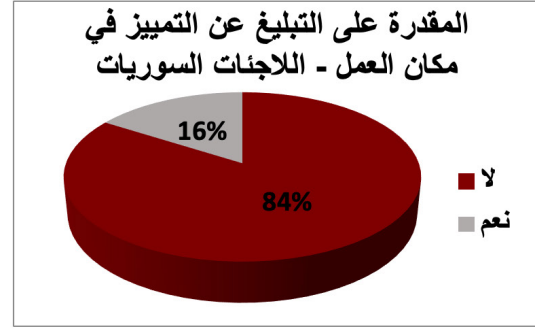
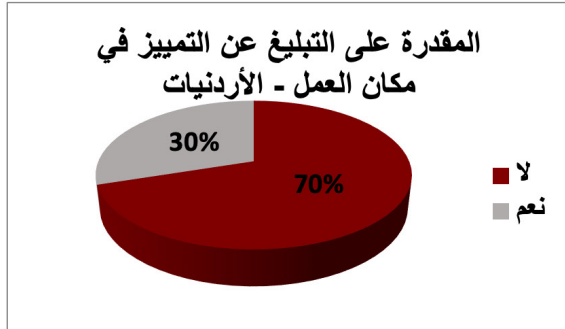
كما وجدت منظمة النهضة (أرض) أن النساء يفتقرن إلى المعرفة، ليس بأشكال التحرش الجنسي فقط، ولكن بكيفية متابعتها أيضاً في حال تعرضهن للتحرش. حيث علقت إحدى النساء السوريات في المرفق: «ليست لدي معلومات عن القوانين الخاصة بهذا الشأن في حال تعرضت للتحرش» وأوضحت امرأة أردنية أنها لم تتخذ أي إجراء قانوني لأن «حقوقنا 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 (أرض) أنه ليس من المرجح أن تبلغ أي من النساء عن التمييز الذي تتعرض له، أو أن تسعى لاتخاذ إجراء قانوني ضد أي شكل من أشكاله. حيث أن معظم النساء قد سعين لأخذ المشورة من فريق منظمة النهضة (أرض) القانوني ولم يسعين إلى اتخاذ أي إجراء قانوني. ذلك أن غالبية النساء اللواتي قررن اتخاذ مثل هذا الإجراء، سعين إلى الوساطة القانونية حول حقوقهن العمالية عوضاً عن التقاضي بخصوص جريمة التحرش.

أنواع المساعدة القانونية



وهما أن النساء يترددن في الإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل، فإنهن يترددن أيضاً في الإبلاغ عن أشكال التمييز في أماكن العمل الأخرى. من المستبعد أن تبلغ النساء الأردنيات واللاجئات السوريات اللاتي شاركن في الاستبيان وممن عانين من التمييز في مكان العمل عن ذلك، تجدر الإشارة إلى أن النساء الأردنيات أكثر إقبالاً على القيام بذلك من اللاجئات السوريات: 30% من الأردنيات، و 16% فقط من اللاجئات السوريات، أفدن بمقدرتهن على الإبلاغ عن التمييز في مكان العمل. كما أن لدى كليهما احتمالاً أقل لاتخاذ إجراء قانوني، حيث 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 والقانونية، فضلاً عن الاستبعاد عن مزايا تشريعات العمل، إضافة إلى الشعور بعدم اليقين وعدم الأمان وظروف العمل غير المناسبة والأجور المنخفضة،⁴ مما يؤدي إلى اختلال توازن القوى ويجعل الموظفات أكثر عرضة للتحرش الجنسي.

وفقاً لبحث منظمة النهضة (أرض) فإن عدداً كبيراً من النساء يلجأن للعمل غير الرسمي وهو قطاع يتم دعمه من خلال مشاريع بعض المنظمات الأخرى نظراً لقلّة فرص العمل مدفوع الأجر في القطاع الرسمي والمتاحة للنساء بالإضافة لمسؤوليات النساء في المنزل من حيث رعاية الأطفال والأشغال المنزلية.⁵ إلا أن نسبة النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص وفقاً لدراسة منظمة النهضة (أرض) 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 وتصفيف الشعر، مغلقة أمام غير الأردنيين. علاوة على ذلك، يبرز تقرير منظمة النهضة (أرض) 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 (أرض) 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 مهيينة لا علاقة لها بالدور الوظيفي، وعدم دفع التعويضات المتفق عليها، لغاية التهديد بالطرد من الأردن. وكثيراً ما أعربت النساء السوريات عن شعورهن بعدم مقدرتهن 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 في الصناعات التحويلية والصناعات الموجهة للتصدير العالمي بشكل خاص، حيث يتم استخدام أعداد كبيرة من النساء الشابات عديمات الخبرة في كثير من الأحيان، وفي بعض الأحيان، تكون نساء أميات تحت إشراف مجموعات صغيرة من الرجال.⁸ وكون العمل في هذه القطاعات متاحاً أيضاً لغير الأردنيين، يجد اللاجئون السورين وغيرهم أنفسهم مدفوعين إلى قبول شكل خطر من أشكال العمل مدفوع الأجر.

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://read.oecd-ilibrary.org/development/women-s-economic-empowerment-in-selected-mena-countries_9789264279322-en#page1

6 هيئة الأمم المتحدة لشؤون المرأة، 2017. النساء العاملات: مشاركة القوى العاملة لأردنية واللاجئات السوريات وتوجهاتهن فيما يخص التوظيف. [عبر الإنترنت]:

<https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/3/jordanian-and-syrian-refugee-womens-labour-force-participation-and-attitudes-towards-employment> [تم الولوج إليه 24 كانون الثاني/يناير 2018]

UNWomen منظمة الأمم المتحدة للمرأة 2017

7 2017 بيانات تم تجميعها من خلال الاستشارات القانونية والقضايا التي نفذتها منظمة النهضة (أرض) بين 1 - 20 تموز 2017/ يوليو 8 .ILO, 2017b

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 (أرض)، يزداد خطر تعرض اللاجئين 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.

كما اضطرت العديد من النساء اللاجئات للعب دور رب الأسرة (حيث شكلت اللاجئات السوريات ما نسبته 77% من ربات الأسر في الاستبيان الذي نفذته منظمة النهضة (أرض) ذلك لأن الحرب فرقتهن عن أفراد العائلة الذكور، مما جعل ضعفهن الاقتصادي والاجتماعي المتزايد هدفاً 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 في 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 (أرض) إلى حدوث أي مضايقات أو تحرشات جنسية في أماكن عملهم. إلا أنهم طبقوا مجموعة متنوعة من النهج والإجراءات للتصدي للتحرش الجنسي ومنعه في مكان العمل. وأفادت شركتان عن وجود سياسات مكتوبة بشأن التحرش الجنسي وبينت أخرى وجود إجراءات تقديم الشكاوى وصندوق شكاوى. فيما قالت شركات أخرى، أنه 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 عنه.

كما أفادت إحدى المنظمات الكبرى عن عدم وجود إجراء رسمي أو سياسة مكتوبة لديها ولكنها أضافت حقيقة وصول شكاوى عبر البريد الإلكتروني التي 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 كذب على الموظفين الذكور ينظر إلى جميع الرجال باعتبارهم متحرشين محتملين ويفشل في الاعتراف بالأسباب الجذرية للتحرش الجنسي الكامنة في القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين، لا سيما فيما يخص الهيمنة الذكورية.

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

تصور النساء كموظفات

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

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

حيث أفصح التقرير أيضاً عن ممارسات تمييزية في مكان العمل من حيث تعرض الموظفات للتمييز على أساس الاعتقاد بأن النساء أقل قدرة على أداء وظيفتهن، وأيضاً التمييز الذي يخضع للأهواء الشخصية والقائم على التحيزات اللاعقلانية تجاه النساء. وبالرغم من وجود شركتين تميزتا في توظيف النساء، إلى درجة أن إحدهما حققت المساواة العددية بين الجنسين، إلا أن الأغلبية من الشركات كانت أقل إقبالاً على توظيف النساء مقارنة بالرجال، وهو ما يتوافق مع تدني معدل توظيف النساء في الأردن.

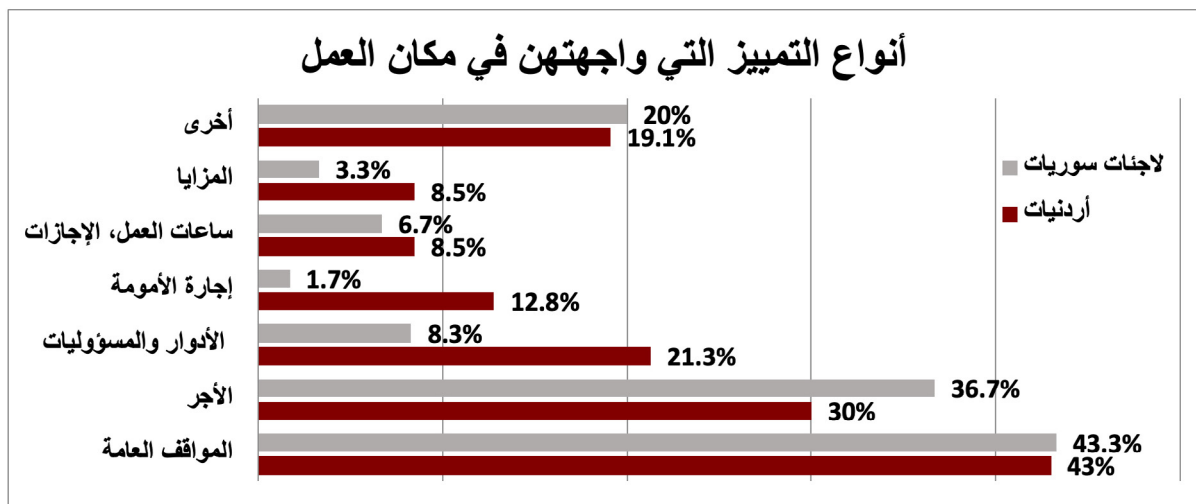
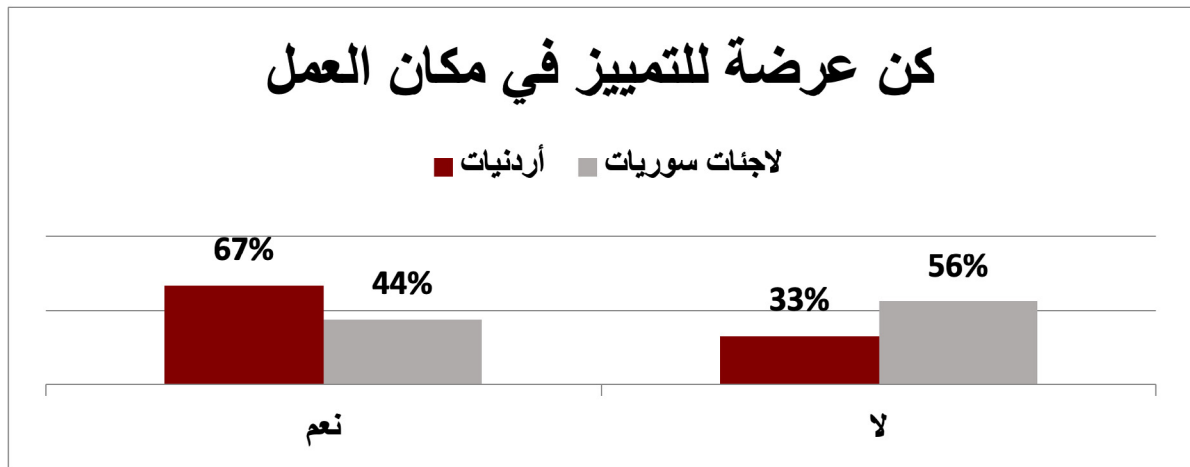
حيث يعتقد بعض أصحاب العمل أن النساء يناسبن وظائف معينة دون غيرها، باعتبار أن الأعمال التي تتطلب حمل الأشياء الثقيلة ورفعها أو الأعمال اليدوية هي أعمال غير ملائمة للنساء. وأشار آخرون إلى الحواجز المجتمعية التي تحد من قدرة المرأة على القيام بوظائف معينة والتي قد تتطلب القيام بأمور مثل الذهاب إلى منازل العملاء أو السفر المتكرر أو العمل المسائي. وكثيراً ما تمت الإشارة إلى عدم قدرة المرأة على العمل لساعات طويلة، واحتمال أخذها لإجازة 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 تجاه الموظفات. فعلى سبيل المثال، قالت رئيسة إحدى المنظمات: «الرجال أداؤهم 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 ويبكين».

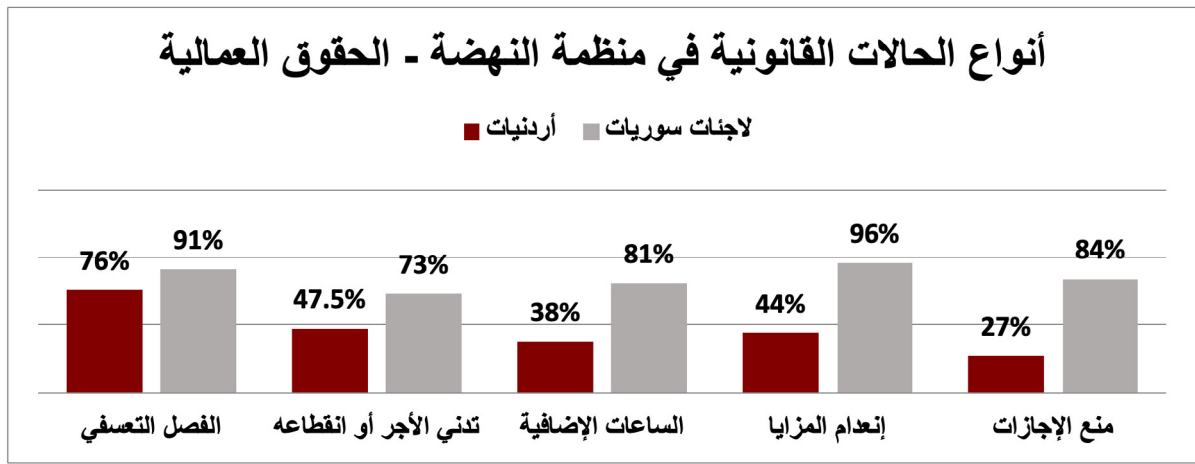
كما تواجه اللاجئات السوريات بتمييز مزدوج - كونهن نساء ولاجئات. حيث أظهر نصف أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم مواقف حيال اللاجئات، من منطلق اعتقادهم بضرورة إعطاء الأولوية للأردنيين عوضاً عن غير الأردنيين في عملية التوظيف.

وتعكس المواقف السلبية الإجمالية لأرباب العمل تجاه 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 (أرض) والتي أظهرت أن هناك تفضيلاً لتوظيف النساء غير المتزوجات والنساء التي تتراوح أعمارهن بين 25 و30 عاماً في وظائف مدفوعة الأجر.

علاوة على ذلك، ووفقاً لدراسات منظمة النهضة (أرض) فإن 67% من النساء الأردنيات و 44% من اللاجئات السوريات قد أفدن بتعرضهن للتمييز في مكان العمل. أكثر أشكال التمييز شيوعاً كانت الانطباعات العامة عن أداء النساء عند أصحاب العمل والزملاء: إذ أفادت بذلك 43% من النساء لأردنيات و 43.3% من اللاجئات السوريات. تبع ذلك عدم تكافؤ في الأجور: إذ أفادت بذلك 33% من النساء الأردنيات و 36.7% من اللاجئات السوريات. كما بينت النساء في المناقشات مع منظمة النهضة (أرض) أيضاً استغلالهن من خلال إعطائهن أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور أو أقل مما وعدن به. كما أكدت القضايا القانونية التي عالجها محامو منظمة النهضة (أرض) على تفشي هذا التمييز، حيث أن 73% من اللاجئات السوريات و 47.5% من النساء الأردنيات حصلن على استشارات قانونية والوساطة لعدم حصولهن على كل الحقوق العمالية المدفوعة أو بعضها 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 (أرض) يبين أن النساء أكثر عرضة لأن يعانين من أشكال مختلفة من التمييز في آن معاً. حيث يبرز تحليل القضايا القانونية، على وجه الخصوص، أن النساء اللاجئات السوريات أكثر عرضة من الأردنيات للتمييز في مكان العمل ذلك لأنهن يعانين من أشكال متعددة منه. 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.



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

ثقافة الصمت

بالإضافة إلى الحواجز القانونية التي تمنع النساء من الإبلاغ عن التحرش الجنسي، تبين لمنظمة النهضة (أرض) أن هناك ثقافة صمت تحيط بالتحرش الجنسي تجعل النساء أقل إقبالاً على الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث. في الوقت الذي قامت مجموعات كبيرة من النساء اللواتي اجتمعن بمحامي منظمة النهضة (أرض) بالتبليغ بشكل غير رسمي عن تعرضهن للتحرش الجنسي، فقد أظهرت نتائج الاستبيان أن أعداداً أقل بكثير من النساء اللواتي تعرضن للتحرش: قد أفدن بتعرضهن للتحرش الجنسي في مكان العمل، حيث بلغت نسبتهن 15.8% فقط من الأردنيات و5% من اللاجئات السوريات.

في نقاشاتهن مع منظمة النهضة (أرض)، وفي بداية الأمر أظهرت النساء ترددتهن في الحديث حول التحرش الجنسي. ولكن بمجرد أن أصبحن أكثر راحة من خلال تحدثهن حول الممارسات الضارة في مكان العمل، بدأت بمناقشة التحرش الجنسي في مكان العمل وأشكاله الكثيرة. وفي تدريب تم إجراؤه مع عاملات من شركة صناعية في جرش، تبين لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن العديد منهن «يخشين عواقب مناقشة التحرش الجنسي علناً»¹⁰.

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

وذكرت منظمات نسائية أردنية أن هذه العواقب تشمل الخوف أو اللوم حول إثارة موضوع التحرش الجنسي، وفقدان العمل المدفوع الأجر، ووصمة العار التحرش الجنسي. كما عبرت النساء في حديثهن مع منظمة النهضة (أرض) عن هذه المخاوف، لا سيما وصمة العار حول التحرش الجنسي والانعكاسات الاجتماعية التي قد يواجهنها في حال الإبلاغ عنها¹¹. 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 ترك العمل كلياً ووضع حد لحياتهن المهنية بدلاً من مواجهة الإيذاء والوصمة الاجتماعية¹². ولذلك فإن المعدل المنخفض لحالات التحرش الجنسي التي تم التبليغ عنها والظاهرة في استبيان منظمة النهضة (أرض) هو مؤشر على إحجام النساء عن الإبلاغ عن المضايقات، أكثر من كونه مؤشراً على المستويات المحتملة لهذه التحرشات. وعلاوة على ذلك، يبدو أن الخوف من وصمة العار أصبح كامناً لدى النساء إلى حد لا جدال فيه. حيث أفادت غالبية المشاركات في الاستبيان ممن تعرضن للتحرش الجنسي - 59% من الأردنيات و 55.6% من اللاجئات السوريات - بأنهن «لا يعرفن» لماذا لم يأخذن في الاعتبار اتخاذ أي إجراءات قانونية، كما لو أن التقاعس عن هذا الأمر ليس خياراً، بل غريزة.

10 منظمة العمل الدولية، 2017 ب.

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

<https://photos.state.gov/libraries/jordan/444371/rabadids/JORDAN2015HumanRightsReport.pdf>

[تم الولوج 4 تشرين الأول/ أكتوبر 2018]

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

<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/JordanFinal%20-%20HiRes.pdf>

التوصيات

توصي منظمة النهضة للديمقراطية والتنمية (أرض) بما يلي:

توصية النساء بما يلي:

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

توصية أصحاب العمل بما يلي:

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

الوقاية

< قانونياً:

- إلزام أصحاب العمل باتخاذ خطوات مناسبة لحماية العاملات من المضايقات والإيذاء في مكان العمل سواء كانت صادرة عن صاحب العمل و/أو من يمثله أو حتى من الموظفين الآخرين، ونشر «سياسة التحرش الجنسي» الخاصة بمؤسساتهم على الموقع الإلكتروني الرسمي لهم.
- ينبغي تعديل المادة رقم (9) من قانون العمل، «السلامة والصحة المهنية» لإلزام أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة لموظفيه من الجنسين لتشمل مصطلحات ومفاهيم تتعلق بالتحرش وحدوث الانتهاكات والاعتداءات المختلفة، وليس فقط تلك الخاصة بـ «الأخطار والضرر» و«الأمراض» و«مخاطر العمل».
- إزالة الاستثناءات من تطبيق القانون والنص على وجود نظام خاص للعاملين بالنسبة للمزارعين والطباخين وعاملات المنازل و من في حكمهم ، و/أو إصدار نظام شامل يوفر الحماية في بيئة العمل ويساوي في الحقوق مع باقي العاملين في المجالات الأخرى وإعادة النظر بنظام عاملات المنازل الحالي، كما هو وارد في المادة رقم (3) من قانون العمل، لزيادة حمايتهن من المضايقات وسوء المعاملة.
- اتخاذ خطوات لمساعدة الأردنيات واللاجئات في الوصول إلى سوق العمل الرسمي، مثل فتح المجال أمامهن للعمل في المهن النسائية التقليدية والتي غالباً ما تكون مقيدة ومغلقة أمام النساء اللاجئات.

< اجتماعياً:

- للحد من الوصم الاجتماعي، لابد من وجود قدر أكبر من الشفافية بحيث يكون نطاق التحرش الجنسي في مكان العمل وطبيعته أكثر وضوحاً، وتوضيح إذا ما نجحت محاولات منعه والاستجابة له. 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 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 اللاجئات 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 إبلاغهم 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.

< مهنياً:

- 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 قدواجهن مضاعفات إضافية كفقدان العمل المدفوع نتيجة الإبلاغ عن الانتهاكات هو أمر ضروري ذلك أنهن الأكثر فقرًا وعرضة للانتهاكات وأشكال التمييز الأخرى.
- تحسين نظام النقل وتوفير مواصلات أفضل وأقل كلفة لمساعدة النساء على الوصول إلى الخدمات بشكل آمن.

الملحقات

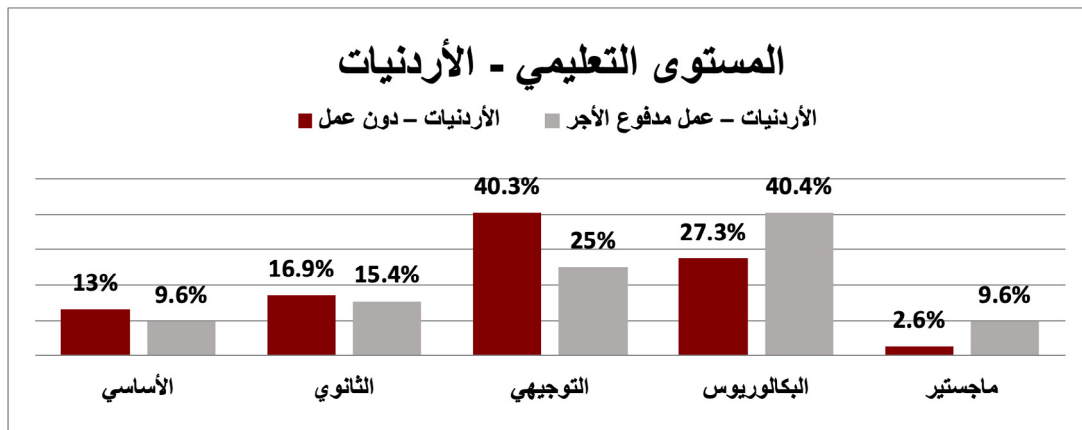
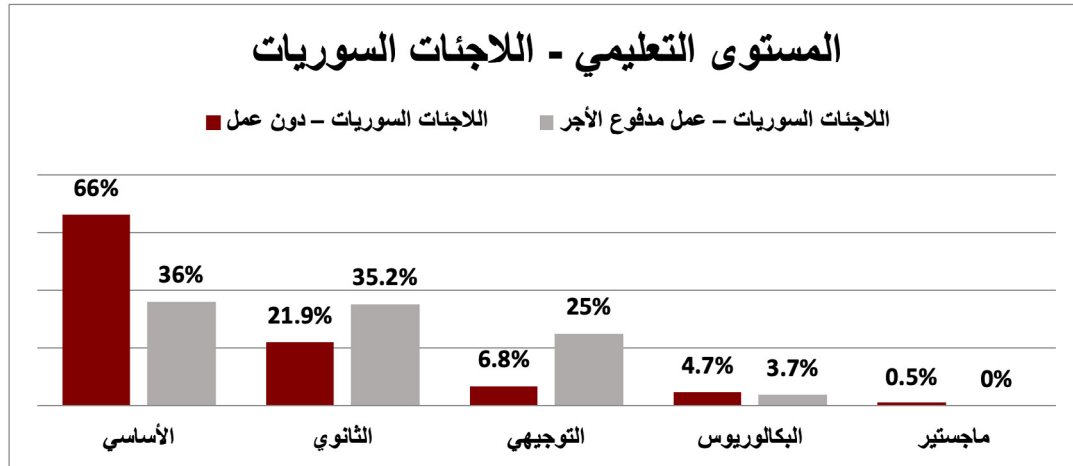
الملحق 1 - نبذة عن الشركات التي تمت مقابلة أصحابها

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	لا	نعم
7	المصانع 100% المزارع 0%	عقود يومية (نعم)	نعم	لا
8	24%	لا	لا	نعم
9	25%	نعم	نعم (5%)	نعم
10	38%	لا	لا	جزئياً**
11	50%	لا	لا	جزئياً
12	66% دون عقد	لا	لا	جزئياً
13	6%	نعم	نعم	جزئياً

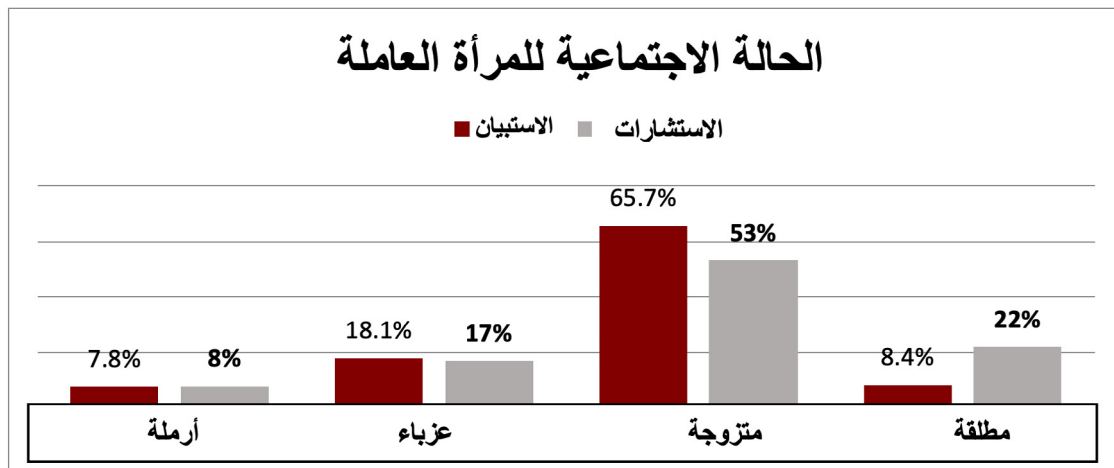
* من الجدير بالذكر أن تلك القطاعات المفتوحة أمام غير الأردنيين لا تزال قادرة على توظيف نسبة معينة فقط منهم، الأمر الذي يمكن أن يعتمد أيضاً على توافر الأردنيين وخبرات الموظفين غير الأردنيين المحتملين.

** 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 (أرض)



الملحق 3 - الحالة الاجتماعية للمستجيبات في استبيان منظمة النهضة (أرض)



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 أنها 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 للمعاناة بسبب أشكال أخرى من سوء المعاملة القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل، والذي يمس الكرامة الإنسانية ويهدد حقوق الفرد الشخصية النفسية والجسدية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية، دون أن يلجأ إلى التبليغ عن ذلك بالطرق الرسمية والقانونية أو اللجوء لطلب الحماية من الجهات ذات العلاقة، وذلك خوفاً من فقدان مكاسب مادية أو الإخلال بأوضاع اجتماعية معينة، وتبرير الممارسات أو تسويغها بكونها عائدة للعمل بالنسبة للمرأة والفتاة خاصة. وقد يعود السبب الكامن لهذه الحالات إلى علاقات القوة والضعف لدى الضحايا وعدم العلم بإجراءات الشكوى والتبليغ والمعرفة بالآليات القانونية أو قلة الثقة بجدواها وفعاليتها وقدرتها على توفير الحماية، وقد يكون ذلك أيضاً بسبب ضعف الأنظمة القانونية وآليات المساءلة في البيئة المحيطة بالضحية أو حتى بالمعتدي، والنظرة الاتهامية لضحية التحرش والتهديد بالإيذاء بوصف السمعة المجتمعية عند التبليغ. بالمقابل، قد يكون الإخفاء متعمداً وسببه شراسة بعض البيئات المجتمعية والمهنية مع تفضيل إبقاء هذه الانتهاكات قيد الكتمان أو بسبب عدم وضع آليات وإجراءات واضحة ومحددة تساعد على توفير بيئة تمنع التحرش أو سوء المعاملة بكافة أشكالها. الأمر الذي يجعل العديد من هذه الانتهاكات خفية وطي الكتمان، وتفضل العديداً ممن يتعرضن لها عدم إثارتها لاستحالة الإثبات والحصول على الأدلة، مما يجعل العلم بهذه الانتهاكات ومقدار حجمها محصوراً بدائرة خاصة قد لا تتجاوز المعتدي والضحية، والذي يؤدي إلى أن تغيب هذه النسب عن التقارير الرسمية وآليات المعالجة التشريعية والمهنية والمجتمعية، وتدفع العديد للمعاناة بصمت والتأقلم مع واقع سلبي يستبيح مشاعر الضحية وأمنها النفسي والاجتماعي والوظيفي والاقتصادي وحقوقها القانونية.

* التعريفات أعلاه تم إعدادها بناءً على رأي الخبراء في منظمة النهضة (أرض) وبلاستعانة ببعض المصادر مثل منظمة العمل الدولية.



P.O.Box: 930560
Amman11193 Jordan
Tel: +962 6 46 17 277
Fax: +962 6 46 17 278
www.ardd-jo.org

   ar_renaissance
 ArabRenaissance



النهضة العربية للديمقراطية والتنمية
Arab Renaissance for Democracy & Development