

# سلامة المرأة في بيئة العمل



تشرين الثاني

2021

## مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.



تصميم : نديم عبد الصمد

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

كما تهدف إلى التعرف على معايير الصحة والسلامة التي تؤثر بشكل خاص على النساء في مختلف القطاعات، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المدى القريب والبعيد وذلك بتحديد مجالات معينة لا تزال تشهد تفاوتات وتمييزاً بين الجنسين.

كما سيتم التركيز على تحليل هذه العوائق وفق عدة مستويات وهي: المستوى المؤسسي، المستوى الاجتماعي، والإطار القانوني، والمستوى التشريعي، وتحليل ماهية "السلامة في مكان العمل" للعاملين وأصحاب العمل من الذكور والإناث.

## إعداد: علا بدر

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى تحديد وتحليل العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي، كما تهدف هذه الدراسة التعرف على معايير الصحة والسلامة التي تؤثر بشكل خاص على النساء في مختلف القطاعات، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المدى القريب والبعيد، في إطار استجابة تضمن بيئة عمل لائقة للنساء، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي الكمي وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الكمية. على عينة بلغت (384) عاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتكون مجتمع الدراسة من المدن التالية: الكرك، الطفيلة، البلقاء، مادبا.

كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي وتم تصميم استبانة لجمع البيانات النوعية عن طريق المقابلات الشخصية المعمّقة، ولعدم وجود إطار لمجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة قصدية (12) خبير وخبيرة، لممثلين من المؤسسات الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية التي تعمل في الأردن، ومنظمات المجتمع المدني والناشطين العاملين في مجال التنمية وحقوق المرأة. كما تم عقد وتحليل (5) جلسات نقاش مركزة روعي فيها تنوع المكان، وتنوع أعمار المجموعة من كلا الجنسين. وكان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة توفير الصحة والسلامة المهنية للمرأة بلغت 47%، حيث تعاني النساء في قطاع العمل غير المنظم من تعدد أنواع الإصابات المهنية التي تمثلت بالكسور وإصابات العمود الفقري، أصابات الرأس، الخلع والالتواء، الرضوض، الانزلاق، الجروح (الوخزية والقطعية)، الحروق وغيرها، بينما تمثلت الإصابات أو المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل في قطاع العمل المنظم بآلام أسفل الظهر المزمنة والانزلاق الغضروفي واجهاد العينين والأمراض المزمنة وغيرها، في حين تتعرض النساء العاملات في القطاع الصناعي لأخطار وأمراض العمل أكثر من غيرهن يليها المهن التجارية والإدارية، ثم المهن الطبية، فالمهن الهندسية، ثم المهن التربوية والاجتماعية، كما وبينت النتائج أن العاملات يعانين من نقص التدريب وتنمية الوعي الوقائي والصحي في مجال الحماية من مخاطر العمل والحدّ من الحوادث كتدريبها على شروط وآليات معدات السلامة في العمل.

لم يتم رصد أي فرق في الجندر كما بينته النتائج بين خطابات واتجاهات أصحاب العمل الذكور والإناث فيما يتعلق بتوفير متطلبات السلامة ويعود السبب في ذلك أن النساء تشكل عمالة رخيصة في الكثير من المهن، كما وأشارت النتائج الى وجود عدد من المعوقات والتحديات تواجهها النساء العاملات في العمل تمثلت بالمشكلات المهنية كالتمييز بينهن وبين زملائهن الرجال ابتداءً من رفض طلباتهن عند التوظيف والفجوة في الأجور وغيرها، كما تبين أن أكثر الانتهاكات القانونية لحقوق العاملات من صاحب العمل تتجسد في عدم اشراكهن في التأمين الصحي بما نسبته 50.5%، يليها عدم اشراكهم في الضمان الاجتماعي بما نسبته 36.5%، ثم عدم اشراكهن في صندوق الادخار وقروض الإسكان 26.3%، وتبين النتائج وجود عدد من المعوقات الاجتماعية كالعبء المزدوج ما بين المنزل والعمل، والمشكلات النفسية كوجود مشاعر القلق والتوتر لدى العاملات، وعدم رضاهن عن سلوكهن الخاص، وعدم الكفاءة في الوصول إلى الأهداف المرغوبة، كما وتبين عدم تناسب في مهارات الخريجات مع الوظائف في سوق العمل، وغياب بعض المهارات الإنسانية لدى العاملات كالتفاوض والاتصال والقدرة على التواصل، ومهارة العمل ضمن إطار فريق واحد

ومهارة إدارة الوقت، وتُظهر الدراسة العمل المرن كحل آني ومناسب للنساء العاملات لحمايتهن من التعرض للمخاطر وإصابات العمل حيث تبين وجود علاقة في أبعاد سلامة النساء في العمل مصدرها عدد ساعات العمل اليومية، فكلما قلت ساعات العمل قل تعرضها للمخاطر وإصابات العمل.

وأشارت النتائج الى وجود بعض التحيزات الثقافية والجنسانية كأن تُحرم النساء من القروض أو التمويل، بالإضافة الى صعوبة الإجراءات اللازمة مثل وجود ضمانات وكفالات ورهانات، وعدم ثقة البنوك بالنساء المقترضات. وتبين النتائج تبايناً في الإجراءات القانونية المتخذة للحصول على الحق المتعلق بالعمل في حال الشكوى والابلاغ واختلفت الشركات الخاصة منها عن القطاع الحكومي أو عن المنظمات الأجنبية، في حين تباينت أسباب العنف كما بينتها النتائج فكانت أولى أسبابه علاقات السلطة غير المتكافئة تاريخياً يليها بعض الأيديولوجيات الثقافية كالتقاليد والأعراف التي تُستخدم لتبرير العنف ضدهن، يليها الوضع المادي والفقر ثمّ تقاعس الحكومات باتخاذ إجراءات لمنع العنف ضد النساء. كما تباينت مصادر العنف الذي تتعرض له النساء العاملات، حيث كان أهم مصدر من مصادر العنف هو أحد الزوار/ المراجعين/ الجمهور الذين يأتون الى أماكن عملهم بما نسبته (37%)، يليها المسؤول المباشر بما نسبته (31%) وأشخاص مجهولين بما نسبته (31.5%) يليها زميل العمل بنسبة (13%)، وتشير النتائج أن العنف ضد النساء العاملات لا ينحصر في شكل واحد بل يتخذ عدة أشكال تمثلت بالعنف النفسي يليها العنف الجنسي فالالاقتصادي فالإلكتروني فالجسدي، وأظهرت الدراسة بأن أكثر الأماكن التي تعرضت فيها العاملات للعنف هي أماكن عملهن، يليها الشارع ثم الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي. وخرجت الدراسة في ضوء نتائجها باستراتيجية للتعاطي مع سلامة العاملات في الأردن لإعداد بيئة عمل آمنة وصحية لهن، والحد من العنف الوظيفي والتمييز الممارس ضد النساء العاملات، وبالتالي إمكانية مقاومة تلك السلوكيات.

**وكان من أهم التوصيات:** وضع برامج ودورات تدريبية أساسية ومتخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية للعاملات وتأمين بيئة العمل، وتطوير وتنشيط قدرات المفتشين في وزارة العمل، كما وتوصي الدراسة بتصميم قاعدة بيانات شاملة وموحدة لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، والتوسع في توفير بيئة صديقة للنساء العاملات، بتوفير الحضانات ورياض الأطفال مقابل رسوم مشجعة في مناطق العمل، وتفعيل المادة (72) من قانون العمل الأردني، وإعادة النظر بسياسات الأجور المتبعة للحد من الفجوة بين الجنسين. وتوصي الدراسة بتعزيز الوعي بأهمية وجود موازنات حساسة للنوع بحيث تصاغ استناداً الى تقدير الاختلاف في أدوار واحتياجات النساء في المجتمع، ومراجعة القوانين والتشريعات المرتبطة بحماية النساء من العنف الوظيفي ومراقبة تنفيذ هذه القوانين من قبل جهات مختصة، ومواءمتها مع الاتفاقيات والمعاهدات موضوعاً وشكلاً، وتسخير التكنولوجيا لتعزيز مكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل والأماكن العام، وأخيراً ضرورة إعداد مدونة سلوك عامة تحتوي على تعريفات واضحة للعنف الوظيفي ضد النساء وأشكاله وبيان عقوباته وخاصة العنف الإلكتروني والتحرش الجنسي.

9	1-1 مدخل إلى الدراسة.....
10	أهداف الدراسة:.....
10	منهجية البحث:.....
11	2-1 تعريف المصطلحات:.....
11	1-2 الصحة والسلامة للمرأة العاملة:.....
19	2-2 التمييز في مكان العمل.....
36	2-3 العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل.....
36	نتائج الدراسة ومناقشتها:.....
36	3-1: الصحة والسلامة للمرأة العاملة.....
36	3-1-1: الحوادث والاصابات والأمراض التي تتعرض لها النساء في العمل.....
40	3-1-2: الحوادث والاصابات والأمراض التي تتعرض لها النساء في قطاع العمل غير المنظم.....
42	3-1-3: الحوادث والاصابات والأمراض التي تتعرض لها النساء في قطاع العمل المنظم.....
44	3-1-4: مدى التزام أصحاب العمل (ذكور، إناث) بمعايير السلامة المهنية في منشآتهم.....
56	3-1-5: السبل المحتملة لتخفيف نسبة الإصابات والحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل.....
59	3-1-6: آليات تعزيز دور مفتشي العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية للنساء العاملات....
64	3-2: التمييز في مكان العمل.....
65	3-2-1: أهم المعوقات والتحديات التي تواجه النساء العاملات.....
76	3-2-2: تناسب مهارات الخريجات مع الوظائف في سوق العمل.....
78	3-2-3: تأثير التمييز ضد النساء العاملات على سوق العمل الأردني.....
82	3-2-4: تداعيات زيادة المرونة على الأمن الوظيفي ومسؤوليات النساء في المنزل.....
84	3-2-5: المقترحات لتعزيز وحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات بالاستناد الى معايير العمل.....
89	3-2-6: الإجراءات القانونية المتبعة للحصول على الحق المتعلق بالعمل في حال الشكوى والابلاغ..
94	3-2-7: الخدمات التي تساعد النساء العاملات على مواجهة الانتهاك القانوني.....
95	3-2-8: التعديلات القانونية اللازمة لضمان مساواة أكبر بين الجنسين وإزالة الحواجز التي تعترض طريق النساء في العمل.....
101	3-3: العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل.....
101	3-3-1: مسببات العنف ضد النساء في مكان العمل.....
107	3-3-2: مدى كفاية النصوص القانونية لردع العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل.....
	تعزى لنظام الأجور المعمول به في أماكن العمل
115	3-3-3: الجهات المقترحة للمشاركة في مكافحة العنف ضد النساء العاملات.....
117	3-3-4: دور الوسائل التكنولوجية في مكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي، كاستخدام تطبيق StreetPal, SafeNes, Securella وغيرها.....
117	3-3-5: الآثار السلبية للعنف على النساء من الناحية الشخصية والأسرية والمجتمعية.....
120	3-3-6: الصعوبات أو المعوقات التي تواجه المجتمع الأردني في التصدي لظاهرة العنف.....
122	3-3-7: استراتيجية مقترحة للتعاطي مع سلامة العاملات في الأردن.....
130	3-4: بناء الواقع الأردني للنساء في مكان العمل.....

139	خاتمة: قبولية النساء العاملات في الفضاء العام.....
141	3-5 التوصيات: .....
141	3-5-1 على مستوى الصحة والسلامة للنساء العاملات:.....
142	3-5-2 على مستوى التمييز في مكان العمل.....
144	3-5-3 على مستوى مكافحة العنف في مكان العمل.....
145	المصادر والمراجع باللغة العربية:.....

## قائمة الجداول

	جدول رقم (1): المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي
14	الجولة الرابعة (2020).....
20	جدول رقم (2) معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للسكان للربع الرابع من عام 2020.....
	جدول رقم (3) فرص العمل المستحدثة للأفراد في القطاع العام والخاص للعام 2017، ومتوسط الدخل
21	الجاري السنوي للأسرة لعام 2018.....
40	جدول رقم (4) اختبار التباين الاحادي (ONE-WAY ANOVA) لابعد سلامه المرأة في العمل.....
41	جدول رقم (5) اختبار شيفيه البعدي (SCHEFFE POST HOC).....
48	جدول رقم (6): الحوادث والاصابات والامراض المهنية في مكان العمل.....
	جدول رقم (7) اختبار التباين الاحادي (ONE-WAY ANOVA) لابعد سلامه المرأة في العمل تعزى
48	للدخل الشهري.....
49	جدول رقم (8): اختبار شيفيه البعدي (SCHEFFE POST HOC).....
54	جدول رقم (9): الصحة والسلامة للنساء العاملات .....
69	جدول رقم (10) مدى فقد العاملات لأحد الحقوق القانونية .....
	جدول رقم (11) اختبار التباين الاحادي (ONE-WAY ANOVA) لابعد سلامه المرأة في العمل مصدرها عدد
84	ساعات العمل اليومية .....
84	جدول رقم (12): اختبار شيفيه البعدي (SCHEFFE POST HOC).....
	جدول رقم (13): مصفوفة تحليل خطوات وآليات الشكوى والابلاغ عن العنف أو التمييز في العمل
93	ونائجها .....
107	جدول رقم (14): مصادر العنف ضد العاملات خلال فترة عملهن .....
111	جدول رقم (15): مدى وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية .....
113	جدول رقم (16) اختبار التباين الاحادي (ONE-WAY ANOVA) لمدى وعي النساء بالعنف الرمزي .....
113	جدول رقم (17) اختبار شيفيه البعدي (SCHEFFE POST HOC).....
114	جدول رقم (18) اختبار التباين الاحادي (ONE-WAY ANOVA) لوعي النساء العاملات بالعنف الرمزي.....

- جدول رقم (19): اختبار شيفيه البعدي (SCHEFFE POST HOC) ..... 114
- جدول رقم (20) أماكن العنف التي تعرضت لها النساء العاملات..... 115
- جدول رقم (21) ردود فعل النساء العاملات اللواتي تعرضت للعنف..... 120



مدخل إلى الدراسة

منذ ما لا يقل عن نصف قرن حدثت تحولات هامة في العالم على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، وكانت تلك التحولات محمّلة بانعكاسات هامة بعضها سلبي والآخر إيجابي على نمط الحياة بشكل عام وعلاقات العمل بين الافراد بشكل خاص.

ولئن استفادت الشعوب خاصة في البلدان الصناعية من التقدم التكنولوجي وظهور مجتمعات المعرفة والرقمنة، وبيّرت قضاء المآرب وقوّيت المسافات فإنها استدعت في البلدان النامية قيام علاقات اجتماعية وتحويل التشريعات القانونية في اتجاه المساواة وحقوق الانسان لمجاراة تلك البلدان، وبالرغم من ذلك ما زال إسهام النساء في القوى العاملة محدوداً؛ بسبب ما يعانيه من تمييز مجتمعي بحقهن في الحصول على فرص العمل مقارنة بالرجال لا لشيء إلا لجنسهن، ولا نبالغ إذ نحن قلنا أن هذا التمييز على أساس الجنس يحرم الملايين من النساء في العالم من الوظائف، ويحصرهن في مهن معيّنة، ولا يزال جزء كبير منهنّ يتعرض للتمييز بسبب الحمل والوضع الاجتماعي والمسؤوليات العائلية، فيما تبقى الثغرة في الدخل بين الجنسين مشكلة عالمية بغض النظر عن قدراتهن أو اشتراطات الوظائف.

ويزداد الأمر تعقيداً على النساء عندما ينصدمن بهشاشة الإجراءات الضرورية لتوفير شروط العمل اللائق، ولاسيما تلك المتعلقة بظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة العامة، من حيث توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية من أخطار العمل ووسائل الإسعاف الطبي والفحص الطبي الدوري لهن، في ظل غياب الحد الأدنى من الحماية الاجتماعي.

ولتكون سياسات الارتقاء بالصحة فعالة على النساء والرجال في آن واحد، يجب أن تستند إلى معلومات أكثر دقة عن العلاقة بين الصحة وأدوار النوع الاجتماعي، ويجب أن تأخذ سياسات الارتقاء بالصحة للنساء بعين الاعتبار أدوارهن الثلاثة كمربيات في المنزل وأمّهات وعاملات، مثلاً في وضعية العمل للنساء الحوامل وتعرضهن للمواد الكيميائية التي قد يعملن بها، ولعل هذه التدابير لا تطبق على الرجال أو النساء غير الحوامل.

ولأن الدعوة إلى المساواة والعدالة بين الجنسين تقتضي إدخال النساء إلى عالم الأعمال وتقاسمهن حصة من تلك السلطة الممنوحة للرجال، يمكن للبعض أن يفسروا هذه الحقوق على أنها تهدد النظام الاجتماعي وتُتلف البنية السلطوية المكّرسة، مما ينعكس سلباً على النساء وبالتالي استبعادهن عن النشاط الاقتصادي اعتقاداً منهم بعدم ملاءمتهن لهذا العمل، وقد يلجأ البعض إلى العنف كآلية من آليات البناء المجتمعي التي تُنتجها الغيّرية الإقصائية في سيرورات تشكيلها للعالم ومأسسته، ليبدو هذا العنف الذي تتعرض له النساء العاملات في الآن ذاته الأداة والوسيلة والمطلّة لصناعة نساء مغيّبات تماماً عن الشأن العام، مما يزيد من معدلات البطالة بينهن وتدني نسبة مشاركتهن في سوق العمل.

ولا يختلف المجتمع الأردني عن بقية المجتمعات النامية، وذلك عندما نتكلم عن سماته ذات العلاقة بالموروث الثقافي الذكوري والبنية الاجتماعية والأسس الاقتصادية، حيث تتحكم العادات والتقاليد الموروثة التي من شأنها حصر دور النساء في مواقع محددة؛ مما أدى إلى انعدام وجود خطط تنموية تتفق مع منهج اقتصادي محدد لاستيعاب تلك الأيدي العاملة النسائية.

وغني عن القول أن النساء في كل الثقافات والمجتمعات قد عانين طويلاً من هذا العنف والتمييز الذي خلفه القهر الذكوري، مما جعل الشرعية الدولية المرتبطة بنيوياً بحقوق الانسان تدرك ذلك الخلل في أنظمة وبنية العلاقة السياسية والاجتماعية والاقتصادية بين الأفراد، وأن تعمل على إيجاد نظام جديد يعترف بتكافؤ هذه العلاقات بين الجنسين والقضاء على كل ما يؤسس لها من أنماط التفكير والسلوك المؤلدة للتمييز والعنف ضدها.

**وتهدف هذه الدراسة** إلى تحديد وتحليل العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي، كما تهدف هذه الدراسة التعرف إلى معايير الصحة والسلامة التي تؤثر بشكل خاص على النساء في مختلف القطاعات، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المدى القريب والبعيد، في إطار استجابة تضمن بيئة عمل لائقة للنساء، وتجعلهنّ يؤمننّ أيضاً أنهن صاحبات مشروع تنموي ويستطعن المشاركة في المجتمع بأدوارٍ توازي أدوار الرجال، وذلك بتحديد مجالات معينة لا تزال تشهد تفاوتات وتمييزاً بين الجنسين، وتستلزم اتخاذ تدخلات من المؤسسات التنفيذية المعنية على صعيد السياسات بشأنها لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني، كما سيتم التركيز على تحليل هذه العوائق وفق عدة مستويات وهي: المستوى المؤسسي، المستوى الاجتماعي، والإطار القانوني، والمستوى التشريعي، وتحليل ماهية «السلامة في مكان العمل» للعاملين وأصحاب العمل من الذكور والإناث.

اعتمدت **منهجية البحث** على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب البحث الكمي والنوعي، حيث تم مراجعة مختلف الدراسات والادبيات والمؤشرات ذات العلاقة والمؤشرات الإحصائية كافة التي تتعلق بسلامة المرأة في العمل، وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الكمية، على عينة بلغت (384) عاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، على مجتمع الدراسة وهو الكرك، الطفيلة، البلقاء، مادبا، الملحق (1) يتضمن الاستبانة.

كما تم تصميم استمارة لجمع البيانات النوعية عن طريق المقابلات الشخصية المعمّقة ولعدم وجود إطار لمجتمع الدراسة تمّ اختيار عيّنة قصدية عددها (12) خبير وخبيرة، لممثلين من المؤسسات الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية التي تعمل في الأردن، ومنظمات المجتمع المدني والناشطين العاملين في مجال التنمية وحقوق المرأة، الملحق (2) يتضمن أسماء المشاركين في المقابلات المعمّقة، كما روعي بعين الاعتبار التنوع في المستويات التعليمية ومجالات العمل، الملحق (3) يتضمن الاستمارة.

كما تمّ عقد جلسات النقاش المركزة والبالغ عددها (5) جلسات مركزة روعي فيها تنوع المكان (مدينة، قرية، مخيم)، وتنوع أعمار المجموعة (شباب، أعمار متوسطة، كهول) ومن الجنسين، حيث اشتملت الجلسة الأولى على عاملات في قطاع العمل غير المنظم بتاريخ 6/ أيار/ 2021، واشتملت الجلسة الثانية على مجموعة ممثلة عن النساء العاملات في قطاع العمل المنظم بتاريخ 9/ أيار/ 2021، واشتملت الجلسة الثالثة على مجموعة من مجموعة ممثلة عن النساء صاحبات الأعمال بتاريخ 15/ أيار/ 2021، في حين كانت الجلسة الرابعة مجموعة ممثلة عن العمال الذكور من مختلف القطاعات (منظم، غير منظم) بتاريخ 17/ أيار/ 2021، وجاءت الجلسة الخامسة مع مجموعة ممثلة عن أصحاب العمل (الذكور) بتاريخ 20/ أيار/ 2021، الملحق (4) يتضمن قائمة بأسماء المشاركين في جلسات النقاش المركزة.

## 1-2 تعريف المصطلحات:

**1- التمييز العنصري ضد النساء:** أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إجحاط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إجحاط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.<sup>1</sup>

**2- بيئة العمل:** هو الموقع الذي يستخدم لأداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي، والمناطق التي تحيط بالعمل مثل مبنى المنشأة أو موقع المكاتب، كما قد تشمل مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء والمميزات الإضافية الخاصة في العمل.<sup>2</sup>

**3- الاغتراب الثقافي:** هو عملية اجتماعية وفي نفس الوقت حالة نفسية تنتج من خلال المشاعر الكامنة للعزلة والعجز.<sup>3</sup>

**4- الفاعلين الاجتماعيين:** مجموعة الأفراد أو الكيان الذي يفترض تمثيل مصالح معينة ويعمل من أجل تحقيق أهداف معينة ولتحقيقها يجب على الفاعلين الاجتماعيين المختلفين التفاعل مع بعضهم البعض، للتأثير على مختلف العمليات الاقتصادية أو الثقافية أو السياسية في المجتمع الذي تتدخل فيه، كما أن أفعالهم لها معنى وتحمل القيم، ولقد تم ذكرهم في الدراسة باسم الأعوان الاجتماعيين وهو المصطلح الذي اعتمده بورديو لأن العون في معناه الذي اعتمده هو الانسان باعتباره سبباً جزئية في اشتغال النسق الاجتماعي.<sup>4</sup>

## 1-2 الصحة والسلامة للمرأة العاملة:

لا شك أن موضوع السلامة والصحة المهنية للعاملين والعاملات من أخطار العمل والأمراض المهنية من الموضوعات القديمة قدم الإنسانية، ذلك لأن هذا الموضوع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الإنسانية والأخلاقية من قبل أصحاب الأعمال تجاه العاملين لديهم، ومهما اختلف طرفي العملية الإنتاجية في وجهات النظر فإن بينهما هدف واحد متفقان عليه منذ بداية العلاقة التعاقدية وهذا الهدف هو استمرار المنشأة والحفاظ عليها.

وتطور على مدى السنين تعريف ونطاق السلامة والصحة المهنيّتين من خلال عملية تدريجية مستمرة والتي توسعت مروراً بفروع النشاط الاقتصادي والاهتمامات الوطنية وصولاً إلى الساحة العالمية، ووفقاً للتعريف الشامل الذي اعتمده اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية المعنيّة بالصحة المهنية في دورتها الأولى (1950)، ينبغي للصحة المهنية أن تهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن، والتعرف إلى المخاطر التي تنشأ في مكان العمل أو تصدر عنه وتقييمها ومكافحتها.<sup>5</sup>

1 الأمم المتحدة (1979): اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (سيداو).  
2 عكر، منى (2020): أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد 11.  
3 بورديو، بيير(1990): الرمز والسلطة، ترجمة عبدالسلام بن عبدالعالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء  
4 صليبي، أنيسة، وعماني، نريمان (2019): مفهوم إعادة الإنتاج عند بيار بورديو، رسالة ماجستير، جامعة 08 ماي 45، الجزائر.  
5 مكتب العمل الدولي (2002): العمل اللائق - العمل المأمون، تقرير تمهيدي مقدم إلى المؤتمر العالمي السادس عشر بشأن السلامة والصحة في العمل، فيينا، 26-31

ولا بد من الإشارة إلى أن مفهوم صحة الفرد لا تعنى مجرد خلوّه من الأمراض المعروفة، بل هي في مفهومها الشامل حالة «اكتمال الكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد»، وبرغم تعدد مفاهيمها إلا أنها جميعاً تدور في فلك واحد هو الإنسان العامل، وكيف يوفر له الأمن والأمان والصحة من أجل تفرّغه للعملية الإنتاجية وتحقيق أعلى معدلات بأفضل جودة، ولكي يتم ذلك فلا بد من الاتجاه إلى بيئة ومواقع العمل لنجعلها آمنة، وهذا لن يتأتى إلا باتباع إرشادات السلامة والصحة المهنية. من أجل ذلك يُعرّف الأمن المهني بأنه الاحساس بالأمان والطمأنينة في مجالات العمل المختلفة إزاء كل ما يهدد الإنسان العامل في سلامته وصحته، وتشتمل على شقين أو جانبين رئيسيين هما السلامة والصحة المهنية، ومن هنا فإن السلامة والصحة المهنية تهدف إلى حماية عناصر مقومات الإنتاج الأساسية، وبهذا تؤدي الوظائف الاجتماعية للاقتصاد أو الثروة القومية للبلاد، فالحفاظ على العنصر البشري أي على العامل سيد الآلة، والحفاظ على الآلة نفسها، والحفاظ على مواد العمل، وإحاطتها بسياسات الأمن وإشاعة الطمأنينة ونشر السلامة في جو العمل والوقاية من الحوادث والكوارث الصناعية هو الهدف المراد تحقيقه، وبالتالي فإن السلامة والصحة المهنية هي مجموعة من الخطوات والإجراءات التي تُتخذ لتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث، كما وتنعقد فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار.<sup>6</sup> إن توفير بيئة عمل آمنة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية وخاصة في ظل انتشار جائحة كورونا سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدول، حيث تشير الدراسات إلى أن الأمراض والإصابات المهنية تؤدي إلى خسارة 3.94% من الناتج القومي الإجمالي.<sup>7</sup>

### ولكي تتحقق الاهداف السابقة ذكرها لا بدّ من توافر المقومات التالية:

1. التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت.
2. التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني.
3. التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.<sup>8</sup>
4. دعم السلوك الصحي والمهني في العمل وتعزيز انعكاساته الإيجابية على صحة واقتصاد المجتمع.
5. اشراك العمال وممثليهم في وضع السياسات الصحية لبيئاتهم المختلفة.
6. دراسة المحددات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في صحة العمال والعمل على تحسينها.<sup>9</sup>

حيث تلعب المحددات الاجتماعية دوراً مختلف التأثير في تشكيل صحة المرأة العاملة، وهي كما

6 معهد الامن الصناعي (2002): السلامة والصحة المهنية، مطابع المؤسسة الثقافية العمالية

7 تمكين (2020): إصابات العمل وغياب معايير الصحة والسلامة المهنية، مؤسسة فورد، الاردن

8 المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية (2019): المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

9 International Labour Organization (2019): Safety And Health at the Heart of the future of work, Building on 100 Years of Experience, Switzerland

عرفتها منظمة الصحة العالمية<sup>10</sup> بأنها: " الظروف التي يولد فيها الناس وينمون ويعيشون ويعملون، وتتشكل هذه الظروف من خلال توزيع المال والموارد والسلطة على المستوى العالمي والوطني والمحلي». وهناك من يقصّر تلك الظروف إلى عوامل محددة، والبعض بسبب مصالحه السياسية والاقتصادية يحصرها بالعامل الفردي فقط، ويتغافل عن التوزيع العادل للموارد والمال، ولكنها بصورة عامة تشمل العناصر التالية: العادات، الثقافة، السكن، العمل وظروفه، البطالة، الدخل، الجيران والمجتمع المحلي، الأمن الغذائي، الجندر، العمر، التعليم، السلوك ونمط الحياة، الحصول على المعلومات والنقل، ويجب أن تكون أماكن العمل بيئات مفتوحة ويسهل الوصول إليها وتقبل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أيضاً.

ورغم ما حدث من تقدم بطيء وإن كان مستمراً في الكثير من البلدان، فإن الحوادث والأمراض المهنية لا تزال كثيرة الحدوث بصورة بالغة، ولا تزال تكلفتها كبيرة من حيث المعاناة الإنسانية والأعباء الاقتصادية، كما أن هناك العديد من البلدان التي لا تتوافر لديها النظم الفعالة لتسجيل الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل والإخطار بها، مما يبرز الحاجة الشديدة إلى مزيد من الإحصاءات الشاملة وخاصة بعد اعتماد بروتوكول مؤخراً لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين رقم 155 والمتعلق بتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها.<sup>11</sup>

إن الرجال أكثر عرضة للحوادث في العمل من النساء نتيجة لبعض الوظائف الخطرة التي يقومون بها كالإنشاءات، إلا أن المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل متشابهة في كلا الجنسين، ومن هنا فإن التعرف على الفروق بين الجنسين في القوى العاملة أمر حيوي؛ للتأكد من أن أماكن العمل آمنة وصحية للجميع، كما ويجب اتباع نهج يراعي الفوارق بينهما للتأكد من أن قضايا النوع الاجتماعي هي جزء لا يتجزأ من المعلومات، وخاصة عند جمع ووضع المعايير والتشريعات والإجراءات العملية لمنع المخاطر والسيطرة عليها، ووضع السياسات وإشراك النساء في هيئات صنع القرار المتعلقة بها.

ولا يختلف الواقع في الأردن عن بقية أنحاء العالم فيما يتعلق بهذه المشكلة، فالمملكة تعاني بشكل كبير من عدد إصابات العمل داخل المنشآت أياً كانت حكومية أو خاصة، وتعتبر الحوادث والأمراض ذات الأسباب المهنية هي الرئيسية للإصابات والوفيات بين العمال، وتفيد أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي<sup>12</sup> أن حوادث وإصابات العمل التي يجري إبلاغ مؤسسة الضمان عنها تتراوح سنوياً ما بين 14 إلى 15 ألف إصابة، بمعدل واحدة كل 40 دقيقة تقريباً، كما تقع وفاة ناشئة عن إصابة عمل كل يومين. إلا أن هذه الأرقام لا تعكس الواقع الفعلي نظراً لأن نسبة كبيرة من العاملين في قطاع العمل غير المنظم لم يشملهم الضمان الاجتماعي، حيث تبين أن ما يقارب 48% من مجمل العاملين في الأردن غير مسجلين في الضمان الاجتماعي، كما تُظهر البيانات أن الضمان حالياً يشمل حوالي ثلثي العمال في القطاع المنظم أما الثلث غير المشمول فهم العمال في المنشآت الصغيرة التي يعمل فيها أقل من خمسة عمال، والتي تتهرب من التسجيل لأسباب عديدة علماً بأن معظم هؤلاء العمال هم من الأقل أجراً في الأردن.<sup>13</sup>

10 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series, 11

11 مكتب العمل الدولي (2002): العمل اللائق - العمل المأمون، تقرير تمهيدي مقدم إلى المؤتمر العالمي السادس عشر بشأن السلامة والصحة في العمل، فيينا، 26-31

12 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي(2019): التقرير السنوي لمؤسسة الضمان الاجتماعي 2019.

13 مركز الفينيق (2020): ورقة سياسات، نحو شمول جميع العاملين في الأردن بمنظومة الضمان الاجتماعي، الأردن.

وتختلف الوظائف التي يقوم بها الرجال والنساء وظروف عملهم في المجتمع، وبالتالي تختلف أنواع المخاطر التي قد يتعرضون إليها، ومن هنا يجب مراعاة ما يلي:<sup>14</sup>

## 1- الوظائف التي تميل لها النساء في المجتمع الاردني:

يستحوذ قطاعا الصحة والتعليم على تفضيلات النساء للمهن، وهما قطاعان يتسمان بكثافة تشغيل الإناث، حيث تزيد نسبة العاملات في كل منهما قليلاً عن 50%. وهذه الاتجاهات الكلية تشي بأن العاملات لسن عالقات في قطاعات تتميز بالنمو المنخفض فحسب بل أيضاً في القطاعات التي تتسم بتدني إنتاجية العمالة.

ويبدو أن نواتج سوق العمل الأردني تعكس في الأساس مجالات الدراسة التي تميل الاناث إلى دراستها، فتكون أكثر تركزاً في الدراسات المتصلة بالعلوم الإنسانية، مع حضور قليل جداً في المجالات التقنية والتخصصات العلمية بوجه عام.<sup>15</sup> إن قراءة سريعة للبيانات الإحصائية تشير إلى وجود ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني، كما يبينها الجدول رقم (1)،<sup>16</sup> وهناك وظائف ومهن تصنف بالأنثوية، فعمل الاناث يتركز في نشاطي «التعليم» و«الصحة والعمل الاجتماعي»، نظرا للفرق بين أعداد الاناث والذكور العاملين في هذه القطاعات، كما وتفتقر تلك القطاعات التي تعمل فيها النساء إلى مقومات السلامة والصحة المهنية، فعلى سبيل المثال تشير الاحصائيات من قبل وزارة الصحة الأردنية ونقابة الأطباء إلى زيادة حالات العنف ضد الكوادر الطبية وانتشارها في المستشفيات الحكومية والخاصة على حد سواء، كما أن جرائم العنف اللفظي والجسدي

وحالات التحرش التي قد تتعرض لها النساء في هذا القطاع تلقي بظلالها السلبية عليهن وقد تدفعهن إلى الانسحاب من سوق العمل في النهاية.<sup>17</sup>

جدول رقم (1): المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي، الجولة الرابعة (2020)

الفقرة	الجنس	المجموع
الصناعات التحويلية	إناث	18,061
	ذكور	121,396
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	إناث	13,055
	ذكور	852,179
الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الاجباري	إناث	36,589
	ذكور	323,742
الزراعة والحراة وصيد السمك	إناث	1,923
	ذكور	20,318

14 UNISON (2018): Women's health and safety at work, UNISON Centre, London

15 البنك الدولي (2016): مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر

16 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

17 القيسي، سليم (2016): أسباب العنف وأشكال الاعتداء على الكوادر الطبية في المستشفيات الحكومية والخاصة في الأردن، المجلة الأردنية

للعلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، ص 93-108

التعليم	إناث	99,764
	ذكور	68,712
أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية	إناث	37,484
	ذكور	36,278

دائرة الإحصاءات العامة (2020)

بشكل عام، يبدو أن تركيز النشاط الأنثوي في قطاعات قليلة أخذ في الازدياد وليس الانخفاض كالصحة، ولم يكن هناك تحسن إيجابي كبير في المستويات الإجمالية للفصل في القطاعات، على الرغم من أن النساء أصبحن يشغلن وظائف «ذكورية» بشكل أكثر تقليدية كتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية.

ويشير تقرير الضمان الاجتماعي<sup>18</sup> أن نسبة عالية من النساء يعملن في قطاعات تتطلب عمل يدوي وشاق، مثل قطاعات الزراعة والخياطة وصناعة الملابس والأحذية والنسيج، وصناعة الأغذية والأدوية، وفي النظافة ورياض الأطفال وغير ذلك، إلا أن عدداً كبيراً منهن غير مشمولات في مظلة الضمان الاجتماعي لأسباب عدة، كما وأشار الضمان الاجتماعي أن قطاع الصناعات التحويلية هو الأكثر هشاشة في تطبيق معايير الصحة والسلامة، إذ أن 33% من إصابات العمل تحدث فيه، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة بما نسبته 16.81%، أما قطاع المطاعم والفنادق فالنسبة 10.87%<sup>19</sup>

تناولت العديد من التشريعات والقوانين الأردنية موضوع الصحة والسلامة المهنية، بدءاً من الدستور، وقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون الصحة العامة والعديد من الأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة مثل نظام العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات، ونظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل ونظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية وغيرها من التعليمات والقرارات، وقد نص قانون العمل الأردني في الفصل التاسع المادة (78) والمادة (80) بتأمين بيئة العمل ودور أطراف العملية الإنتاجية (أصحاب الأعمال-العمال-الحكومة) والذي يتلخص في تحقيق أهداف المنشأة وهي زيادة الإنتاجية ومنع الأمراض والإصابات والحوادث والكوارث الصناعية واتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة، وبالتالي حماية البيئة الخارجية في المجتمع وليس الداخلية فقط، مما يجعلها بيئة عمل سليمة وأمنة، وهذا بالتالي يؤدي إلى تقليل نسب الغياب والانقطاع عن العمل وتكون المخرجات هي زيادة الإنتاج والتنمية الاقتصادية<sup>20</sup>.

الا أنه وفي الوقت ذاته لم يصادق الأردن على الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، المتمثلة في اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155)، واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (161)، واتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية رقم (170)، واكتفى بالمصادقة على ثلاث اتفاقيات أخرى هي الاتفاقية رقم (119) التي تتعلق بالوقاية من الآلات، والاتفاقية رقم (120) وتتعلق بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب، والاتفاقية رقم (124) المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، ويشكل هذا الأمر انتقاصاً في المعايير التي يتم

18 مؤسسة الضمان الاجتماعي (2018): التقرير السنوي لعام 2018، الأردن

19 مؤسسة الضمان الاجتماعي (2018): التقرير السنوي لعام 2018، الأردن

20 شرارة، مجدي (2016): السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش إيبيرت، مصر

اتباعها في ذلك المجال،<sup>21</sup> نظراً لتعرض العاملات في مختلف القطاعات وخاصة قطاع الفنادق والمطاعم والرعاية الصحية وقطاع النظافة، بالإضافة إلى القطاعات التقليدية كالزراعة والصناعات التحويلية وحتى التعليم لمختلف الاخطار التي تمس سلامتتهن بشكل مباشر، ويوجد الآن معلومات أكثر من ذي قبل حول أنواع الحوادث والمشكلات الصحية التي تتحملها النساء في العمل، والتي من المعروف أنها مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالاختلافات في نوع العمل الذي يقومون به، فهن أكثر عرضة للانزلاق والسقوط والحوادث المرتبطة بالعنف، كما وتعتبر الأمهات الصغيرات اللاتي لديهن أطفال صغار فئة ضعيفة ومهمشة بشكل خاص فيما يتعلق بدخولهن إلى سوق العمل؛ نظراً لان معدلات نشاطهن أقل بكثير من معدلات نشاط الأمهات الأكبر من 30 عامًا، مما يجعلهن بحاجة إلى تدابير لتقييم التوظيف وظروف العمل المحتملة لهؤلاء الأمهات الشابات، وتلبية بعض احتياجاتهن الخاصة في سياسة الصحة والسلامة المهنية والوقاية وما يتصل بها من السياسات، ناهيك عن صعوبة الوصول إلى سوق العمل التي قد تجعلهم أكثر عرضة لقبول ظروف عمل أسوأ من غيرهن.<sup>22</sup>

## 2- النساء في قطاع العمل غير المنظم

يتزايد العمل غير المنظم بين النساء مما يثير مخاوف متعددة بشأن السلامة والصحة المهيتين، حيث تكون مستوى الأجور في هذا القطاع عادةً متدنياً ودون متوسط الأجر المعروف أو دون مستوى الأجور في قطاع العمل المنظم، كما أن العاملات في هذه الأنشطة غير مشمولات في أنظمة الضمان الاجتماعي وما شابهه من أنظمة الحماية الاجتماعية، وافتقار قطاع العمل غير المنظم إلى الحد الأدنى من المعايير المتصلة بظروف العمل، وهو ما يؤثر على سلامة العاملات المهنية والصحية.<sup>23</sup>

لقد أدى فشل السياسات الاقتصادية في تعزيز قدرة الاقتصاد الوطني وتوليد فرص عمل مستحدثة، إلى جانب ضعف مخرجات التعليم وتناسبها مع متطلبات سوق العمل، نتيجة عدم الأخذ بعين الاعتبار حاجات سوق العمل عند تصميم البرامج التعليمية، في ظل غياب الرقابة الرسمية في تطبيق واحترام معايير العمل المختلفة، كذلك سياسات حرمان غالبية العاملين في الأردن من حق المفاوضة الجماعية من خلال التنظيم النقابي، ناهيك عن اتساع رقعة منشآت الأعمال التي لا تطبق معايير الحماية الاجتماعية الأساسية في العمل بما فيها اشتراكات التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.

ان الالتزامات والأعباء الضريبية والمالية العالية التي تترتب على المشاريع وتسجيل منشآت الأعمال دفعت العديد من أصحاب الأعمال إلى عدم تسجيلها لدى الجهات الرسمية، وهو ما أدى إلى اتساع رقعة الاقتصاد غير المنظم في الأردن والذي تلجأ له النساء لعجز القطاع الرسمي المنظم عن تأمين فرص عمل رسمية لها، أو تلجأ له لتحسين دخلها، أو في مناسبات وظروف محددة يحكمها

21 وزارة العمل، 2021

22 EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures. Occupational safety and health in the transport sector - an overview, 2011

23 International Labour Organization (2019): Safety And Health at the Heart of the future of work, Building on 100 Years of Experience.

الموسم وظروف سوق العمل.<sup>24</sup> وأشارت دراسة لمركز الفينيق<sup>25</sup> أن نسبة النساء الأردنيات اللاتي يعملن في القطاع غير المنظم بلغت 41% مقابل 59% للذكور، و8% منهن يعملن من المنزل و74% منهن يعملن في مكتب رسمي، وأن نسبة أكبر من الاناث مقارنة بالذكور يعملن في الحي القريب من منازلهن، ومع ذلك، فإن العمل في هذا القطاع خطر على النساء لأنه يجعلهن عرضة للمضايقة والعنف ويعرضهن لمختلف الاخطار الجسدية. وتضيف دراسة EU-OSHA<sup>26</sup> أن النساء في هذا القطاع تعاني من نقص الخدمات والبنى التحتية المناسبة لعملهن مثل مرافق رعاية الأطفال، والافتقار إلى الحقوق الأساسية مثل الاجازات والتأمينات ونقص المعلومات حول المخاطر المتعلقة بعملهن والموارد الوقائية ونقص في ممثلي العمال، إضافة إلى التحولات غير المنتظمة في أوقات اعمالهن كالدوام المسائي أو العمل في عطلة نهاية الأسبوع كالعاملات في الفنادق مثلاً، وهذه الأنماط غالباً ما تؤدي إلى زيادة التعب ومشاكل العبء المزودج الذي تعاني منه النساء العاملات ما بين منازلهن وأعمالهن، والتي من المرجح أن تؤثر على رعاية الأطفال وواجبات الرعاية المنزلية.

### 3- الحوادث والاصابات والأمراض في مواقع العمل:

تُعرّف الإصابة بأنها الضرر الذي يصيب العاملات بسبب وقوع حادث معين، أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحدث الذي تتعرض له العاملات، وتُعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعاملات في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعاملات في طريق ذهابهن إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكته العاملات هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف.<sup>27</sup>

وقد بينت الدراسات، إن الانسان الذي تعرض إلى اضطهاد وظلم اجتماعي في حياته، يكون أكثر عرضة للأمراض من الآخرين، وإن المرأة وخصوصاً العاملة التي تتعرض إلى اضطهاد وحرمان في حياتها منذ الصغر تكون أكثر قابلية للإصابة بالأمراض من المرأة التي لم تتعرض إلى تلك العوامل، حتى وإن تساوت في الظروف لاحقاً من تعليم وعمل وزواج وغيره، إذ أنها ستتعرض إلى مشاكل عند الحمل او الولادة كحالات الاجهاض أو ولادة طفل ناقص الوزن وكذلك بقية العوامل وتأثيراتها، فالمرأة التي تفقد منذ نعومة أظافرها فرص التعليم أو السكن المناسب سوف تتأثر صحتها بشكل مباشر أو غير مباشر بهذه المحددات مع مرور الزمن، وتكون أكثر عرضة للأمراض من الآخرين، وتتراوح هذه الأمراض ما بين الأمراض النفسية كالاكتئاب والأمراض الجسدية كالالتهابات المختلفة والأمراض المزمنة خصوصاً السكري والضغط والقلب، إضافة إلى فقدان المناعة أمام الأمراض الانتقالية.<sup>28</sup> كما وتعتبر الامراض المهنية من إصابات العمل، وتنتج عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل، وما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار، وكذلك ما تنتجه الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل على العاملات (الضوضاء، الإشعاعات، الحرارة، الرطوبة وغيرها)، وبشكل خاص بالنسبة للنساء اللواتي يعملن

24 مركز الفينيق (2021): اختلالات هيكلية في بنية نظام مفتشي العمل الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، عمان، الأردن  
25 مركز الفينيق (2018): تعزيز حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.

26 EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work OSH in figures 2011(): Occupational safety and health in the transport sector

27 المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية (2019): المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

28 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series, 11

في الزراعة والفنادق والمطاعم وكذلك قطاعات التصنيع، حيث تتعرض الأخيرة إلى معدلات عالية من الاهتزازات الميكانيكية بسبب الآلات، كما ويظهر أحد عوامل الخطر الذي ما زال قيد الدراسات وهو الضوضاء في العمل مثل قطاعي النسيج وإنتاج الأغذية، علاوة على ذلك، فإن النساء تتعرض أحياناً لضوضاء مفاجئة ومزعجة والتي يمكن أن تكون أعلى بكثير من الضوضاء عند العمال الذكور كما هو الحال بشكل خاص بالنسبة للتعليم، والصحة، والفنادق، والمطاعم والقطاعات الاجتماعية التي تهيمن عليها الإناث، وتعاني النساء العاملات في مراكز الاتصال والمكاتب الأخرى من طنين الأذن والعديد من الاضطرابات، ومن المثير للاهتمام بأن الضوضاء المتوسطة والعالية أيضاً تؤدي إلى أمراض الدورة الدموية وتساهم في الإجهاد المرتبط بالعمل.<sup>29</sup>

ولا ريب من أن المواد الكيميائية مضرّة بالصحة، حيث تؤثر على النساء والرجال بطرق وسبل مختلفة، وتؤدي هذه الاختلافات إلى عواقب تؤثر سلباً على القضايا المرتبطة بالمساواة/عدم المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة. و تشير «التطلعات العالمية للنوع الاجتماعي والبيئة» من برنامج الأمم المتحدة للبيئة: «لن تتقدم التنمية المستدامة، ولن تكون السياسات والاجراءات المتبعة لحماية البيئة بالفعالية المطلوبة ما لم تتم حماية المساواة بين الجنسين وتعزيزها»، وعلى الرغم من أن النساء معرّضات للمواد الكيميائية على نطاق واسع، إلا أنه تم إهمال جوانب السلامة الكيميائية المتعلقة بالنوع الاجتماعي (الجنس) إلى حد كبير.<sup>30</sup> وتبيّن مقدمة اتفاقية ستوكهولم أن «المخاوف الصحية» وخصوصاً في البلدان النامية الناجمة عن التعرض المحلي للملوثات العضوية الثابتة تؤثر بشكل خاص على النساء ومن خلالهن على الأجيال القادمة، كما تُلزم الاتفاقية الحكومات «استشارة أصحاب الشأن الوطنيين، بما في ذلك المجموعات النسائية والمجموعات المنخرطة في صحة الأطفال بغية تسهيل وضع خطط التنفيذ لديها وتطبيقها وتحديثها». كما تدعو اتفاقية ستوكهولم الأطراف إلى «وضع وتطبيق برامج عامة وتعليمية لرفع سوية الوعي، وبشكل خاص للنساء والأطفال والاشخاص الأقل تعليماً حول الملوثات العضوية الثابتة، وآثارها على الصحة والبيئة والبدائل المتوفرة لها.<sup>31</sup> ومن بين حالات التعرض للمواد الخطرة التعامل مع المواد الكيماوية التي تتعرض لها العاملات في قطاع الخدمات وصالونات التجميل وتصنيع الأغذية والمنسوجات والصناعات الجلدية، والمواد المعدنية كالعامل قطاع الصحة الذي تهيمن عليه الإناث كما سبق ذكره.<sup>32</sup>

وفيما يتعلق بنوع إصابات وحوادث العمل في الأردن، كما بيّنها التقرير السنوي للضمان الاجتماعي<sup>33</sup> فكانت بين الرضوض والجروح، ثم الكسور، والخلع والالتواء، وتوزعت باقي الإصابات على أجسام غريبة بالعين، وآثار التيار الكهربائي، وصدّات وضربات أعضاء داخلية وبتر واستئصال وتسممات.

وتوزعت أسباب إصابات وحوادث العمل ما بين سقوط الأشياء، والمواد الكيماوية، والآلات والماكينات والأجهزة، ووسائل النقل ومعدات التجميل والتنزيل، وسقوط الأشخاص وغيرها من الأمور التي قد تؤدي إلى إصابات العمل. أما بالنسبة لعدد الوفيات الناجمة عن إصابات العمل من

29 EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2015): Noise in figures

30 شبكة العمل الدولية (2017): ما بعد 2020: المرأة والسلامة الكيميائية، شبكة العمل الدولية حول المبيدات الحشرية، كانون الثاني

31 Stockholm Convention preamble, 2002

32 European Agency for Safety and Health at Work (2010): Risks and trends in the safety and health of women at work, Summary of a report prepared for the European Agency for Safety and Health at Work, UK

33 مؤسسة الضمان الاجتماعي (2018): التقرير السنوي لعام 2018، الأردن

مشتري الضمان الاجتماعي فبلغت حوالي 147 حالة، منها 10 حالات لنساء، كما أن هنالك عدداً من الحالات غير الموثقة لغير المشتركين في الضمان الاجتماعي.

## النتائج المترتبة على إصابة النساء في العمل:

### • النتائج المباشرة:

تعتبر إصابات العمل والأمراض المهنية التي تصيب العاملات بالعجز الكلي أو الجزئي وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة، هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي افتقرت لاشتراطات السلامة والصحة المهنية.

### • النتائج غير المباشرة:

هذه النتائج ذات طابع اقتصادي، حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشأة أو الدولة بشكل عام نتيجة حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية التي تنتج عن ظروف بيئة العمل غير الآمنة، ويظهر ذلك في أيام العمل الضائعة (المفقودة) بسبب إصابات العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن عدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشأة والتي تظهر آثارها على العاملات.<sup>34</sup> ويظل التحدي الخاص الذي يواجه العاملات هو عدم إمكانية مفتشي العمل من الوصول إلى العاملات وأماكن عملهن وخاصة في القطاع غير الرسمي، ناهيك عن علاقات العمل غير المستقرة في هذا القطاع، والخوف من فقدان الوظيفة، ونقص الوعي القانوني بحقوق العمال، ونقص التمثيل مما يصعب الوصول إلى تلك العمالة. كما ويجب تدريب العاملات على الاستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية من ملابس واقية وحميات للرأس والأذرع وأقنعة الوجه ومعدات حماية السمع حتى تكون جزء من برنامج عملها اليومي، وتطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمنشأة لإلزام العاملات باستخدام معدات الوقاية الشخصية، وتنظيم برامج التوعية لهن لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات، إلى جانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة المستمرة لهذه المعدات.<sup>35</sup>

## 2-2 التمييز في مكان العمل

لا يمكن النظر إلى تحسين السلامة والصحة المهنية للنساء بمعزل عن قضايا التمييز في العمل والمجتمع، حيث تمنع أشكال متعددة من التمييز للنساء من المشاركة في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجال، ويعتبر انخفاض الأجور ومحدودية فرص الوصول إلى مناصب قيادية وعدم كفاية أماكن رعاية الأطفال خير دليل على ذلك،

ومما يزيد الأمور تعقيداً هي تلك الصور النمطية والمعايير الاجتماعية التي تستخف بعمل المرأة وتضعها في قالب الثانوي والتابع، في ظل غياب

للقوانين الداعمة لها والتشريعات الفعّالة، وضعف تمثيلها وقدرتها على المفاوضة مما يؤدي إلى بخس قيمة مساهمتها في سوق العمل. وعلى الرغم من الجهود المحلية المبذولة في تحسين أوضاع النساء الاردنيات والمتمثلة في إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة، ومتابعة تنفيذ خطة

34 كتيب البيئة والصحة والسلامة، 2007، ليفايس شتراوس، الطبعة الثانية.

35 International Labour Organization (2019): Safety And Health at the Heart of the future of work, Building on 100 Years of Experience

عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 2002/1998، إضافة إلى الأجندة الوطنية للأعوام 2015/2006، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2013/2017،<sup>36</sup> إلا أن المعطيات تشير ووفقاً لإحصائيات البنك الدولي<sup>37</sup> أن الأردن كان في المرتبة 140 من أصل 142 دولة على المؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة، كما بلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني خامس أقل معدل عالمياً، وهذا الأرقام تلقي بظلالها على إشكالية وأزمة تحتاج إلى تضافر الجهود من أجل حلها.

كما وتشير المعطيات أيضاً إلى استمرار ثبات معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة في الأردن خلال العشر سنوات الماضية، حيث بلغ في نتائج مسح القوى العاملة للربع الثالث من عام 2020 ما نسبته (14.9%) مقارنة مع 13.2% وذلك للربع الثالث من عام 2019.

جدول رقم (2) معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للسكان للربع الرابع من عام 2020

الفقرة	الجنس	النسبة المؤية
معدل المشاركة الاقتصادية المنقح	إناث	13.7
	ذكور	52.8

دائرة الإحصاءات العامة، 2020

تشير نتائج مسح البطالة والعمالة والدخل<sup>38</sup> إلى انخفاض معدل مشاركة الإناث الاردنيات في سوق العمل الاردني مقارنة بالذكور الاردنيين حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للإناث 13.7% مقابل 52.8% للذكور.

وتبيّن الأرقام السابقة بشكل عام أن الاقتصاد الأردني يعاني من هدر في الطاقات وعدم فعالية الاستثمار برأس المال البشري نتيجة عدم مشاركة المرأة الأردنية في الحياة الاقتصادية، والأكثر خطورة من ذلك، ان حوالي (77%) من المتعطلات الاناث عام 2020 من حملة شهادة البكالوريوس<sup>39</sup>، مما يعني تدني مردود الاستثمار في التعليم الجامعي، وارتفاع حدة الفقر في صفوف الاناث، بما عرّفه تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة لعام 1997 «بتأنيث الفقر».

ان النتائج السابقة تشي بأن تعليم النساء على أهميته من أجل الادمج الاجتماعي والاقتصادي، لم يؤدي إلى زيادة نسبتهن في سوق العمل، أو حصولهن على أجور لائقة ومتساوية مع نظرائهن الرجال في ظل ظروف عمل لائقة، كما إن استمرار ثبات المشاركة الاقتصادية المنخفضة للنساء على مدى السنوات الماضية يشير وبوضوح إلى وجود معيقات وقيود تحد من مشاركتها في سوق العمل لم يتم تجاوزها بعد.

## محددات مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني:

هناك العديد من المحددات التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين تمثلت بما يلي:

36 منظمة العمل الدولية (2017): تقرير الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم، اتجاهات عام 2017، ص. 8.  
37 البنك الدولي (2018): بيانات وإحصائيات المساواة بين الجنسين، منشورات البنك الدولي  
38 دائرة الإحصاءات العامة، 2020  
39 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

## 1- فجوة الأجور بين الجنسين:

تؤثر العلاقات بين الرجل والمرأة على الأداء الفعال لكل من المجتمع والاقتصاد، وعليه تمثل أوجه عدم المساواة بين الرجل والمرأة عقبات مستمرة في سبيل استدامة وفعالية التنمية في البلدان، فهي مَعلم هام في مجال حقوق الانسان والمساواة بين الجنسين، ولا تزال الفوارق بين الجنسين واحدة من أكثر المشاكل الهيكلية في سوق العمل الأردني، حيث أظهر تقرير NCPE<sup>40</sup> ان الفجوة في % وهي واضحة بشكل خاص في القطاعات التي تتركز فيها النساء كقطاع الصحة إذ تصل فجوة الأجور بين الجنسين إلى 31.8%، وقطاع التعليم الخاص حيث تبلغ الفجوة في الأجور ما نسبته 30.2%، وهذه الثغرات تدل على أن النساء يتمركزن في وظائف منخفضة الأجر ويواجهن تمييزاً في الأجور، حيث تحصل النساء على أجر أقل ببساطة لأنها امرأة، وهذا هو العنف الرمزي الذي يحيط بالمرأة ويؤثر على قيمة عملها المأجور في سوق العمل.

وبالنظر إلى البيانات الإحصائية<sup>41</sup> يتبين ان نصف العاملات في الأردن يصنفن كمتخصصات بمجموع (163,328) عاملة، إلا أنهن يحصلن على أجور أقل من أجور الرجال المتخصصين وبحوالي (19.1%)، وهذا ما يترتب عليه عواقب اجتماعية واقتصادية تؤثر على المرأة، كالتمييز في الرواتب التقاعدية للنساء وضعفها عن الرجال مما يؤثر على الحماية الاجتماعية لهن، وتوفير بيئة سليمة للعمل، والمرجح ان معدلات البطالة المرتفعة من جهة وانخفاض الأجور من جهة ثانية يشكلان عنصر إرباط لبعض النساء ويحول دون بحثهن عن عمل.

## 2- الفجوة بين القطاع العام والخاص في التوظيف والامتيازات:

يواصل القطاع العام استحداث أكبر عدد من الوظائف، ففي عام 2018 بلغ عدد العاملين في القطاع العام ما نسبته 39.9% من مجمل العاملين في القطاع العام، كما تعمل (44.4%) من العاملات الاردنيات في ذلك القطاع. وعلى الرغم من تصورات تجميد التعيينات، ما زالت الحكومة تساهم بنسبة 24% من جميع صافي الوظائف المستحدثة،<sup>42</sup> ونظراً لأكبر عدد المشاركين من القوة العاملة عالية المهارة وعدد الوظائف المستحدثة في القطاع العام، يظل الكثيرون عاطلين عن العمل وخصوصاً الإناث منهم، ويتسق هذا مع معدلات البطالة المرتفعة بين الإناث الحاصلات على البكالوريوس فأعلى حيث بلغت ما نسبته 77%

جدول رقم (3) فرص العمل المستحدثة للأفراد في القطاع العام والخاص للعام 2017، ومتوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة لعام 2018

الفقرة	المملكة	
فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) في القطاع العام 2017	إناث	5259.3
	ذكور	14272.7
		9013.4
فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) في القطاع الخاص 2017	إناث	10222.9
	ذكور	22658.7
		12435.8

40 اللجنة الأردنية للأصناف في الأجور، 2018

41 دائرة الإحصاءات العامة، 2018

42 دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي، 2018

9534.4	إناث	متوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة (2018)
11518.7	ذكور	
1984.2		

دائرة الإحصاءات العامة (2017 / 2018)

يظهر من الجدول السابق توزيع فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) حسب الجنس ويظهر ارتفاع عدد فرص العمل المستحدثة للذكور مقارنة بالإناث في القطاعين الحكومي والخاص، حيث بلغت الفجوة الجندرية بين القطاع الحكومي والخاص (9013.4، 12435.8) على التوالي، وهذا يشي بازدياد معدلات البطالة بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور لرغبتهم في القطاع العام وما يوفره هذا القطاع من حماية اجتماعية تفتقدها النساء وخاصة القطاع غير المنظم، كما تظهر فجوة النوع لصالح الذكور في مجال متوسط الدخل الجاري السنوي للأسرة على مستوى المملكة، حيث بلغت الفجوة الجندرية بينهما (1984.2).

ويشير تقرير حالة البلاد الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي<sup>43</sup> بأن النساء لا تستفيد كثيراً من فرص العمل التي تنشأ في كل عام، بخاصة أنّ معظم فرص العمل المتوفرة لا تستهدف المتعلمين تعليماً عالياً.

وتفضل النساء العمل في القطاع العام على الخاص نظراً لما يوفره القطاع العام من مكانة اجتماعية وأمان وظيفي، إضافة لما تتطلبه وتيرة العمل الأقل تطلباً من ساعات عمل حيث أنه يناسب تفضيلاتهن المهنية وقيودهن العائلية، بينما يعتبر القطاع الخاص في الأردن قطاعاً طارداً للعمالة النسوية وغير داعم لاحتياجاتها؛ نظراً لما تواجهه من مختلف اشكال التمييز فيه كالترقية والدورات والتدريب والبعثات، وفجوات الأجور بين الذكور والاناث في المهن والمهارات وفي قيمة العمل المتساوية.<sup>44</sup>

أن تصور أصحاب العمل لإنتاجية النساء كما أشارت إليه دراسة للجنة الوطنية لشؤون المرأة<sup>45</sup> يقضي بالحد من مشاركتهم في سوق العمل وخصوصاً في الشركات الصغيرة، وقد كان من ضمن الأسباب التي قدمتها هذه الشركات لتفضيلها تشغيل الذكور أكثر من الإناث والمتمثلة في محدودية قدرات الإناث للقيام بالأعمال التي تحتاج لمجهود عضلي، وأنهن لا يستطعن العمل لساعات متأخرة، إلى جانب مشاكلهن مع أسرهن التي تمنعهن من العمل.

وتعتبر الفجوة الرقمية بين الجنسين في المشرق العربي هي واحدة من الأوسع في العالم، وان لم يتم سدّها قد يصبح التحوّل الرقمي فرصة مفقودة وعائقاً إضافياً، فتشير تقديرات البنك الدولي<sup>46</sup> أن الفجوة في الأردن بين الجنسين في استخدام الانترنت تبلغ ما نسبته 10%، الا ان فجوة الهاتف قد بلغت 21%، وتعني هذه الفجوة الرقمية ان الشباب لا يحصلون على فرص العمل في المجال الرقمي، أو لا يتفوقن فيها بقدر ما يفعل الشباب، نتيجة لفشل السوق فيما يتعلق بالقوانين والأعراف الاجتماعية ومخاوف الامن والسلامة والتمييز في مكان العمل، فعلى سبيل المثال، تخصص النساء في ميادين الهندسة والرياضيات والعلوم والتكنولوجيا بأعداد أقل من الرجال في الأردن، في حين قد تثني بعض الأسر الفتيات والنساء من الوصول إلى شبكة الانترنت واستخدامها بسبب

43 المجلس الاقتصادي والاجتماعي، (2018): تقرير حالة البلاد- مجموعة تقارير 2018

44 العقرباوي، سحر، وطلافة، قصي (2012): الحماية الاجتماعية للمرأة في الأردن، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأردن

45 اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، المجلس الأعلى للسكان (2014): تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ملخص السياسات، الأردن

46 البنك الدولي، 2020: نظرة فاحصة على أسباب قلة عدد النساء العاملات في العراق والأردن ولبنان

مخاوف تتعلق بسلامتهن. وبحسب التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية<sup>47</sup> لا يمكن أن نعزو الفجوة في الأجور إلى وجود فروق في التعليم أو السن فقط بل يمكن ربطها أيضاً ببخس قيمة عمل النساء، والمهارات اللازمة في المهن أو القطاعات التي تهيمن عليها، وبالتمييز وب حاجة النساء إلى أخذ إجازة من عملهن أو حتى خفض عدد ساعات عملهن المأجور ليتولين مسؤولياتهن الرعائية والمنزلية.

### **3- تقييد حرية حركة النساء وصعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها:**

ان تقييد حرية حركة النساء وصعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها يحد من فرصهن في العمل، فلا تفضل النساء التنقل من أجل الوصول إلى عملهن مثل الرجال، وإن كان ذلك فيكون لمدة زمنية أقصر حيث تبقى مشكلة التنقل محدداً لخياراتهن في فرص العمل. وعندما تكون الموارد محدودة، فإن الرجال يحصلون عليها والأمر يسير على هذا النحو غالباً، فتميل النساء إلى استخدام وسائل النقل العام والمشبي أكثر من الرجال، وهذا هو السبب في أن النساء يواجهن المزيد من المشاكل في ظل المصاعب التي تكثف وسائل النقل العام، وسوء حالة الأرصفة على ضوء قلة فرص حصولهن على وسائل النقل الخاص.

كما إن محدودية طرق ومسارات النقل أو جداول مواعيد حركة النقل العام تشكل قيداً على أسلوب حياة هؤلاء النسوة العاملات، في ظل القيود الثقافية والاجتماعية السائدة في مجتمعاتهن، ناهيك من أنهن يولين السلامة والنظافة في وسائل المواصلات أهمية كبيرة ولاسيما حين يتنقلن مع أطفالهن.

ومن المرجح أن يكون الأثر السلبي لغياب وسائل النقل الملائمة أعمق في البلدان التي توجد فيها فجوات كبيرة بين الجنسين في سوق العمل، وتشكل حالة الأردن مثلاً على هذا الواقع، ووفقاً لدراسة أجريت عام 2017، أفادت 47% من النساء اللاتي شملهن الاستطلاع في الأردن بأنهن رفضن فرصة عمل بسبب الحالة الراهنة لمنظومة النقل العام

وعدّدن بعض التحديات الرئيسية في استخدام ووسائل النقل ومنها عدم توافرها بشكل فعال وضعف قدرة النساء المستجيبات على تحمل التكلفة مقارنة بالدخل، والمضايقات والتحرش الجنسي. وفي هذا السياق، فإن التصدي للتحديات الخاصة بالقدرة على التنقل أمر بالغ الأهمية لتعزيز مشاركة النساء في سوق العمل وتعزيز النمو الاقتصادي وذلك بتوفير بيئة عمل صحي لهن<sup>48</sup>.

### **4- الوضع الاجتماعي والأمومة ورعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية:**

تؤدي التزامات المرأة ومسؤولياتها وانشغالها بالدور الرعائي وارتفاع تكلفة التسهيلات اللازمة لعملها مثل دور الحضانه إلى أن تكون المنفعة من الناحية الاقتصادية حسب اعتبارات الأسرة غير مجدية كما تشير دراسة اللجنة الوطنية لشؤون المرأة والمجلس الأعلى للسكان،<sup>49</sup> وهذا في الواقع يشكل عاملاً طارداً لالتحاق النساء بسوق العمل، وقد أشارت الدراسة أن ما نسبته 25.6%

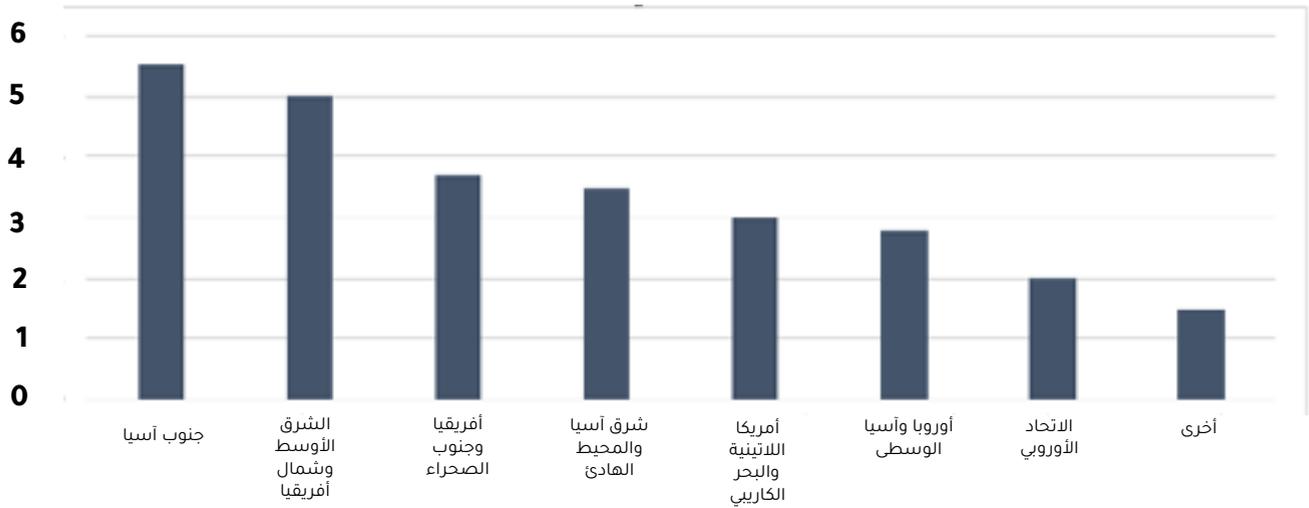
47 منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى. مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة.  
48 International Labour Organization (2017): World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017

49 اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، المجلس الأعلى للسكان (2014): تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل. ملخص السياسات، الأردن

من النساء، وما نسبته 15.7% من الرجال لم يوافقوا على عمل المرأة لأنه يؤثر على قدرتها على العناية بالأطفال. فالنساء العاملات في الأردن يتيح لهن قانون العمل إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة عشر أسابيع يدفعها صاحب العمل بالكامل، ولكن واقع الحال أن القطاع الخاص يتهرب من ذلك، فأصحاب العمل ينفرون من عمل المتزوجات، وفي حال حصولهن على وظيفة فهنّ يواجهن خطر الاستغناء عن خدماتهن أو الضغط عليهن لتقديم الاستقالة قبل الولادة، وبالتالي حتى عندما تدخل الإناث سوق العمل فإنهن لا يبقين فيه فترة طويلة.

كما أشارت دراسة لمنظمة العمل الدولية<sup>50</sup> لأكثر من 100 دولة من بينها الأردن، أن النساء يعملن يومياً ساعات أطول من الرجال في كل من الاعمال المأجورة وغير المأجورة، ويقمن بأعمال منزلية ورعوية غير مأجورة تفوق ما يقوم به الرجال بمرتين ونصف على الأقل. وقلّما نلاحظ مساعدة الرجال للنساء فيها، والمطلع على الإحصاءات العالمية يلاحظ أن النساء تُطالب بالعبء الأكبر بها كما يشير الشكل رقم (1).

الشكل رقم (1): نسبة الإناث إلى الذكور فيما يتعلق بالوقت المستغرق في أعمال منزلية وأنشطة رعاية وتطوع غير مدفوعة الأجر في مدة 24 ساعة



المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية

ومن الشكل السابق نجد أن النساء تعمل بمعدل ساعتين إلى خمس ساعات في أعمال غير مدفوعة الأجر ومن هنا تفضل النساء المتزوجات المثقلات بتلك الأعباء الانسحاب من سوق العمل للتفرغ للأعمال الإيجابية والعناية بالأسرة، وعلى الرغم من حيوية هذه الأعمال الإيجابية لبقاء أفراد العائلة لكنه نادراً ما يعتبر عملاً حقيقياً. كما أشار البنك الدولي<sup>51</sup> أن المرأة الأردنية المتزوجة تميل إلى البقاء خارج قوة العمل، فقد بلغت الفجوة بين فئات الحالة الاجتماعية في المشاركة في القوة العاملة ما نسبته 24%، هذا وأشارت دراسة لمركز الفينيق<sup>52</sup> أن الزواج بحد ذاته ليس سبباً رئيسياً لترك العمل، وإنما الأمومة وأعبائها الرعائية وخاصة عند دخول الأطفال إلى المدارس، حيث بينت النتائج أن حوالي ثلث العاملات المتزوجات هن حديثات الزواج، كما وتقل نسبة النساء في سوق العمل كلما زاد عدد الأطفال الذين أعمارهم أقل من 6 سنوات، حيث تبين النتائج أن الأمومة ورعاية الأطفال هي من أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل، كما كان من ضمن النتائج أن اغلاق الحضانات كان من ضمن أسباب انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني بسبب انتشار فيروس كورونا وهو ما يشي أن اغلاق الحضانات أو ارتفاع تكلفتها قد يكون من ضمن الأسباب الجوهرية لضعف مشاركة المرأة في سوق العمل.

## 5- العوامل الثقافية والاجتماعية:

تعكس مشاركة النساء في القوى العاملة تفاعلاً بين القواعد الرسمية لسوق العمل كالقوانين والأنظمة والعادات والتقاليد الاجتماعية التي لا تستحسن عمل المرأة خارج المنزل، وتخلق عائقاً أمام انضمامها إلى سوق العمل، ويرجع ذلك أساساً إلى شيوع النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي، الذي يركز على ثلاثة اعتبارات:

1. مركزية العائلة على اعتبار أنها الوحدة الاجتماعية الرئيسة عوضاً عن الفرد، حيث يلعب الرجل والمرأة في العائلة أدواراً متكامل، ولكنها غير متكافئة.
2. الاعتراف بدور الرجل في رعاية الأسرة مالياً وهو ما يعرف بالقوامة، ودور المرأة في رعاية شؤون الأسرة الأخرى.
3. نظرة محافظة تفرض قيوداً على الاختلاط بين الجنسين.<sup>53</sup>

وهذا ما أكدته دراسة قرامي<sup>54</sup> بأن للمجتمع والثقافة دور رئيسي في ترسيخ الاختلافات بين الرجل والمرأة، فتعتبر الذهنية التقليدية افرازاً للثقافة المجتمعية بالتنشئة الاجتماعية التي تعمل على تكريس هذه المعتقدات السلبية كالأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي، لتكون المرأة كما يشير بورديو<sup>55</sup> في سجن يكبر معها ومحاطة بالتمييز المباشر وغير المباشر الرمزي الهادئ اللامرئي واللامحسوس حتى بالنسبة إلى ضحاياه، لتتشرك الضحية وجلادها في نفس التصورات ونفس المقولات التصنيفية التي قد تعتبر من المسلمات، وهذه هي قمة الظلم الإنساني بوضع الشيء في غير موضعه. بل يتجاوز الأمر ذلك ويمتد ليضع قيوداً على النساء وحواجز وأسقف زجاجة تمنعهن حتى من الوصول إلى المراكز القيادية، ولعل من

51 البنك الدولي (2016): مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر

52 مركز الفينيق (2021): أثر جائحة كورونا على توفر فرص العمل وظروف العمل للنساء في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، عمان، الأردن

53 اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، المجلس الأعلى للسكان (2014): تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ملخص السياسات، الأردن

54 قرامي، أمال (2007): الاختلاف في الثقافة العربية الإسلامية، دراسة جندرية، دار المدار الإسلامي، بيروت

55 بورديو، بيير (1990): الرمز والسلطة، ترجمة عبدالسلام بن عبدالعالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء

الجيد ان نتوقف عند الباحثة النفسية ماري سدريك في دراستها<sup>56</sup> بعد مقابلة عدد كبير من النساء في المراكز القيادية تُبين أن المرأة تخشى خوض منافسة مع زملائها الرجال والارتقاء عمودياً في سلم الوظيفة، خوفاً من عدم تقبلهم لها أو انتقادها، ومن هنا تبدأ التنازلات في المشاركة بصنع القرار، ويقررن في النهاية الهرب من المواجهة والبقاء في الخطوط الخلفية لأي موقع وظيفي، ولا ريب أن على المرأة التغلب على هذه المخاوف ومعرفة أماكن القوة لديها، ومن ثم إبرازها بشكل إيجابي لمعرفة الوظائف التي تلائم مقدرتها الذاتية ضمن إطار العمل المنتج حتى تصل إلى التفوق والنجاح المطلوب، وهذا ما أكدته دراسة مايرسون وجويس<sup>57</sup> بأن نجاح المرأة للوصول إلى المراكز القيادية وبخاصة العليا منها يركز على أسس رئيسية وهي: 1- الوعي الذاتي. 2- قوة الشخصية.

## 6- العوامل الاقتصادية:

يعتبر الحصول على التمويل من أبرز العوائق المباشرة التي تعاني منها النساء وخاصة الرياديات، فالتمويل بمثابة الشريان المغذي بالدم بالنسبة للمشاريع المختلفة، وغالباً ما تكون النساء محدودات الموارد ويحتجن إلى التمويل الخارجي والاقتراض، وهو ما لا يتأتى لهن بسهولة نظراً لعدم معرفتهن بالآليات الفنية للحصول على المساعدات المالية، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات اللازمة مثل وجود ضمانات وكفالات ورهانات، وعدم ثقة البنوك بالنساء المقترضات. وبحسب تقرير البنك الدولي<sup>58</sup> فإن الأردن في المرتبة 185 من بين 189 بلداً على مؤشر «الحصول على الائتمان»، وان الأرقام الخاصة بمدخرات النساء صادمة بوجه خاص حيث ان 16% فقط من النساء لديهن حساب في مؤسسة مالية، كما وتكشف تلك الدراسة كيف يتفاعل نقص إمكانية الحصول على التمويل والمساومات الاجتماعية والسياسية.

وعلى الرغم من جميع التطورات المالية التي ظهرت خلال السنوات الماضية إلا أنه لا تزال هناك نسبة كبيرة من النساء في المجتمع الأردني لا يمتلكن حسابات بنكية، حيث أشارت دراسة للبنك المركزي الأردني ان 27% من النساء فقط يمتلكن حسابات بنكية.<sup>59</sup> وثمة عدد من الأسباب التي سبقت لتعليل هذه الفجوة منها قلة البيانات بشأن جانبي العرض والطلب في السوق، وقلة الوعي فيما يتعلق بالجدوى الاقتصادية لاستهداف النساء، بالإضافة إلى غياب الثقة بين البنوك التي تعتبر النساء قطاعاً عالي المخاطر، وانخفاض مستوى الإلمام بالأمور المالية بين النساء.

وفي هذا السياق تؤكد الخبرات الدولية والإقليمية أن الشمول المالي عامل رئيسي لتمكين النساء الاقتصادي وقدرتهن على توفير سبل كسب الرزق والمشاركة في النمو الاقتصادي، فتحرير النساء وأسرهن من الفقر يتطلب تدعيم قدراتهن الاقتصادية كمنتجات ورائدات وعاملات في القطاع غير الرسمي، حتى يتمكن من الوصول إلى الأسواق والتأثير عليها شريطة أن تتوفر بيئة داعمة من النواحي التنظيمية والقانونية وإدارة أنشطة الأعمال.<sup>60</sup>

كما تشير البيانات إلى عدم امتلاك المرأة الأردنية العديد من الموارد المالية اللازمة لتمويل إقامة مشاريعها الإنتاجية كما هو الحال لدى الذكور، سواء أكان من العقارات أو رأس المال النقدي أو

56 بدر، علا (2019): القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

57 Mayerson, D. and Joyce, I (2000): A Modest Manifesto for Shattering the Class Ceiling, Harvard Business Review

58 البنك الدولي (2016): مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر

59 البنك المركزي الأردني (2017): الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي، صندوق النقد العربي والوكالة الألمانية للتنمية والتحالف العالمي للشمول المالي

60 نصر، سحر (2010): العاملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، البنك الدولي

الأسهم وغيرها، وهذا يثني بتدني نسبة النساء صاحبات الأعمال والعاملات لحسابهن الخاص من خلال المشاريع في الأردن.

أن النسبة الأكبر لمالكو الأراضي<sup>61</sup> في الاردن ومن حيث المساحة لصالح الذكور بواقع (48% 67.2% على التوالي وتنخفض النسبة للإناث حيث بلغت (17%، 10%). وكذلك الحال بالنسبة لمالكي الشقق والمساحة الأكبرمنها لصالح الذكور حيث بلغت (58.6%، 69.4%) مقارنة ب (24.1% 23%) على التوالي للإناث. وبلغت نسبة الذكور المقترضون من البنوك التجارية حوالي (79.7%) مقابل (18.5%) للإناث، في حين كانت القيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية للذكور والإناث ما نسبته (81.5% 18.5%) على التوالي، كما بلغ إجمالي قيمة الودائع للذكور والإناث ما نسبته (76.4% 23.6%) على التوالي، في حين بلغت نسبة العاملون الذكور المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي حوالي (71.4%) مقابل (28.6%) للإناث.

ان التفاوت الاقتصادي والدخل والحصول على الموارد وغيرها من الأوجه التي تقلل فرص تمكين المرأة وقدرتها على اتخاذ القرارات وتزيد من تبعيتها، وهذا بحد ذاته كفيل بإعادة إنتاج العنف داخل المجتمع وفي مكان العمل.

بالإضافة إلى ما سبق فإن الكثير من النساء لا يستطعن الاستفادة من الخدمات المالية، لأن جانباً من المشكلة قد يكمن في أنهن لا يشاركن بالقدر الكافي في إدارة المؤسسات المالية، فعلى المستوى العالمي، تعتبر نسبة تمثيل المرأة في هذه المؤسسات مخيبة للآمال- سواء كموظفات تنفيذيات أو أعضاء في الإدارة أو في مجالس الإدارة.

وبالتالي إذا كانت النساء لا تشارك في تصميم المنتج المالي وتقديم الخدمات، فإن احتياجاتهن وأذواقهن قد لا تتوفر على الأرجح في السوق، ويسهم هذا في خلق وضع يصعب فيه على النساء الحصول على المنتجات والخدمات المالية كما يصعب على مقدمي الخدمات المالية تنمية أنشطة الأعمال.<sup>62</sup>

## 2 - 3 العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل

على الرغم مما وصلت إليه المجتمعات الحديثة من تطور في جميع مجالات الحياة، إلا أن ظاهرة العنف تبقى من السمات المؤرقة التي يتسم بها الأفراد والجماعات، والتي تعد أساس الكثير من المشاكل المستعصية التي يعاني منها العالم من فقر وجهل وصراعات.

ويعتبر العنف ضد المرأة واحداً من أبرز الموضوعات المطروحة باستمرارعلى مائدة النقاش والبحث على الصعيد المحلي والعالمي، لما يشكله من انتهاكات صريحة لحقوق المرأة كإنسانة، ولما يتسبب به من آثار سلبية وتكاليف اقتصادية واجتماعية على كافة فئات المجتمع، والتي تحول دون تحقيق الأمن النفسي والمادي والازدهار الذي ترومه كل المجتمعات، فحقوق الإنسان تظل مهددة ومنقوضة ما لم يتم القضاء على ظاهرة العنف ضد المرأة في جميع أبعادها.

ولدراسة واقع العنف يجب تحديد تلك الأرضية السياسية والاجتماعية والثقافية التي استند إليها العنف الموجه ضد النساء في معظم المجتمعات الإنسانية، ومفتاحها هو الأدوار الاجتماعية

61 دائرة الإحصاءات العامة، 2018

62 بدر، علا (2019): القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

وتقسيم العمل بين الرجال والنساء على أساس الجنس وليس على أساس المهارة والبراعة في الأداء.

وفي ظل هذا التقسيم وُزعت المجتمعات الأدوار المهنية بين الجنسين، فحظي الرجال بالأدوار المهنية المأجورة والأدوار القيادية حيث تشير النسب إلى غياب أو شبه غياب للمرأة في العديد من المجال، بل وتكاد تكون حكراً على الرجال.

وينطوي موضوع العنف الوظيفي ضد المرأة على كثير من الحساسية والتعقيد في علاقة الرجل بالمرأة في العمل، فمن جهة يعتبر آلية من آليات البناء المستمر للاجتماعية البشرية التي تنمو داخله علاقات السيطرة وبناء الهويات، وترتيب للوظائف التي يتم بناء عليها عمليات الاستبعاد للمختلف وغير السائد، كما أن استئثار الرجل من جهة ثانية على المرأة قد ضاعف من أشكال الاقصاء لها استناداً إلى جملة من التمثيلات حول مواقع التراتب الجنسي والاجتماعي والاقتصادي والتي تعمل كسلطة تحتية لاختصاص المرأة وتقسيم الفضاءات داخل مؤسسة العمل نفسها.

ونظراً لانتشار ظاهرة العنف ضد النساء العاملات أوصت جميع الصكوك الدولية والمعاهدات والاتفاقيات إلى تناول هذه الظاهرة وسبل معالجتها وإلزام الدول بها، وهذا الوعي بدأ يترجم منذ المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان عام 1993، واستتباعاً لهذا المد كان لا بد من توجيه النظر إلى العنف الوظيفي الذي قد يبدو للوهلة الأولى أقل حدة عن غيره من أشكال العنف الذي تتعرض له النساء، إلا أنه يشكل خطورة واضحة تمثلت في نتائج مباشرة وغير مباشرة استناداً إلى علاقات القوة غير المتكافئة المولدة للعنف بين الرجال والنساء وقيامه على التمييز بينهما.<sup>63</sup>

أما مفهوم العنف ضد المرأة فهو يخص العنف الواقع على المرأة لأنها امرأة، ويعرّفه إعلان الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة لعام 1993 بأنه: «أي عمل يقوم على أساس الجنس وينتج عنه أو يحتمل أن يتسبب في ضرر أو معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية للنساء، بما في ذلك التهديد بمثل هذه الأفعال أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء كان ذلك في الحياة العامة أو في الحياة الخاصة».<sup>64</sup> ويعرف معهد بحوث العنف في أماكن العمل WVRI العنف ضد المرأة العاملة بأنه: "كل عمل أو حادثة أو سلوك يتم فيه الاعتداء على المرأة، أو تهديدها، أو إيذائها، أو الإضرار بها، في سياق عملها أو كنتيجة له، وقد يتخذ شكل القتل، أو الاعتداء، أو الاغتصاب، أو التحرش الجنسي، أو التهديد، أو البلطجة، أو المهاجمة، أو الإساءة اللفظية".<sup>65</sup>

## 1- أشكال العنف ضد المرأة:

يقع العنف ضد المرأة في مستويات مختلفة فهو ليس أداة منفصلة من الممكن أن تستخدم كتكتيك مؤقت في بعض الأحيان، بل ينطوي الأمر على أبعاد أخرى مختلفة، فيتحول إلى نظام ثقافي عام يستحوذ على أجزاء مختلفة من بنية المجتمع، وبعبارة موجزة فإن العنف يتغلغل في أعماق النفس البشرية ليبنى كيانه الخاص ويصبح هو الفكرة المحركة للإنسان بحيث يتفرع منها سلوكه وثقافته في مستويات مختلفة هي:

63 الدباس، آيات معتصم (2020): العنف ضد المرأة العاملة من وجهة نظر مدراء العمل والنقابات العمالية: دراسة في القطاع الخاص الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن

64 الفراء، رلى، والحروب، روزانا، وبدر، علا (2020): العنف ضد النساء في السياسة: البرلمانيات في الدول العربية نموذجاً، شبكة البرلمانيات العرب-رائدات، تونس

65 Matchulat, J. (2007): Separating Fact from Fiction About Workplace Violence, Employee Relations Law Journal, Vol. 33, No.2

أ- العنف الذي يقع في إطار المنزل أو الأسرة.

ب - العنف الذي تمارسه أو تتغاضى عن محاربتة الحكومات، فعلى سبيل المثال نجد في بعض الدول غياب قوانين صارمة أمام بعض القضايا المهمة كالتحرش بالنساء أو التمييز ضدهن في العمل، وهناك أنواع أخرى تتغاضى عنها الحكومات كجرائم الكراهية المعروفة باسم جرائم الشرف، وكذلك منع المرأة من المشاركة في أي مجال من مجالات الحياة وخاصة العامة منها كوجود تمييز جندي واضح من حيث الأجر المدفوع للعاملين والعاملات وساعات العمل.<sup>66</sup>

ج - العنف الذي يتبناه المجتمع ضد المرأة، ويشمل جميع الأفعال التي تقلل من شأن المرأة أو إهانتها أو تخويفها.

ومن خلال المراجعات الأدبية للدراسات العلمية يمكننا استنباط عدد من مظاهر وأشكال العنف الذي تتعرض له المرأة العاملة سواء في مكان عملها أو على الطريق من وإلى العمل أو في محيط المجتمع كالاتي:

1- العنف الجسدي: وهو أكثرها انتشاراً ووضوحاً، إذ يتم باستخدام الوسائل المادية والتي من شأنها أن تترك آثاراً واضحة على جسد المرأة، ويعرّف العنف الجسدي على أنه الاستعمال المتعمد للقوة الجسدية أو السلاح أو أية وسيلة أخرى من شأنها إحداث إصابات قصدية بجسد المرأة كالصفع والضرب واللكم وشد الشعر، والحرق والجرح والضرب بأدوات حادة والقتل. ومما لا شك فيه أن القانون يعاقب على العنف الجسدي؛ لسهولة التعرف عليه وقياسه، ولكن يكمن الخطر الأكبر عندما تؤدي الإساءة الجسدية إلى حدوث أذى نفسي لدى المعتدى عليها، وبالرغم من أن العنف الجسدي أو المادي يشكل نسبة قليلة من أشكال العنف في أماكن العمل إلا أنه يكون واضحاً للعيان ويترك آثاراً ظاهرة.<sup>67</sup>

2- العنف النفسي: أي فعل مؤذ لعواطف ومشاعر المرأة نفسياً دون أن تكون له آثار جسدية مادية واضحة، ويشمل وسائل لفظية وغير لفظية تهدف إلى إهانة المرأة بإشعارها أنها سيئة كشتمها وتعيبها وتلقيبها بأسماء حقيرة أو المراقبة والشك وسوء الظن بها، أو تهديدها مما ينزع ثقتها بنفسها ويجعلها تشعر بأنها فرد غير مرغوب فيه.<sup>68</sup> فكل عنف اجتماعي تتعرض له المرأة هو عنف نفسي في النهاية، كحرمانها من ممارسة حقوقها الاجتماعية ومنعها من الانخراط في المجتمع وممارستها لأدوارها أو التدخل في علاقاتها الشخصية، وعدم الاعتراف بدورها وتجاهلها أو حتى عزلها الاجتماعي، وحرمانها من إبداء رأيها أو تقلدها المناصب القيادية التي لطالما رُبطت بالذكورة.<sup>69</sup>

وتبين بعض الدراسات<sup>70</sup> كيف أن الجانب النفسي والجسدي يتأثران ببعضهما البعض، فكما ذكرنا أن الإساءة الجسدية قد تتسبب بأذى نفسي لدى الضحية، وكذلك الأمر إن صح التعبير بالنسبة للعنف النفسي فحين تمارس عنفاً نفسياً ضد المرأة قد يتسبب ذلك ببالغ الأثر على صحتها الجسدية، ويتمثل العنف النفسي بما يلي:

66 عواد، يوسف ذياب (2015): ظاهرة العنف ضد المرأة بين تأثيرات الثقافة المتوارثة وآليات التدخل لمحاربتها، أعمال المؤتمر الدولي السابع- المرأة والسلام الأهلي، مركز جبل البحث العلمي، لبنان

67 محمد، سعد محمد، (2013): «العنف ضد المرأة في أماكن العمل: دراسة وصفية»، مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد 11، العدد 2

68 فتال، اخلاص (2002): العنف ضد المرأة لدى سيدات متزوجات من مدينة دمشق، رسالة ماجستير، جامعة دمشق

69 بدر، علا (2019): القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

70 الشربيني، مروة شاكر، (2005)، «العنف الجسدي ضد المرأة تحت أضواء السيرة النبوية»، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر

أ- العنف اللفظي: ويشمل جميع الوسائل اللفظية كالسب والشتم واللعن أو تلقيها بألفاظ حقيرة ونعتها بألفاظ بذينة والصراخ عليها أو السخرية منها ومن آرائها، وإبداء عدم الاحترام والتقدير لها أو التعرض لها بالمساومة، ويعد العنف اللفظي من أشد أنواع العنف خطراً على الصحة النفسية للمرأة، نظراً لأنه لا يترك آثاراً مادية واضحة بل ويعتبر هداماً بشكل كبير لأنه لا يقتصر بآثاره على المرأة فحسب بل يمتد إلى أفراد أسرتها كأبنائها أو أهلها، وغالباً ما يعد العنف اللفظي مقدمة للعنف المادي الجسدي حيث يبدأ النزاع والخلاف بعبارات التعنيف والتجريح التي قد تفضي بالنهاية إلى العنف الجسدي ضد المرأة،<sup>71</sup> وغالباً ما يكون صاحب العمل أو المدير المباشر هو مصدر العنف اللفظي، ويشير تقرير لمنظمة العمل الدولية<sup>72</sup> حول العنف في مكان العمل نتائج احصائيات منظمة العمل الدولية بأن العنف اللفظي يشكل أكثر أنواع العنف التي يتعرض لها العاملون شيوعاً وخطورة.

ب- العنف الجندري: هو مصطلح شامل لأي فعل يرتكب ضد إرادة الفرد على أساس الأدوار الاجتماعية التي يشكلها المجتمع تبعاً للدور البيولوجي لكل من الجنسين، واستناداً على مجموعة القيم والعادات والتقاليد التي تؤدي في نهاية المطاف إلى التمييز القائم على أساس الجنس البيولوجي<sup>73</sup> وتبدأ جذور هذا النوع من العنف مع بداية التنشئة غير السوية بين الذكور والإناث منذ الصغر، والقائمة على أساس أفضلية الذكر على الأنثى واعطائه الحق في ممارسة السلطة والأفضلية في التعليم والصحة، وتكمن خطورته في أنه يعد طبيعياً ولا شعورياً لدرجة أن النساء في العادة يتقبلن الوضع الحالي كنتيجة لعملية تاريخية طويلة من الإخضاع.

ثم تمتد هذه التفرقة تدريجياً إلى أن تصل إلى أماكن العمل لتأتي بأشكال متعددة كالتمييز في التدريب والتعيين والترقية، أو حرمان المرأة من الوصول إلى أماكن صنع القرار وعدم المساواة في الزيادات السنوية والمكافآت، أو فرص التدريب المهني، الأمر الذي يلحق الأذى النفسي بهن،<sup>74</sup> ومن الأشكال الأخرى لهذا العنف رفض توظيف المرأة المتزوجة أو الحامل، أو حرمانها من العمل عند الزواج أو الحمل أو قبل موعد الولادة، وعدم المساواة في الأجور في الأعمال المتساوية كما تقدم ذكره في الدراسة.

ومن أبرز أشكال هذا العنف المنتشرة في بيئتنا العربية رفض الرجل فكرة خروج المرأة من المنزل، وعدم تقبل دورها الوظيفي ومنافستها له في سوق العمل معتبراً إياها أداة لرعاية الأطفال والاهتمام بشؤون البيت والأسرة، وبهذا يصبح فضاؤها لا يتجاوز حدود منزلها، وبحكم تنميط الدور الإنجابي بالمرأة سادت الاتجاهات التي تعتبر المرأة غير قادرة على التفرغ لعملها، أو التنسيق بين الدورين، حيث أنها قد تتغيب عن العمل نتيجة مرض أبنائها أو التزاماتها بتلبية متطلبات زوجها،<sup>75</sup> وقد توجّه الشكوك حول كفاءتها وجدديتها في التعامل مع واجباتها في العمل، وللأسف فإن هذه الاتهامات تجاهلت حاجة بعض النساء للعمل مثلهن مثل الرجال تماماً على اعتبار أنهنّ المعيلات لأسرهن،

71 بنات، سهيلة (2006): العنف ضد المرأة أسبابه آثاره كيفية علاجه، دار دجلة، الطبعة 1، عمان، ص: 78

72 منظمة العمل الدولية، (1999): معايير منظمة العمل الدولية والنساء العاملات، جنيف

73 محافظة، محمد، العواودة، أمل سالم (2011): العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 39، العدد 1

74 حمود، رفيقة سليم، (2001)، «العنف ضد المرأة في المنطقة العربية»، جامعة جنوب الوادي - مركز دراسات الجنوب: مصر

75 سعد، ربا عنان، (2015)، «العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين

ومن الجدير بالذكر أن نسبة النساء اللواتي يتأسسن أسرهن في الأردن قد بلغت في عام 2020 ما نسبته 14.1% بما يعادل 308.739 ألف أسرة من أصل 2.190 مليون أسرة في الأردن،<sup>76</sup> مما يحيلنا إلى تناول هذه القضية على محمل الجد.

ويعتبر هذا العنف المجتمعي من أشد أنواع العنف خطورة على المرأة، إذ إنه يفتح الباب أمام الأنواع الأخرى التي تمارس عليها كالعنف الجسدي أو الجنسي ويشجع على تكريسها، فهو يمتاز بالالفردية والكثرة والعمل الجماعي والمجتمعي، الأمر الذي يؤثر على أدائها الوظيفي ويشكل ضغطاً إضافياً عليها.

إن الكشف عن هذه الانتهاكات يعد بمثابة كسر حاجز الصمت حول المرأة بل إن الصمت عن هذه القضية الخطرة هو بمثابة عنف رمزي ضدها، حيث تعد بيئة العمل من أهم الساحات التي تكشف عن مدى العنف والتمييز الذي يمارس ضد النساء في المجتمع ككل، فبالرغم من قوانين العمل المتقدمة التي تحمي المرأة فيما يتعلق بظروف العمل وإجازة الأمومة إلا أنها أدت إلى تمييز غير مقصود ضدها، حيث أن كثير من أرباب العمل يتفادون توظيف النساء نظراً لتكلفة تطبيق القوانين المتعلقة بها، ناهيك عن التمييز ضد النساء المتزوجات في التعيين والترقيات في القطاع الخاص، اعتقاداً من أصحاب العمل أنهن لن يكنّ ملتزمات كما الرجال المتزوجين، فالثقافة الاجتماعية توكل دور رعاية الأسرة للمرأة بشكل كامل بغض النظر أكانت تعمل خارج المنزل أم لا،<sup>77</sup> ويكمن إدراكنا الحقيقي هنا للجهود المبذولة على كافة المستويات الوطنية والعربية والدولية من أجل معالجة التمييز الجندي في بيئة العمل، إلا أن استمرار وجود الفجوات النوعية الكبير بين النساء والرجال يشكل عقبة كبرى أمام تحقيق المساواة والعمل اللائق للمرأة.

ج- التحرش النفسي (Mobbing): وهو أعمال سلبية أو عدائية تأخذ شكل الاضطهاد الجماعي المبني على اضطهادات غير أخلاقية من شأنها خلق بيئة عمل سلبية، تتمثل بالمهاجمة أو المحاصرة وتستمر لمدة طويلة داخل أو خارج مكان العمل، على عكس الضغوطات الاجتماعية «العادية» التي يتعرض لها العمال على أساس يومي في مكان العمل.<sup>78</sup> وأورد تحقيق أجراه كل من دي مارتينو (Di Martino) وهويل (Hoel) وكوبر (Cooper) في الاتحاد الأوروبي بشأن نسبة معدلات الإصابة بالعنف البدني والتحرش الجنسي والعنف النفسي في مكان العمل، ليحتل التحرش النفسي نسباً أعلى بكثير من الأشكال الأخرى للعنف.<sup>79</sup>

د- الاستبداد Bullying: عرفه راندول «Randol» بأنه تصرفات أو سلوكيات هجومية متعمدة، تظهر من خلال التدخل في العمل أو التخريب الذي يعرقل العمل بهدف التقليل من شأن الأفراد وإذلالهم ونبذهم.<sup>80</sup> ولا ريب من أن الاستبداد عادة ما يرتبط بالجهة التي تمتلك السلطة ويتضمن نوعين: الاستبداد المباشر باستخدام الألفاظ الهجومية بشكل مباشر إلى الشخص المعتدى عليه، والاستبداد غير المباشر (العزل الاجتماعي) وذلك بإقصاء المعتدى عليه من المشاركة

76 دائرة الإحصاءات العامة، 2020.

77 العساف، غازي ابراهيم، (2015): «مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل: الواقع والتحديات»، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان: الأردن

78 Dunod, Paris, Ficher, G-N. (2003): Psychologie des violences sociales

79 الديباس، آيات معتصم (2020): العنف ضد المرأة العاملة من وجهة نظر مدراء العمل والنقابات العمالية: دراسة في القطاع الخاص الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن

80 Ellise, Andy, (2000): Work place bullying, Oxford, UK: Un

في الأنشطة والمناسبات،<sup>81</sup> ويظهر تقرير منظمة العمل الدولية أنواع التسلط في بيئة العمل والمتمثلة بالصراخ الدائم على الموظفين واستخدام القوة والقسوة والاستبداد كوسيلة سريعة وجيدة لإنجاز العمل، وعقاب الموظفين بسحب المسؤوليات منهم أو رفض توزيع المسؤوليات لعدم الثقة بهم، بالإضافة إلى إجبارهم على أداء مهام غير مرغوب فيها، وتحجيم الموظف والضغط عليه حتى الإستقالة.<sup>82</sup> ويشير سير بريندان باربر (Sir Brendan Barber) أن حوالي 100 مليون فرد هم ضحايا الاستبداد في مكان العمل في أميركا، وتلقى خط مساعدة الخدمة الاستشارية والتوفيق والتحكيم في عام 2015 نحو 20 ألف مكالمة حول التحرش والاستبداد في العمل، في حين يرفض المديرون هذه الاتهامات مبررين ذلك بأنه مجرد أسلوب إدارة أو مجرد اشتباكات شخصية.<sup>83</sup> وحرّي بنا أن نشير إلى تأثير الاستبداد على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين ناهيك عن الخسارة في وقت العمل ومصارف كل من المحامين والمستشارين للتعامل مع مشاكله في مكان العمل، وفي بعض الحالات قد يصل الموضوع إلى أن يفقد العامل عمله أو يطرد منه.<sup>84</sup>

4- العنف الجنسي: يعرف التحرش الجنسي<sup>85</sup> على أنه كل أنواع الاتصال الجنسي المفروضة على المرأة، سواء كان شفهيًا عن طريق التلفظ بألفاظ بذئية أو النكت والألفاظ الجنسية، أو الإيماءات والنظرات والعبارات التي تحمل في مضمونها تعبيراً جنسياً، أو كان ذلك بمحاولة لمس جسد المرأة أو الاعتداء عليها أو اغتصابها، ومع التطور التكنولوجي الذي وصلنا إليه ظهرت أشكال جديدة للتحرش الجنسي منها إرسال الصور والرسائل الإلكترونية ذات الطابع الجنسي للمرأة، وعرفته منظمة الصحة العالمية<sup>86</sup> بأنه أي عمل جنسي أو محاولة الحصول على العمل الجنسي أو التحرشات غير المرغوبة والتعليقات أو أي شيء آخر موجه نحو الحالة الجنسية لشخص ما بالإكراه.

وتزداد فرصة تعرض النساء للتحرش الجنسي في حالات العمل والتواصل المباشر مع الزملاء والعملاء والمديرون، إذ أنها تضطر للاحتكاك بهم أو تقع ضحية الارغام على ممارسة العلاقة الجنسية تفادياً لحرمانها من العمل، أو التهديد بالحرمان من الترقية أو حتى نقلها إلى وظيفة أخرى عند رفضها العلاقة الجنسية.<sup>87</sup> أما (Michel Damon) فيذهب إلى ديناميكية السلطة، فيرى أن المضايقات الجنسية تحدث عادة عندما يكون هناك تفاوت في السلطات والمراكز بين كل من الجاني والضحية، كأن يكون للشخص المضايق تأثير على الوضع الوظيفي للضحية، مثل ربط ذلك بالترقيات أو التهديد بالفصل في حال الامتناع، وهنا يكون المعتدي إما الرئيس المباشر في العمل أو شخص ذو سلطة داخل الشركة أو المؤسسة.<sup>88</sup> ولم يقتصر العنف الجنسي على صاحب السلطة والنفوذ فقط حيث أفادت دراسة بعنوان «العنف ضد المرأة والتكلفة الاقتصادية الناتجة عنه»<sup>89</sup> أن ما نسبته (13.4%) من النساء تعرضن للتحرش الجنسي على يد زميل في مكان العمل خلال فترة المسح والتي كانت مدتها (12) شهراً، وهو ما يشي إلى خطورة هذه الظاهرة حيث أن

81 العتوم، ميسون (2017): المرأة المعنفة في الأردن: دراسة سوسولوجية في منطقتي الزرقاء والمفرق، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 40، لبنان

82 Sheehan, Michael, (1999): Workplace Bullying, European Journal of Marketing, Vol. 20. Issue 1-2, Issn 9390- 0566. Australia

83 Cobb, E. (2017): Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law, Routledge ,1st Edition

84 Sheehan, Michael, (1999): Workplace Bullying, European Journal of Marketing, Vol. 20. Issue 1-2, Issn 9390- 0566. Australia

85 دعاس، حياة، وحمودي، رواق، (2017)، «دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل»، مجلة LAPS، المجلد 14، العدد 1، جامعة عبد الحميد مهري، الجزائر

86 منظمة الصحة العالمية (2002): التقرير العالمي حول العنف والصحة، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، القاهرة

87 Rasmussen, C., Hogg, A., Andersen, L., (2013): Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work. Journal of Interpersonal Violence. Vol. 28, Issue 13

88 الدباس، آيات معتصم (2020): العنف ضد المرأة العاملة من وجهة نظر مدراء العمل والنقابات العمالية: دراسة في القطاع الخاص الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن

89 كامل، سلوى إبراهيم، (2017)، «العنف ضد المرأة والتكلفة الاقتصادية الناتجة عنه»، السكان: بحوث ودراسات، العدد 94

المعنفُّ ثد يكون أي رجل في محيط بيئة العمل. وخلصت دراسة لاتحاد المرأة الأردنية<sup>90</sup> بحثت في العنف الجنسي وارتباطه بقرارات العمل والحركة لدى المرأة بأن العنف الجنسي هو أحد الأدوات المجتمعية لترهيب المرأة، بحيث أن الخوف من العنف الجنسي أو تكراره، في حال حدث، قد يكون وسيلة للسيطرة المجتمعية على المرأة والتحكم بها وإبقائها ضمن شكل معين من العلاقة سواء في العائلة أو العمل أو حتى الشارع والأماكن العامة أو الخاصة، كما وأظهرت نتائج الدراسة أن 77.5 بالمئة من المجموع الكلي للمبحوثات صرّحن عن شكل أو أكثر من أشكال العنف الجنسي، وتعني هذه النسبة أن 8 من كل عشرة من عينة الدراسة قد تعرضن على الأقل لشكل واحد من أشكال العنف الجنسي، وأغلبه تحرش لفظي جنسي بنسبة 83.9%.

كما تبين أن هناك علاقة مباشرة بين العنف الجنسي الذي يحدث في الأماكن العامة والخاصة وبين الانسحاب من العمل، بحيث صرحت حوالي 10 بالمئة من النساء اللواتي انسجن من العمل، بأن تعرضهن للعنف الجنسي أو الخوف من التعرض له حيث كان ذلك السبب المباشر لتترك العمل، وبذلك يكون هذا النوع من العنف هو أحد محددات تدني مشاركة المرأة من سوق العمل. وبينت نتائج المسح بأن التبليغ للجهات الرسمية وتحديد الشرطة من قبل النساء اللواتي تعرضن للعنف نادرا ما يحدث، وكانت نسبة النساء اللواتي تعرضن للعنف الجنسي وبلغن عنه 4.5% مقابل 95.5% من النساء اللواتي تعرضن للعنف الجنسي ولم يبلغن عنه أو يتخذن أية إجراءات قانونية. وخلصت الدراسة إلى أن غالبية الإجراءات المتخذة سواء للوقاية من العنف الجنسي أو مواجهته لم تتحدى الفكر القائم حول القاء اللوم المباشر على المرأة ومسؤوليتها عن حدوث العنف، ومن هنا نرى بأن نسبة المشتكيات أو من يبحن بالعنف قليلة وغير متناسبة مع حجم الظاهرة؛ لذلك فإن مواجهة الظاهرة تكون بشكل أساسي بمواجهة جذور المشكلة، من خلال التوعية ووجود قوانين رادعة وواضحة لجميع أشكال العنف الجنسي بالإضافة إلى إطار حماية شامل ضمن نطاق بيئة العمل وخارجها.

5- العنف الاقتصادي: وهو أي فعل يؤدي إلى الحرمان من الحقوق المالية أو التحكم في الإنفاق على المرأة والسيطرة على الموارد الاقتصادية للعائلة، أو منعها من مزاوله مهنة قد ترغب بها أو منعها من العمل أصلاً أو إجبارها عليه، والسيطرة على أملاكها أو تخريبها، وتكمن المشكلة في هذا النوع من العنف بأنه يؤدي إلى تهميش دور المرأة والتقليل من مشاركتها الاقتصادية ومن الممكن أن يؤدي أيضاً إلى العديد من الانتهاكات لحقوقها العمالية، فهو كل عنف يتعلق بالمال والموارد الاقتصادية بهدف اذلال المرأة أو تهديدها وتخويفها أو زيادة شعورها بالاعتمادية على الرجل أو إجبارها على ترك العمل كوسيلة من وسائل الضغط،<sup>91</sup> ومن مؤشرات:

- إجبار النساء على أخذ القروض.
- السيطرة على ممتلكاتهن وحرمانهن من الميراث.
- التحكم في قدرة النساء على إنفاق أموالهن، أو منعهن من الحصول أو التحكم في الموارد الرئيسية.
- استغلال النساء والفتيات الريفيات بإشراكهن في العمل في الأراضي الزراعية دون أجر.

90 اتحاد المرأة الأردنية (2019): العنف الجنسي أحد أسباب انسحاب المرأة من سوق العمل، منشورات اتحاد المرأة الأردنية، عمان، الأردن  
91 العساف، فريال (2017): العنف ضد المرأة المبني على النوع الاجتماعي في المجتمع الأردني، محافظتي الزرقاء والمفرق أنموذجاً، المركز الوطني لحقوق الانسان

- منع النساء من العمل أو اختيار نوعيته ومكانه.
- استخدام العنف الجسدي أو التهديد لإجبار النساء على التنازل عن ممتلكاتهن (أراضي، راتب، عقارات وغيرها).
- نفقات الزوجات في حدودها الدنيا، وعدم تناسبها مع الأعباء المعيشية.
- التشريعات التمييزية ضد النساء وغياب النصوص القانونية التي تُعزز وصول النساء إلى أنظمة العدالة المختلفة للحصول على حقوقها القانونية.<sup>92</sup>

6- العنف الإلكتروني: الاستخدام غير الآمن وغير المشروع للحاسبات الآلية وشبكات المعلومات والاتصالات وغيرها من التقنيات التكنولوجية الحديثة، والتي تنتج عنها خسائر أو تهديد (مادي، معنوي) للضحية، كممارسة الضغوط أو التهديد أو الابتزاز؛ بهدف الحصول على حقوق غير مشروعة أو تحقيق مصلحة خاصة.<sup>93</sup> ويمكن إيجاز أهم خصائص العنف الإلكتروني عبر شبكة الانترنت فيما يلي:<sup>94</sup>

أ- صعوبة الكشف عن مرتكبيها وتطورها بصفة مستمرة مع تطور الأساليب التكنولوجية الحديثة، بالإضافة إلى سهولة قيام المتهم بالتخلص من الآثار الإلكترونية لجريمته حال شعوره بالملاحقة الأمنية.

ب- صعوبة إثباتها حيث تعتمد في ذلك على الأدلة الرقمية (Digital Evidences) الدالة على هوية الفاعل.

ج- إمكانية تعدد المجني عليهم وكذا مسرح الجريمة، حيث يمكن للفاعل ان يقوم باستهداف أكثر من شخص وأكثر من جهة في أماكن متفرقة داخلياً وإقليمياً ودولياً.

وبعد... تعتبر مسألة تمكين النساء الاقتصادي عملية تشابكية معقدة تتضمن متغيرات متعددة أهمها: الواقع الاقتصادي والتنموي للمرأة وحالة التمكين المجتمعية، وطبيعة النظام السياسي السائد بالإضافة إلى العامل الاجتماعي والثقافي، ويبدأ ذلك بتحليل العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي بأشكاله المختلفة.

وغني عن القول أن المرأة في كل الثقافات والمجتمعات قد عانت طويلاً من هذا العنف والتمييز الذي خلفه القهر الذكوري، مما جعل الشرعية الدولية المرتبطة بنويماً بحقوق الانسان تدرك ذلك الخلل في أنظمة وبنية العلاقة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بين الأفراد، وأن تعمل على إيجاد نظام جديد يعترف بتكافؤ هذه العلاقات بين الجنسين والقضاء على كل ما يؤسس لها من أنماط التفكير والسلوك المؤددة للتمييز والعنف ضدها، كنتيجة حتمية لنظرة ترابية تعمل بهدوء وصمت في النسيج الاجتماعي والسياسي، مما يجعل هذا العنف داعماً للتمييز الذي تتعرض له النساء، فيستبيح عقولهن وأجسادهن وينتهك حقهن في المشاركة في سوق العمل ليفرض عليهن أدواراً نمطية تقليدية ويخلق لهنّ تحديات أكبر لمواجهة أشكال العنف والتمييز القائم على أساس الجنس.

92 تضامن النساء الأردني (2019): العنف الاقتصادي ضد النساء، الصندوق الكندي لدعم المبادرات المحلية

93 الرشيد، محمود (2011): العنف في جرائم الانترنت، الدار المصرية اللبنانية، ص 35

94 الرشيد، محمود (2005): الجرائم الإلكترونية والتأمين الإلكتروني، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، العدد 11، ص 14

# نتائج الدراسة



## نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي سيتم استعراض نتائج الدراسة الذي اشتمل على تحليل المقابلات المعمقة لخبراء وخبيرات في مجال المرأة، كما سيتم استعراض لنتائج تحليل بيانات الدراسة المسحية حول سلامة المرأة في العمل، والذي تم تعبئته من قبل عينة بلغت (384) عاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة في المحافظات المستهدفة في الدراسة وهي: الكرك، الطفيلة، البلقاء، مادبا، كما سيتم تحليل نتائج جلسات النقاش المركزة والبالغ عددها (5) جلسات، بهدف تحديد وتحليل العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي. كما تهدف هذه الدراسة التعرف إلى معايير الصحة والسلامة التي تؤثر بشكل خاص على النساء في مختلف القطاعات، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المدى القريب والبعيد، في إطار استجابة تضمن بيئة عمل لائقة للنساء، وتجعلهنّ يؤمنّ أيضاً أنهن صاحبات مشروع تنموي ويستطعن المشاركة في المجتمع بأدوارٍ توازي أدوار الرجال، وذلك بتحديد مجالات معينة لا تزال تشهد تفاوتات وتمييزاً بين الجنسين، وتستلزم اتخاذ تدخلات من المؤسسات التنفيذية المعنية على صعيد السياسات بشأنها لزيادة مشاركة النساء في الاقتصاد الوطني، كما سيتم التركيز على تحليل هذه العوائق وفق عدة مستويات وهي: المستوى المؤسسي، المستوى الاجتماعي، والإطار القانوني، والمستوى التشريعي، وتحليل ماهية «السلامة في مكان العمل» للعاملين وأصحاب العمل من الذكور والإناث.

### 3 - 1: الصحة والسلامة للمرأة العاملة

تطور على مدى السنين تعريف ونطاق السلامة والصحة المهنيّتين من خلال عملية تدريجية مستمرة والتي توسعت مروراً بفروع النشاط الاقتصادي والاهتمامات الوطنية وصولاً إلى الساحة العالمية، وبالتالي فإن السلامة والصحة المهنية هي مجموعة من الخطوات والإجراءات التي تُتخذ لتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث، كما وتنعقد فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار.

إن الرجال أكثر عرضة للحوادث في العمل من النساء نتيجة لبعض الوظائف الخطرة التي يقومون بها، إلا أن المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل متشابهة في كلا الجنسين، ومن هنا فإن التعرف على الفروق بين الجنسين في القوى العاملة أمر حيوي؛ للتأكد من أنّ أماكن العمل آمنة وصحية للجميع، كما ويجب اتباع نهج يراعي الفوارق بينهما للتأكد من أن قضايا النوع الاجتماعي هي جزء لا يتجزأ من المعلومات، وخاصة عند جمع ووضع المعايير والتشريعات والإجراءات العملية لمنع المخاطر والسيطرة عليها، ووضع السياسات وإشراك النساء في هيئات صنع القرار المتعلقة بها.

ولا يختلف الواقع في الأردن عن بقية أنحاء العالم فيما يتعلق بهذه المشكلة، فالمملكة تعاني بشكل كبير من عدد إصابات العمل داخل المنشآت أياً كانت حكومية أو خاصة، وتعتبر الحوادث والأمراض ذات الأسباب المهنية هي الرئيسية للإصابات والوفيات بين العمال، وتفيد أرقام المؤسسة العامة

للضمان الاجتماعي<sup>95</sup> أن حوادث وإصابات العمل التي يجري إبلاغ مؤسسة الضمان عنها تتراوح سنوياً ما بين 14 إلى 15 ألف إصابة، بمعدل واحدة كل 40 دقيقة تقريباً، كما تقع وفاة ناشئة عن إصابة عمل كل يومين. إلا أن هذه الأرقام لا تعكس الواقع الفعلي نظراً لأن نسبة كبيرة من العاملين في قطاع العمل غير المنظم لم يشملهم الضمان الاجتماعي، ويقدر حجم هذا القطاع بـ 933 ألف عامل أي بنسبة عادت 41.4%. كما تُظهر البيانات أن الضمان حالياً يشمل حوالي ثلثي العمال في القطاع المنظم أما الثلث غير المشمول فهم العمال في المنشآت الصغيرة التي يعمل فيها أقل من خمسة عمال، والتي تتهرب من التسجيل لأسباب عديدة علماً بأن معظم هؤلاء العمال هم من الأقل أجراً في الأردن.

ومما سبق تتضح أهمية تحليل النوع الاجتماعي عند تطبيق سياسات الصحة والسلامة المهنية في العمل، ودمجه مع الاستراتيجية الوطنية المعنية بذلك، فجاءت نتائج المقابلات المعمقة لتشير إلى غياب تام للأرقام والاحصائيات أو قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس بهدف متابعة وتقييم وتحليل النوع الاجتماعي عند تحليل سياسات الصحة والسلامة المهنية في العمل.

يقول حمادة<sup>96</sup> وهو محامي وخبير مختص في سياسات العمل: "في قانون العمل يختلف موضوع الصحة المهنية من طبيعة عمل إلى أخرى، مثلاً الزراعة تختلف عن المنشآت وتختلف عن الصناعة، فيجب أن تتم مراجعة القوانين التي لها علاقة بالصحة المهنية للذكور والاناث، لأنه لا يوجد لدينا تفصيل في هذه السياسات أو احصائيات"، بينما تشير علا<sup>97</sup> إلى أهمية مثل هذه التحليلات عند تطبيق سياسات الصحة والسلامة، فتقول: "ابتداءً يجب أن يكون هناك تطبيق لقانون العمل خاصة بالأمور المتعلقة بالمرأة، ثانياً أن تكون الانظمة الداخلية في المؤسسة مراعية لوضع المرأة الخاص، مثل ساعات مغادرة وتفعيل الاجازات المرضية، والتشديد على ضرورة وجود حضانات في المؤسسة بشكل اجباري مما يساعد في تحسين الصحة النفسية للمرأة"، ويدعو محمد<sup>98</sup> إلى: "دراسة كل وظيفة ومسمى وظيفي لنحدد ما يناسب وما لا يناسب المرأة وخصوصاً الحامل".

وجاءت النتائج المتعلقة بوجود قاعدة بيانات شاملة وموحدة لحوادث واصابات العمل والامراض المهنية لتشير إلى عدم وجودها واقتصارها على قواعد بيانات مستقلة، تطالعنا إيمان<sup>99</sup>: "اعتقد أن الضمان الاجتماعي هم الذين يعوضوا العامل المصاب مادياً فأکید لديهم قاعدة بيانات، ويمكن الامن العام ايضاً ويمكن وزارة الصحة ولكن نحن كوزارة عمل لا يوجد لدينا"، وهو ما شاركها به محمد<sup>100</sup> فيقول: "هناك قاعدة عشوائية، ومن الافضل ان تكون هناك دراسات بين وزارة الصحة ووزارة العمل من حيث عدد الاصابات ودرجة الإصابة"، ويضيف بلال<sup>101</sup>: "يجب أن تشمل قاعدة البيانات على الأشخاص ذوي الإعاقة لأنني أجد ان بعض الشركات الذين وظفوا بعض الأشخاص من ذوي الاعاقة وفعالياً الشركات لم تكن مهياًة فيها البنى التحتية لمراعات الاشخاص ذوي الإعاقة، ولكن يجب وضع استراتيجيات صارمة توفر السلامة العامة لذوي الإعاقة ودمجهم في قاعدة البيانات".

95 تمكين (2020): إصابات العمل وغياب معايير الصحة والسلامة المهنية، مؤسسة فورد، الاردن

96 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

97 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

98 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

99 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

100 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

101 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

مع التطور الكبير والهائل في التقنيات المُستعملة، ومع زيادة التَّعويل والاعتماد على شبكة الإنترنت، كان لزاماً أن يتم تطوير قاعدة بيانات لحوادث واصابات العمل والأمراض المهنية بطريقة يُمكن من خلالها توظيف المعلومات بأفضل وأسهل شكل؛ فالبيانات ضرورية وبشكل كبير خاصةً في يومنا هذا؛ كما يجب إدماج النوع الاجتماعي فيها إذ لا تشكل إحصاءات النوع الاجتماعي بيانات قائمة على الجنس فحسب، فهي تسمح بتجميع وتحليل هذه البيانات، مع إدراك أن العوامل القائمة على النوع الاجتماعي تؤثر على الرفاه الاجتماعي بالنسبة للعائلة.

فهي تمر بمجالات مختلفة تعكس قضايا المساواة بين الجنسين (الأدوار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمرأة والرجل في المجتمع)، فلا تستخرج إحصاءات النوع الاجتماعي نتائج فقط، بل تستنتج الاحتياجات والقدرات بحسب الجنس في جميع مجالات الصحة والسلامة في العمل، كجمع البيانات الكمية عن الأخطار والمشاكل الصحية السائدة لكل من الذكور والإناث، وجمع معدلات الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل حسب ساعات العمل ومقارنتها بالجنس، كما يجمع التحليل البيانات النوعية: كاستشارة الرجال والنساء من الفئات الاجتماعية المتنوعة من خلال الاستهداف ومجموعات التركيز، ورسم خرائط المخاطر والصحة، وما إلى ذلك، والتعاون مع الباحثين في توثيق قضايا الصحة المهنية من الجنسين من منظور النوع الاجتماعي، وخاصة في العمل «غير المنظم»، مع الأخذ بعين الاعتبار القوة العاملة بأكملها (مثل عمال النظافة وموظفي الاستقبال)، بما في ذلك بدوام جزئي، أو مؤقتين والعاملات اللواتي في إجازة أمومة أو إجازة مرضية.

كما تكمن أهمية التحليل من أنه سلسلة متتابعة وليست نظرية فقط ليقوم بتقييم تأثير أو انعكاسات السياسة الصحية أو البرنامج أو الممارسة بالنسبة للنساء والرجال في مجموعات اجتماعية مختلفة، وتقييم الكيفية التي ستتعامل بها السياسة أو البرنامج أو الممارسة المقترحة مع الاحتياجات، والخبرات، والاهتمامات ومعرفة العاملين من مختلف الفئات الاجتماعية، فضلاً عن فهم كيفية ترابط هذه النتائج بشكل أفضل.

ثم تتبعها مرحلة التنفيذ ودمج السياسة أو البرنامج أو الممارسة مع الالتزام بالمساواة بين الجنسين، والتأكد من أن السياسة أو البرنامج أو الممارسة معروضة بلغة وصيغة مفهومة، ويمكن الوصول إليها من قبل جميع النساء والرجال (مثل الأدب ومقاطع الفيديو وورش العمل وما إلى ذلك)، وأخيراً إشراك العاملات في عملية التنفيذ.

وقد شكل النقص في البيانات عقبة رئيسية في قياس الفروق وعدم المساواة بين الجنسين وتصميم السياسات وبرامج تعزيز تقدم الفتيات والنساء وتوسيع الفرص المتاحة لهن في المجتمع وتقييم نتائج وتأثير التدخلات الإنمائية ذات الصلة، فعدم استحداث قاعدة بيانات إحصائية حول حوادث وإصابات العمل تؤدي إلى ارتفاع وتيرة إصابات العمل وتساهل الشركات في تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية،

وقد يؤدي سد الثغرات في بيانات النوع الاجتماعي إلى وجود المزيد من المعلومات المفيدة لكل من النساء والرجال، لتطوير سياسات أفضل يستفيد منها الجميع للتأكد من أن أماكن العمل آمنة وصحية لهم.

وجاءت النتائج لتشير إلى أهمية تعديل قانون الضمان الاجتماعي بالجانب المتعلق بنسب الاقتطاع باتجاه تخفيضها على كل من صاحب العمل والعامل، نظراً لما لها من أثر تحفيزي.

إن قانون الضمان يغطي العامل بتأمين إصابات العمل منذ اليوم الأول لالتحاقه بالعمل، في حال كان خاضعاً لأحكام قانون الضمان ومسجلاً كمؤمن عليه لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث تلتزم المؤسسة حسب المادة 26 بتقديم العناية الطبية الكاملة للعامل المصاب إضافة إلى نفقات انتقاله من مكان عمله أو سكنه إلى جهة العلاج، كما تقدم له البدلات اليومية التي يستحقها في حال عجزه عن ممارسة عمله واستحقاقه إجازة مرضية بسبب الإصابة على أن تراعى في ذلك أحكام المادة 31 من القانون. وتلتزم المؤسسة أيضاً بتخصيص الرواتب والتعويضات الناشئة عن إصابة العامل في حال نشأ عن الإصابة عجز كما هو موضح في المادة 29 من القانون.<sup>102</sup>

وأشار الخبراء والخبيرات أن النسب المرتفعة للاقتطاعات قد أرهقت الاقتصاد الأردني، يقول أسامة<sup>103</sup>: "إن النسب المرتفعة للاقتطاعات من الراتب سببت في زيادة التهرب التأميني بأشكاله المختلفة وخاصة في القطاع الخاص، فهناك علاقة عكسية بين النسب والاقتطاعات"، وتضيف ايمان<sup>104</sup>: "إن خفض نسبة الاقتطاعات من المنشآت سيزيد من تشغيل العاملين في المنشأة وبالتالي تخفيف نسبة البطالة".

إن اقتطاعات الضمان الاجتماعي المعمول بها حالياً مرتفعة مقارنة مع الحماية الاجتماعية التي تقدمها منظومة الضمان الاجتماعي؛ حيث تبلغ 21.75% من مجمل الأجر الشهري للعامل، شاملة تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وتأمين إصابات العمل، وتأمين الأمومة، وتأمين التعطل عن العمل، حيث يتحمل العامل منها 7.5%، ويتحمل صاحب العمل 14.25%<sup>105</sup>.

هذه النسب السابقة التي أشار الخبراء إلى ارتفاعها زادت من الضغوط التي يعاني منها الاقتصاد الأردني خاصة في هذه الأوقات الحرجة؛ حيث يعاني من حالة تباطؤ مستمر منذ سنوات عدة، كما وأسهمت أيضاً في زيادة معدلات البطالة، بسبب إجماع آلاف المنشآت في القطاع الخاص عن تشغيل مزيد من العاملين بسبب ارتفاع اقتطاعات الضمان الاجتماعي التي تعد بمثابة ضريبة اجتماعية (إلى جانب الضرائب الأخرى).

ليس هذا فقط، بل أسهمت أيضاً هذه المعدلات المرتفعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي في زيادة مستويات التهرب من تأمين العمال والعاملات بأشكاله المختلفة كما أشار الخبير المختص في سياسات العمل السابق؛ إذ هنالك آلاف منشآت الأعمال في القطاع الخاص تمتنع عن تسجيل العاملين لديها في الضمان الاجتماعي، و/أو تسجيل جزء من العاملين لديها، و/أو تسجيل العاملين بأجور تقل عن أجورهم الحقيقية، الأمر الذي أدى ويؤدي إلى إضعاف منظومة الحماية الاجتماعية في الأردن، وخاصة للعاملات التي تعاني من تمييز مزدوج.

كما وأعطى الخبير السابق حمادة<sup>106</sup> اقتراحاً قد يمثل أحد الحلول لتشجيع المؤسسات: "تقسيم الاشتراكات للمنشآت قد يساعدها على الالتزام"، قد يبدو هذا الطرح كحل آني وجزئي ولكنه لن يعالج أسباب المشكلة من جذورها، والمتمثلة بالتوجه جدياً إلى تخفيض نسبة الاشتراكات، وفي الوقت نفسه تكثيف الجهود الرقابية للمؤسسة على المنشآت، لضمان توفير تأميناتها الاجتماعية للعاملات وفق نص القانون وبقيمة الأجر الحقيقي لهن.

102 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2021

103 أحد الخبراء في الجلسات المعقّدة

104 إحدى الخبرات في المقابلات المعقّدة

105 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2021

106 أحد الخبراء في المقابلات المعقّدة

إلا أن لى<sup>107</sup> تلفت الانتباه إلى قضية هامة فتقول: "أتمنى أن يكون الضمان الاجتماعي متعاون مع شركات التأمين الخاصة لأن التأمين الحكومي جداً سيء وإذا اضطر العامل فور إصابته أن يذهب لأقرب مستشفى وكان خاص لا يغطيه الضمان الاجتماعي، وحتى لو ذهب للضمان ليعطيه ورقة تغطي علاجه للمستشفى خلال هذه الفترة قد يكون العامل قد تضرر".

### 3-1-1: الحوادث والاصابات والأمراض التي تتعرض لها النساء في العمل

إن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى وكفاءة وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الاصابات والامراض المهنية وحماية العاملات من الحوادث، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الانتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة، وتبين النتائج أن العاملات سواء في قطاع العمل المنظم أو غير المنظم تعاني من تعدد أنواع الإصابات المهنية والأمراض التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المنشأة.

وتبين نتائج الدراسة المسحية كما يشير لها الجدول رقم (4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ابعاد سلامة المرأة في العمل مصدرها نوع المهنة على النحو التالي:

جدول رقم (4) اختبار التباين الاحادي (One-Way ANOVA) لابعاد سلامة المرأة في العمل

المتغير التابع	ابعاد المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (Df)	متوسط	قيمة (F)	مستوى الدلالة (.Sig)	حجم التأثير $\eta^2$
سلامة المرأة في العمل	الصحة والسلامة للمرأة العاملة	بين المجموعات	50.596	6	8.433	18.091	000.*	0.222
		داخل المجموعات	177.597	381	.466			
		المجموع	228.193	387				

حيث يتضح ان قيمة F للصحة والسلامة للمرأة العاملة هو (18.091) بدرجة حرية(6، 381) عند مستوى دلالة هو (.000) وهو اقل من 0.05 ومن خلال ما سبق فأنا نستنتج بانه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة والسلامة للمرأة العاملة تعزى لنوع المهنة بنسبة تأثير مقدارها 22.2 % وهي درجة متوسطة.

ولمعرفة مصدر الفروق بين المجموعات في كل من متغير تم الاعتماد على اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

<b>p<sub>scheffe</sub></b>	<b>t</b>	<b>SE</b>	<b>Mean Difference</b>		
0.665	1.627	0.226	0.368	مهن قانونية	<b>مهن طبية</b>
<b>*0.025</b>	3.194	0.126	-0.401	مهن تربية واجتماعية	
0.997	0.587	0.243	-0.143	مهن هندسية	
<b>*0.006</b>	3.631	0.127	-0.461	مهن تجارية/ إدارية	
0.075	2.817	0.157	0.441	مهن صناعية	
<b>* &lt; .001</b>	6.135	0.159	-0.974	مهن زراعية	
<b>*0.004</b>	3.737	0.206	-0.769	مهن تربية واجتماعية	<b>مهن قانونية</b>
0.586	1.745	0.292	-0.510	مهن هندسية	
<b>*0.001</b>	4.010	0.207	-0.828	مهن تجارية/ إدارية	
1.000	0.325	0.226	0.074	مهن صناعية	
<b>* &lt; .001</b>	5.896	0.228	-1.342	مهن زراعية	
0.910	1.156	0.224	0.259	مهن هندسية	<b>مهن تربية واجتماعية</b>
0.993	0.689	0.086	-0.059	مهن تجارية/ إدارية	
<b>* &lt; .001</b>	6.705	0.126	0.843	مهن صناعية	
<b>* &lt; .001</b>	4.461	0.128	-0.573	مهن زراعية	
0.793	1.416	0.225	-0.318	مهن تجارية/ إدارية	<b>مهن هندسية</b>
0.199	2.406	0.243	0.584	مهن صناعية	
<b>*0.013</b>	3.408	0.244	-0.832	مهن زراعية	
<b>* &lt; .001</b>	7.110	0.127	0.902	مهن صناعية	<b>مهن تجارية/ إدارية</b>
0.002	3.966	0.129	-0.514	مهن زراعية	
<b>* &lt; .001</b>	8.914	0.159	-1.415	مهن زراعية	<b>مهن صناعية</b>

يشير الجدول أعلاه ان المهن الزراعية والقانونية كانت سبب الفروق في الصحة والسلامة للمرأة العاملة وذلك بالاعتماد على الالوساط الحسابية و مستوى الدلالة بينهم وبين باقي المهن فقد حصلت المهن الزراعية على اعلى وسط حسابي ب(3.05) ثم جاءت المهن القانونية ثانيا بوسط حسابي (2.53) اما اقل الالوساط الحسابية في نوع المهنة حسب الصحة والسلامة للمرأة العاملة فقد كانت المهن الصناعية بوسط حسابي (1.63)

حيث تشير النتائج أعلاه تعرض النساء العاملات في القطاع الصناعي لأخطار وأمراض العمل أكثر من غيرهن يليها المهن التجارية والإدارية، ثم المهن الطبية، فالمهن الهندسية، ثم المهن التربوية والاجتماعية وهذا يعني أن بيئة العمل سواء أكانت مكتبية أم لا ليست بيئة صحية للعاملات.

بينما تعزو الباحثة سبب الفروق في المهن الزراعية على الرغم من تعرض المزارعات للعديد من الاخطار التي تعترض سلامتھن إلى انخفاض عدد المزارعات في عينة الدراسة حيث لم تتجاوز 8.9% من أفراد العينة.

### 3-1-2: الحوادث والاصابات والأمراض التي تتعرض لها النساء في قطاع العمل غير المنظم

تبيّن النتائج أن النساء في قطاع العمل غير المنظم تعاني من تعدد أنواع الإصابات المهنية التي تمثلت بما يلي:

#### 1- الكسور وإصابات العمود الفقري:

تقول إحدى المبحوثات<sup>108</sup>: "ان العمل في المصانع ليس بالأمر السهل نظراً لأن بيئة المصنع مليئة بالأخطار، فقد تعرضت إلى كسر في الرسغ بسبب الآلة في المصنع"، بينما تضيف أخرى<sup>109</sup>: "تعرضت للإصابة بانزلاق غضروفي في الفقرة الرابعة بسبب ما نعانيه من فترات الوقوف الطويلة وحملنا للعديد من الأكياس الثقيلة عند غياب أو تأخر العمال الذكور"

#### 2- إصابات الرأس:

تقول إحدى المبحوثات<sup>110</sup>: "تعثرت زميلتي ووقعت على الأرض وغابت عن الوعي، ثم أسعفناها بسرعة إلى المستشفى ليتبين اصابتها بارتجاج الدماغ".

#### 3- الخلع والالتواءات والرضوض والانزلاق:

تقول إحدى المبحوثات<sup>111</sup>: "تعرضت لأكثر من مرّة إلى التواءات في الكاحل، وأكثر ما نصاب به عند العمل مع الآلات هو الرضوض والخلع"، وتقول أخرى<sup>112</sup>: "تعرضت للسقوط أكثر من مرّة".

#### 4- الجروح:

تتعرض النساء في قطاع العمل غير المنظم إلى الجروح بأنواعها وتشمل:

#### أ- الجروح الوخزية:

وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير والسكاكين والآلات الحادة وقطع الزجاج المتناثرة، وأهم ما يميز هذه المجموعة صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح مما قد يؤدي إلى الإصابة بالالتهابات التي تنتج عن التلوث كالتيتانوس<sup>113</sup>.

تقول إحداهن<sup>114</sup>: «العمل في الخياطة متعب ومؤذي في نفس الوقت، فكثيراً إذا لم يكن بشكل يومي نتعرض للوخز من الإبر، وقد نُجرح بالمقصات في كثير من الأحيان، وأكثر ما يؤلم عندما يلتهب

108 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

109 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

110 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

111 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

112 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

113 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series, 11

114 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

الجرح كما حدث معي، لم أستطع تحريك إصبعي وإذا لمست أي شيء يؤلمني جداً».

## ب- الجروح القطعية:

وتنتج عن استخدام العدد والأدوات الحادة كالمسكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة إلى حد البتر التام للعضو المصاب. تقول إحداهن<sup>115</sup>: «تعرضت لجرح عميق بسبب حافة مجلى المطبخ في العمل وأنا أنظفه وتمّ اسعافي إلى المستشفى وخياطة الجرح».

أما الجروح الداخلية العميقة الناتجة عن السقوط من أماكن مرتفعة أو حوادث السيارات والتي تصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي فلم يتبين وجودها بين المبحوثات أو حتى سمعن عنها بينهن.

## 5- الحروق:

تقول إحدى المبحوثات<sup>116</sup>: «تعرضت لحروق في يدي بسبب استخدام سائل تنظيف إزالة الدهون، أصبح اصبعان من يدي مائلين إلى اللون النهدي مع حرق شديدة استمرت أكثر من شهرين»، وتقول أخرى<sup>117</sup>: «لا يهتم أحد بالأدوات التي تستخدمها العاملات في المطبخ خلال فترة استراحتهن، فتعرضت زميلتي لحرق في يدها نتيجة استخدام مقلاة أزيلت عن يدها بلاستيك الحماية، وهي لم تعلم أنها ساخنة مما جعلها تصاب بحروق شديدة فيها، أثرت على عملها واضطرت لأخذ إجازة».

## 6- الإصابات الناتجة عن استخدام المواد الكيميائية (التسمم):

أظهرت النتائج تعرض النساء العاملات في الزراعة وصالونات التجميل وعاملات التنظيف للإصابة بالتسمم الناتج عن استخدام المواد الكيميائية. تقول إحداهن<sup>118</sup> وهي مزارعة: «نحن نستخدم الكثير من المبيدات الحشرية، وأدوية للفطريات ومبيدات للأعشاب وغالباً ما أصاب بصداع ومرة أصبت بالإسهال، وعند سؤالي عن السبب قالوا لي أن هذا طبيعي بسبب استنشاق المبيدات وبعدها بدأت بارتداء الكمامة قبل الرش»، وتقول أخرى<sup>119</sup>: «أنا استخدم صبغات الشعر بكثرة ولكن في الفترة الأخيرة بدأت أصاب بغثيان عند فتحي للصبغة بسبب رائحتها القوية ثم يبدأ جسمي بالتعرق، لدرجة أن صاحبة العمل تخرج من الغرفة عندما أبدأ بصبغ شعر زبونة».

## 7- الإصابات الفيزيائية:

يقصد بالمخاطر الفيزيائية في بيئة العمل، كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته وبيئة العمل نتيجة لعوامل خطر أو أضرار فيزيائية، مثل: الوطأة الحرارية، البرودة، الضوضاء، الاهتزازات، الإشعاعات الضارة، تغييرات الضغط الجوي والكهرباء.<sup>120</sup>

115 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى / 6 أيار 2021

116 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى / 6 أيار 2021

117 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى / 6 أيار 2021

118 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى / 6 أيار 2021

119 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى / 6 أيار 2021

120 منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر

أظهرت النتائج تعرّض النساء العاملات إلى الضوضاء التي ينتج عنها طنين الأذن والعديد من الاضطرابات المرتبطة بالدورة الدموية أو الاجهاد المرتبط بالعمل، تقول إحداهن<sup>121</sup>: "أشعر بطنين الأذن في العديد من الأيام ووجع في الرأس بسبب الصراخ الدائم في المدرسة وضجيج الأطفال ومكبرات الصوت"، وتضيف أخرى<sup>122</sup>: "لا أعلم لماذا يجب أن نرفع صوت المسجل في صالونات التجميل، فالزبونة تأتي ساعة ثم تذهب أما العاملات فيها فيبقوا لمدة 12 ساعة في اليوم وعلى مدار الأسبوع مما يجعلنا نعاني من آلام الرأس وضعف السمع وعدم القدرة على النوم".

وتعاني النساء العاملات في المصانع والمزارعات في بعض الأحيان من الاهتزازات الميكانيكية بسبب الآلات، وتعرف الاهتزازات بأنها التذبذبات التي تولدها الآلة وتشعر بها العاملة، وتنتقل الاهتزازات الميكانيكية من الآلة إلى يد العاملة فذراعها ثم إلى باقي الجسم.<sup>123</sup>، واللافت للنظر هو عدم أخذهن لهذه الأعراض على محمل الجد، تقول إحداهن<sup>124</sup>: "أعاني من خراجات في أصابع يدي وفي الرسغين حتى أنني أفقد الإحساس بتلك المنطقة في بعض الأحيان"، وتضيف أخرى<sup>125</sup>: "دائماً ما أعاني من التعب وآلام الظهر، بالإضافة إلى ارتخاء في قبضة يدي، وفي الشتاء يزداد الألم وأشعر بتثليج فيهما".

إن التعرض للاهتزاز هو أكثر من مجرد إزعاج، فالتعرض المستمر للاهتزاز من الممكن أن يسبب مشاكل صحية خطيرة، مثل آلام الظهر، ومتلازمة النفق الرسغي، وأمراض الأوعية الدموية، وتأثر العظام، والاضطرابات العضلية.<sup>126</sup> للأسف لا توجد حالياً أي معايير قانونية للحد من التعرض للاهتزاز، ومع ذلك، هناك العديد من الطرق التي من الممكن أن تساعد أرباب العمل والعمال على تقليل تعرض العمال للاهتزاز.

## 8- الإصابات الناتجة عن الحرارة:

وتنتج تلك الإصابات عند العمل تحت الشمس لفترات طويلة حيث تحدث حالة انهيار للجسم نتيجة زيادة توسع الأوعية الدموية، تقول إحداهن<sup>127</sup> وهي تعمل في الزراعة: "من الطبيعي بعد العمل لفترة طويلة تحت أشعة الشمس أن تصابي بدوخة أو ضربة شمس واحمرار شديد في الجلد، إجراء السلامة الوحيد الذي نتبعه هو شرب الماء". ويبدو أن المبحوثة ليست على اطلاع بالأمراض المهنية التي قد تصيبها من فرط التعرض للحرارة على المدى البعيد مثل (الكتاركت) وهو مرض مهني يُعرف بالمياه البيضاء.

## 3-1-3: الحوادث والاصابات والأمراض التي تتعرض لها النساء في قطاع العمل المنظم

هناك من يعتقدون أن العمل المهني في مكتب مريح وآمن وخالي من المخاطر، ولكن توجد العديد من هذه المخاطر التي تؤثر على السلامة والصحة المهنية حول هذه المكاتب، حيث أن هناك العديد من الإصابات أو المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل في قطاع العمل المنظم، كما وتتعدد أنواع

121 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6أيار 2021

122 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6أيار 2021

123 منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر

124 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6أيار 2021

125 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6أيار 2021

126 منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر

127 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6أيار 2021

الإصابات المهنية التي تحدث بسبب قضاء الوقت على كرسي المكتب، مما يتسبب بالعديد من الأوجاع والآلام جرّاء عادات العمل التي يتبعها، وبيئة العمل غير المناسبة التي يعملون بها، كما لا تختلف كثيراً إصابات العمل بالنسبة للنساء صاحبات الأعمال عنها بالنسبة للنساء في قطاع العمل المنظم، حيث أن غالبيتها أمراض تصيبهن بسبب قلة الحركة في الغالب والجلوس على المكاتب، إضافةً إلى تلك الناتجة بسبب القلق والتوتر، وتمثّلت بما يلي:

### 1- آلام أسفل الظهر المزمنة والانزلاق الغضروفي:

تعاني النساء العاملات من آلام مزمنة أسفل الظهر مما يؤثر سلباً على صحتهن وعلى قدرتهن لأداء أدوار الرعاية. تقول إحداهن<sup>128</sup>: "بسبب الجلوس على المكتب لمدة 8 ساعات لا نتحرك فيها كثيراً، أعاني من الآم شديدة في أسفل الظهر وحتى أنني في العديد من المرات لا أستطيع القيام بالواجبات المنزلية كما يجب، فمثلاً أطلب للأولاد وزوجي طعاماً جاهزاً، مما جعل زوجي يتذمر ويفكر جدياً بالضغط علي لترك العمل»، وتقول أخرى<sup>129</sup>: "من قلة الحركة أصبح ظهري ضعيفاً لدرجة أنني كنت أريد حمل صندوق صغير فتمزقت عضلة في ظهري كما أخبرني الطبيب وأصبحت بانزلاق غضروفي، وأصبحت أشعر بالأم في الساق والظهر كالم الحمل في الشهر التاسع».

### 2- السقوط والانزلاق:

بيّنت النتائج أن معظم العاملات أفدن أنّهن لا يعتبرن ظروف عملهن خطرة بالمقارنة مع النسوة اللاتي يعملن في المصانع مثلاً أو في الزراعة، فلا يبدو أن دخول المبنى يومياً ينطوي على مخاطر كبيرة، وفي المقابل صرّحت بعضهن أنّهن تعرضن للانزلاق والسقوط حيث تقول<sup>130</sup>: "تعرضت للسقوط في إحدى المرات بسبب وجود أسلاك الشحن الكهربائي للأجهزة التي يعمل بها زميلي، حيث أن المكاتب مفتوحة في مكان العمل والإضاءة سيئة، مع أن جميع الموظفين يعترضون على الإضاءة السيئة وخاصة في فصل الشتاء، إلا أنه لا حياة لمن تنادي"، وتقول أخرى<sup>131</sup>: "تعرضت لضرر في كتفي ومعصمي بسبب انزلاقي عن السجاد القديم الذي نضعه في المكتب، مع أنني طلبت إزالته أكثر من مرّة ولكن لم تتم إزالته إلا عندما سقطت".

ان المشكلة السابقة لا تعاني منها النساء صاحبات الأعمال، وتعزو الباحثة السبب في أن البيئة التي تعمل بها صاحبة العمل تكون نظيفة وأنيقة وخالية من أي مخاطر، نظراً لاهتمامهن بمنظر المنشأة أمام الزبائن أو المستثمرين.

### 3- تصلّب الرقبة والآم الرسغ:

ويتمثل السبب الرئيسي لهذه الآلام في الوظائف المكتبية، نظراً لأن الكثير من الناس لا يجلسون بشكل مستقيم مما يشكل ضغطاً أكثر مما يدركون على النصف العلوي من أجسادهم، فالجلوس على جهاز الكمبيوتر في الكثير من الأحيان يجعل الكتفين في وضعية منحنية، مما يسهم في انحناء الرأس إلى الأمام أيضاً.

تقول إحدى المبحوثات<sup>132</sup>: "استيقظ غالباً على تصلب في الرقبة وبالكاد أستطيع تحريكها، والآم

128 احدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

129 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

130 احدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

131 احدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

132 احدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

بين عظام كتفي“، وتضيف إحداهن<sup>133</sup> فتقول: «إن كثرة عملي المتواصل والقراءة وتوقيع الأوراق الذي يحتاج أن أبقى رأسي في الغالب إلى أسفل هو ما أثّر على فقرات الرقبة، ففي أحيان كثيرة لا أستطيع تحريك رقبتني»، وتشاركها أخرى<sup>134</sup>: “غالباً ما يزداد الألم عند العمل لفترات طويلة على الحاسوب، ويؤدي ذلك إلى الصداع الشديد في أغلب الأوقات“

وتعد هذه الحالة الصحية شائعة للغاية لدى الكثير من العاملات، وفي حال تُركت دون علاج، يمكن أن ينتج عنها بعض العواقب الوخيمة، بما في ذلك الإصابة بالصداع، والصداع النصفي، وتشنجات العضلات، ومشاكل في الفك، أو حدوث خلل في المفصل الصدغي الفكي، وانخفاض سعة الرؤية<sup>135</sup>.

كما وبينت النتائج أن النساء العاملات في القطاع المنظم يستخدمن الرسغ في الكثير من الأعمال اليومية، مثل الكتابة وتحريك الفأرة وحمل المشتريات، وما إلى ذلك، وهو ما يعرف بحسب منظمة الصحة العالمية بمتلازمة النفق الرسغي<sup>136</sup>.

تقول إحداهن<sup>137</sup>: “أعاني من وجع شديد في رسغ يدي، حتى أنني في نهاية اليوم من الطبيعي أن ينزلق الكأس من يدي مثلاً“، وتضيف أخرى<sup>138</sup>: “في الفترة الأخيرة بدأت أشعر بوخز كالإبر والدبابيس في معصمي خاصة في الليل“ وفي الحقيقة، يمكن أن يتسبب الإفراط في استخدام هذا الجزء الصغير من الجسم في الإصابة بمتلازمة النفق الرسغي، حيث تؤثر متلازمة النفق الرسغي على الرسغ وتشمل أعراضها الرئيسية التميل أو الوخز أو الشعور بالوهن في الأيدي<sup>139</sup>.

#### 4- إجهاد العينين:

في السنوات القليلة الأخيرة حدثت طفرة تغيرات كبيرة في الحياة اليومية، واستحوذت أجهزة الكمبيوتر على جزء كبير من أعمالنا واتصالاتنا ودراستنا بحيث أصبحت جزءاً أساسياً من يومنا وطريقة حياتنا، ومع ازدياد استخدام الكمبيوتر في عمل النساء اليومي، ظهرت لديهن منظومة جديدة من الأعراض والآلام والمعاناة المرتبطة بالجلوس أمام شاشاته، من بينها أعراض إجهاد العينين من حرقة وحرارة وضبابية الرؤية القريبة من وقت لآخر، بالإضافة إلى حساسية للضوء وزيادة تدميع العينين، تقول إحداهن<sup>140</sup>: “بعد فترة من العمل خلف شاشة الكمبيوتر من الطبيعي أن تصابي بألم في عينيك وحرقة وشعور بالصداع“، وتضيف أخرى<sup>141</sup>: “أصابُ بتعب واجهاد في عيني واحمرار في بعض الأوقات على الرغم من استعمالني للقطرة المعقمة التي تخفف قليلاً إلا أن الألم يبقى“، وتقول أخرى<sup>142</sup>: “بسبب طول فترة النظر في شاشة الحاسوب أحس بجفاف في العيون وألم كلما أحرك الجفن، وزغلة في رؤية الأوراق من قريب“.

#### 5- الأمراض المزمنة:

إن خطر الإصابة بالأمراض المزمنة يرتفع كلما ازدادت ساعات الجلوس، حيث إن قلة الحركة وانخفاض

133 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

134 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

135 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series

136 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series

137 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

138 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

139 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series

140 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

141 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

142 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

مستويات استهلاك الطاقة من مسبباتها، وقد أشارت دراسة لمنظمة العمل الدولية أن الجلوس لساعات طويلة يتسبب بالسمنة، وارتفاع مستويات الكوليسترول الضار والسكر والدهون الثلاثية في الدم، والذي يشكّل على المدى البعيد بالغ الضرر على أجهزة الجسم والقلب إضافة إلى خطر التعرض لازمات قلبية خطيرة قد تؤدي بحياة الشخص<sup>143</sup>.

تقول إحدى المبحوثات<sup>144</sup>: «بسبب الجلوس لفترات طويلة يزداد الوزن ونصاب بالسمنة المسبب الرئيسي لأمراض الكوليسترول، فأنا آخذ دواء للدهون الثلاثية بسبب قلة الحركة وزيادة الوزن»، وتضيف أخرى<sup>145</sup>: «العمل مع المراجعين في العمل البلدي متعب جداً ويسبب التوتر نظراً لوجود العديد من المشاحنات والمشاكل في البلدية، فأنا بدأت بشرب دواء للضغط والسكري».

كما تبين أن التوتر سبب في تصلب الشرايين والاصابة بالجلطات كما ذكرت احدهن<sup>146</sup>: «تعرضت لنوبة قلبية بسبب مشكلة كبيرة حصلت معي في العمل وتدخل فيها القضاء، حيث تحرق العضلات كمية قليلة من الدهون أثناء الجلوس لفترات طويلة، كما أن الدم يسير ببطء ضمن الأوعية الدموية مما يساعد على تشكل الخثرات الدموية، ويقلل من نشاط القلب ويزيد من احتمال الإصابة بارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب الأخرى<sup>147</sup>.

## 6- ضمور الاوراك:

ان قلة الليونة وضمور الأوراك يصيب كما بينت النتائج النساء صاحبات الأعمال، حيث أشارت إحدهن<sup>148</sup> لذلك فتقول: «أصبت بضمور الأوراك الجزئي فلا أستطيع تحريكهما كالسابق وأحس بألم شديد بهما وخاصة عند الصلاة مما دفعني للصلاة على كرسي».

حيث تحتاج الأوراك إلى الحركة الدائمة بهدف الحفاظ على مرونتها لتؤدي وظيفتها في موازنة الجسم، ويؤدي الجلوس الدائم وقلة الحركة إلى ضمورها مع الوقت، ويقلل ذلك من قدرتها على الحركة في جميع الاتجاهات كما حصل مع المبحوثة السابقة.

وجاءت نتائج الدراسة المسحية لتشير كما بينها الجدول رقم (6) إلى أن أكثر الحوادث والاصابات والامراض المهنية التي تصيب النساء العاملات في مكان العمل هي إصابتهن بإجهاد العينين وتصلب الظهر وخدر الأيدي والأقدام في العمل بنسبة 37.2% بالإضافة إلى معاناتهم من الإجهاد المرتبط بالعمل لكثرة الضغوطات والمهام المطلوبة بنسبة 36.6% اما الإصابات والامراض المهنية الأخرى فكانت نسبة حدوثها قليلة جدا بحيث كانت لا تتعدى 10%، وربما يعود السبب إلى أن غالبية أفراد العينة هم من العاملات في المهن الخدمائية والمهن التجارية/الإدارية (33.7%، 31.2%) على التوالي، والتي تتطلب منهم استخدام أجهزة الكمبيوتر والتعامل مع المراجعين والعملاء بشكل كبير مما يسبب الاجهاد في العمل.

143 International Labour Organization (2019): Safety And Health at the Heart of the future of work, Building on 100 Years of Experience

144 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

145 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

146 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

147 منظمة الصحة العالمية (2017): حقائق عن النشاط البدني، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط

148 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثالثة/ 17 أيار 2021

جدول رقم (6): الحوادث والاصابات والامراض المهنية في مكان العمل

رقم	الفقرات	الفئة	العدد	النسبة
1	تعرضت للانزلاق والسقوط في العمل	Yes	34	% 8.9
		No	348	% 91.1
2	أصبت بالكسور أو إصابات العمود الفقري أو الرأس في العمل	Yes	8	% 2.1
		No	374	% 97.9
3	أصبت بالتسمم في العمل	Yes	6	% 1.6
		No	376	% 98.4
4	تعرضت للإصابة بسبب التيار الكهربائي في العمل	Yes	4	% 1.0
		No	378	% 99.0
5	أصبت بالجروح بسبب أدوات العمل	Yes	24	% 6.3
		No	358	% 93.7
6	أعرض للمواد الكيميائية دون استخدام معدات الوقاية (المبيدات الحشرية، أدوات التنظيف والتعقيم، صبغات الشعر، الأحماض والقلويات في مصانع الأغذية والمنسوجات، وغيرها)	Yes	10	% 2.6
		No	372	% 97.4
7	أعاني من الضوضاء (طنين الأذن) في مكان العمل	Yes	14	% 3.7
		No	368	% 96.3
8	أعاني من الإجهاد المرتبط بالعمل لكثرة الضغوطات والمهام المطلوبة	Yes	140	% 36.6
		No	242	% 63.4
9	أصاب عادة بإجهاد العينين وتصلب الظهر وخدر الأيدي والأقدام في العمل	Yes	142	% 37.2
		No	240	% 62.8

كما بينت نتائج الدراسة المسحية وجود فروق ذات دلالة احصائية في سلامة المرأة في العمل تعزى للدخل الشهري لأفراد عينة الدراسة، كما يبينها الجدول رقم (7).

جدول رقم (7) اختبار التباين الاحادي (One-Way ANOVA) لابعاد سلامة المرأة في العمل

المتغير التابع	ابعاد المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (Df)	متوسط	قيمة (F)	مستوى الدلالة (.Sig)	حجم التأثير $\eta^2$
سلامة المرأة في العمل	الصحة والسلامة للمرأة العاملة	بين	9.908	4	2.477	4.326	002.*	0.15
		داخل	218.169	381	573.			
		المجموع	228.077	385				

نلاحظ من الجدول اعلاه ان قيمة F بدرجة حرية للصحة والسلامة للمرأة العاملة هو (4.381, 4.326) عند مستوى دلالة هو (0.02) وهو اقل من 0.05 ومن خلال ما سبق فأنا نستنتج بأنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في سلامة المرأة في العمل «بعدها الصحة والسلامة» تعزى للدخل الشهري وعلمنا بان الدخل الشهري يؤثر بمقدار 15% من الفروق التي تحدث للصحة والسلامة للمرأة العاملة.

ولمعرفة مصدر الفروق بين المجموعات في كل من متغير تم الاعتماد على اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

الصحة والسلامة للمرأة العاملة والدخل الشهري  
جدول رقم (8): اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

p <sub>scheffe</sub>	t	SE	Mean Difference	الفئات	المجموعات
*001. >	3.932	0.082	0.322	JD ,260-499	Less, than, 260, JD
1.000	-0.025	0.154	-0.004	JD ,500-749	
1.000	-0.212	0.226	-0.048	JD ,750-999	
<b>0.008</b>	2.579	0.382	0.221	More, than, 1000, JD	JD ,260-499
0.220	-2.105	0.155	-0.326	JD ,500-749	
0.476	-1.634	0.226	-0.370	JD ,750-999	
0.999	-0.264	0.383	-0.101	More, than, 1000, JD	
1.000	-0.168	0.261	-0.044	JD ,750-999	JD ,500-749
0.981	0.557	0.404	0.225	More, than, 1000, JD	JD ,750-999
0.972	0.616	0.437	0.269	More, than, 1000, JD	

يوجد فروق بين المجموعات

يشير الجدول أعلاه ان سبب الفروق في الصحة والسلامة للمرأة العاملة كان بين فئة الدخل الشهري اقل من 260 دينار وفئتي ( 260 - 499 دينار) و (واكثر من 1000 دينار) حيث كان مستوى الدلالة بينهما هو (0.008, .000). على التوالي وهو اقل من (0.05). ويعزى مصدر التباين في الصحة والسلامة للمرأة العاملة لأصحاب فئة الدخل الشهري اكثر من 1000 دينار وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي حيث كان الوسط الحسابي لهم هو (2.53) وهو اعلى من وسط الحسابي لفئة الدخل الشهري من 260 - 499 دينار حيث كان (2.33) واعلى من وسط الحسابي لفئة اقل من 260 دينار حيث كان (2.20).

وتعزو الباحثة السبب بانضمام العاملات إلى قطاع العمل غير المنظم حيث تكون مستوى الأجور في هذا القطاع عادة متدنية ودون متوسط الأجر المعروف أو دون مستوى الأجور في قطاع العمل المنظم. كما أن العاملات في هذه الأنشطة غير مشمولات في أنظمة الضمان الاجتماعي وما شابهه من أنظمة الحماية الاجتماعية، وافتقار قطاع العمل غير المنظم إلى الحد الأدنى من المعايير المتصلة بظروف العمل، وهو ما يؤثر على سلامة العاملات المهنية والصحية.

بينما تعود أسباب الإصابة المهنية لمن رواتبهن أكثر من 1000 دينار إلى عملهن في مراكز إدارية تتطلب العمل ساعات مكتبية طويلة، وبالتالي تعرضهن للأمراض المهنية المكتبية كالإجهاد في العمل وتصلب الظهر وخدر الأيدي والأقدام في العمل.

### 3-1-4: مدى التزام أصحاب العمل (ذكور، إناث) بمعايير السلامة المهنية في منشآتهم

إن أرقام معدلات الإصابة لدى العمال لا تعكس الواقع الحقيقي لإصابات وأمراض العمل المهنية، حيث تقلل الأرقام من الحجم الحقيقي للمشكلة، نظراً لأن العديد من الإصابات والأمراض لا يتم التبليغ عنها، ومن المستحيل تقدير كيفية توزيع المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل ما بين النساء والرجال في جميع أنحاء العالم.

ما نعرفه هو أن النساء والرجال لديهم تجارب مختلفة عندما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، حيث يواجهون مخاطر ومشاكل صحية تتفاعل بشكل مختلف مع ظروف عملهم، كما ولديهم تجارب

مختلفة فيما يتعلق بالتدابير الوقائية والاستجابة (مثل التدريب والتعويض وما إلى ذلك).

فتفاعل أجساد النساء والرجال بشكل مختلف مع ظروف العمل، حتى عندما يؤدي الرجال والنساء نفس المهام بالضبط، إن الاختلافات في الشكل ومتوسط أبعاد الجسم بين الجنسين يعني أن معدات وأدوات العمل المصممة للرجال يجب أن تكون مختلفة عن تلك المصممة للنساء، وللمزيد من الاستيضاح في دراسة فندقية وجدوا عربات الإمداد التي صممت كانت ثقيلة جداً، وكانت قضبان الدفع مرتفعة جداً بالنسبة لمعظم عاملات النظافة الاناث، نظراً لأنها صممت لمتوسطي الطول الذكور في أوروبا، وقد تكون هذه الصعوبات حاضرة بشكل خاص عندما تدخل المرأة وظائف يقوم بها الرجال تقليدياً<sup>149</sup>.

ومما سبق وعند سؤال أصحاب العمل الذكور والاناث عن مدى مراعاتهم لقواعد السلامة المهنية في العمل فتبين أن المحاولات خجولة ولا ترتقي إلى معايير الصحة والسلامة العالمية، وتمثلت بما يلي:

### أ- العوامل المادية:

بيّنت النتائج وجود عوامل مادية متصلة بالوسط التكنولوجي لبيئة العمل، وتضمّنت تلك المصادر والآلات خطورة ناتجة عن نقص في التصميم أو الصنع أو المواصفات، يقول أحدهم<sup>150</sup>: "نحن نوفر ما تحتاجه العاملات لسلامتهن من حيث آلات القطع والتشكيل، لكن الإصابات أحياناً تحدث بسبب حواف الماكينات وهذه بحاجة إلى معدات حماية ليست متوفرة في الأردن»،

ويضيف آخر<sup>151</sup>: "لدينا طفايات حريق في منشأتنا لكن لا نوفر أقنعة الوجه إلا بسبب أوضاع كورونا"، ويستعجب آخر<sup>152</sup>: "ماذا تحتاج المزارعات من أدوات وقاية، أمهاتنا كلهن كنّ يعملن في الزراعة ولم يكن هناك وسائل وقاية لدرجة أن بعضهن كنّ ينجبن أولادهن هناك".

واللافت للنظر أن أحد المبحوثين أحس أن وجود المولدات الكهربائية في المنشأة دون فصلها في غرفة خاصة يسبب الازعاج للعاملات، ألا أنه يفكر في عزلها في غرفة مجاورة، حيث يقول<sup>153</sup>: "عندما بدأت العمل لم أكن أملك المال الكافي لفصل المولدات الكهربائية في غرفة أخرى، أما الآن بسبب شكوى العاملات الدائم أفكر في نقلها لغرفة مجاورة".

وعند سؤاله عن مدى توفر المعدات الآمنة لعملهم نتيجة تلك الضوضاء كسدادات الأذن، أو كاتمات الضوضاء القوسية (Earmuffs)، أو الخوذة أو قيامه بأجراء قياس وتقييم للضوضاء في العمل، أو حتى إجراء وقاية طبي دوري واستبعاد العاملات المصابات بأمراض الأذن أو ضعف جزئي في السمع؛ تبين أن هذه الواقيات المتوجب استخدامها عند استحالة السيطرة على الضوضاء لم تُوفّر أيّ منها للعاملات، ناهيك أن المنشأة نفسها غير معزولة بحواجز عازلة للصوت.

وعند سؤال صاحبات العمل عن خلو مكان العمل من أي مصدر للضجيج الصاخب، فتبين أن صالونات التجميل تعمل على تشغيل الموسيقى بصوت عال نظراً للعرف السائد بينهن، وهو ما

149 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series

150 أحد المشاركين في جلسة النقاش الخامسة/ 20 أيار 2021

151 أحد المشاركين في جلسة النقاش الخامسة/ 20 أيار 2021

152 أحد المشاركين في جلسة النقاش الخامسة/ 20 أيار 2021

153 أحد المشاركين في جلسة النقاش الخامسة/ 20 أيار 2021

يتطابق مع نتائج جلسة النقاش الأولى، حيث اشتمت إحدى المبحوثات<sup>154</sup> التي تعمل في صالون تجميل من الضجيج المستمر فيه حين قالت: "لا أعلم لماذا يجب أن نرفع صوت المسجل في صالونات التجميل، فالزبونة تأتي ساعة ثم تذهب أما العاملات فيها فيبقوا لمدة 12 ساعة في اليوم وعلى مدار الأسبوع مما يجعلنا نعاني من آلام الرأس وضعف السمع وعدم القدرة على النوم".

وتضيف مبحوثة<sup>155</sup> أخرى تعمل في مشروع مؤسسة ثقافية للموسيقى والفنون بأن طبيعة عملها تتطلب منها الأصوات العالية: "من المستحيل أن نعمل بالموسيقى من غير أصوات عالية، فالمعلمات يدرّبن الأطفال والمراهقين على استخدام الآلات الموسيقية والغناء في الكورال".

من غير الممكن الاستهانة بما يفعله الضجيج بالسمع مع مرور الوقت وإصابة العاملات بالصمم، كما يجعل الضجيج التواصل بين العاملين صعباً في كل الأوقات، ناهيك أن للضجيج تأثيرات أخرى مثل ارتفاع ضغط الدم.

ففي هذه المهن السابقة التي ذكرتها المبحوثات تستطيع صاحبة العمل تزويدهن بالوقاية الشخصية لحماية السمع من واقيات الأذن وسدادات مثلاً.

وعند سؤال المبحوثين حول إجراءات الصيانة الدائمة فأشاروا جميعهم بإجرائها عند الحاجة أو تعطل الماكينات أو الإنارة وليس كروتين دائم للعمل، يقول أحدهم<sup>156</sup> وهو رأي الأغلبية: "عندما يتعطل شيء في المعمل أقوم بإجراء الصيانة اللازمة"، ويضيف آخر<sup>157</sup>: "أنا أغيّر الإضاءة عندما تحترق"، وحتى دون أن يأخذ بعين الاعتبار مدى ملاءمتها للعاملات.

وعند سؤال المبحوثات حول إجراءات الصيانة الدائمة فكانت إجاباتهم وكأنها وقع صدى لأصحاب العمل الذكور حيث أشرن بإجرائها عند الحاجة أو تعطل الماكينات أو الإنارة وليس كروتين دائم للعمل، تقول إحدها<sup>158</sup> وهو رأي الغالبية: "أنا أعمل صيانة عند الحاجة، ليس بشكل دوري ولكن لا أتأخر إذا حصل أي عطل ما حتى إذا احترق مصباح كهربائي".

إن أعمال الصيانة لا تعني فقط تغيير المصابيح بل تفقد وصلات الكهرباء والمعدات الكهربائية أيضاً، حيث تبيّن وجود إهمال عند توصيل خطوط الكهرباء نتيجة اللجوء لغير المتخصصين كما أشارت إحدها<sup>159</sup>: "أحياناً يكون الخلل من البنية التحتية للمنشأة حيث ادّعى العامل الذي أحضرته أنه كهربائي ليتبين العكس عندما حصل تماس كهربائي". وعند سؤال المبحوثة التي حصل لديها في المنشأة تماس كهربائي عن طفايات الحرائق فتبيّن وجود واحدة دون تدريب أي من العاملات على استخدامها.

أما فيما يتعلّق بالمستويات الآمنة لشدة الإضاءة في بيئة العمل وبخاصة ممن يعملون في المكاتب أو محلات الخياطة التي تتطلب بعض الدقة في التفاصيل، أو حتى الأعمال اليدوية فتبيّن أن أياً من المبحوثين الذكور والاناث على علم بتلك المستويات وأشاروا إلى الإضاءة العادية كما

154 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021  
155 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
156 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
157 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
158 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
159 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

نستخدمها في البيوت، تقول إحداهن<sup>160</sup>: "ما حاجتنا في المدرسة لتوفير الإضاءة للمعلمات حيث أن كل عملهن في الصباح".

كما أشارت النتائج إلى غياب أدوات السلامة في المنشآت التي تعتمد على الأدوات الحادة كمحلات الأعمال اليدوية ومحلات الخياطة. تقول إحداهن<sup>161</sup>: "لا أعرف ماذا تقصدون بعدة السلامة في بيوتي سنتر غير طفافية الحريق، أنا برأبي أن الجزء الأكبر من اللوم يقع على العاملات حيث رأيت بعضهن يضعن المقص أو الشفرة في جيوبهن دون الحذر من ذلك". يظهر جلياً من الطرح السابق أن صاحبة العمل قد غفلت عن دورها في تدريب العاملات على الوقاية واستخدام وسائل السلامة مع إحاطتهم بخطرهما، بل وإلزامهن بوسائل الوقاية الشخصية لكل عملية، فمثلا لا بد من توفيرها جراب واقٍ للأدوات ذات الأحرف الحادة كما في طرحة المبحوثة الأخير.

فكلما كانت العاملات على دراية أكبر بأمور الصحة والسلامة والمخاطر، زادت قدرتهن على حماية أنفسهن من الأضرار وتحسين صحتهن، حيث أن تدريب العاملات وتثقيفهن يحميهن من الأمور السيئة التي قد تحدث لهن منذ البداية وتعطيهم فرصة للوقاية من جميع الأمراض والإصابات المتعلقة بالعمل (المهنية).

بل إن بعض الدراسات تشير إلى أن التدريب لمرة واحدة لا يكفي، بل يجب تكرار التدريب مع تغيير الأمثلة العملية من حين لآخر، على أن تُبرهن كل عاملة أن الرسالة قد اتضحت لها، فلا غنى من أن تتلقى العاملات التدريب فيما يتعلق بحقوق الموظفات ومسؤولياتهن وكيفية التصرف في الحالات الطارئة والتعامل مع المعدات بصورة آمنة، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية، وطريقة التعامل مع المواد الخطرة وطريقة نقلها.<sup>162</sup>

أظهرت النتائج أن العاملات يعانين من نقص التدريب بالإضافة إلى نقص معدات الوقاية السابقة، فقد أجمعت الغالبية على أن النساء تأخذ دورة تدريبية فور التحاقها بالعمل، ولكن للأسف ليس لتدريبها على شروط وآليات معدات السلامة في العمل ولكن لتدريبها على استخدام الآلات لسير العمل.

يقول أحدهم<sup>163</sup> وهو رأي الغالبية: "تحصل النساء على دورة تدريبية بمجرد التحاقها بالعمل حتى تستطيع استخدام الآلات، ولكن لا يوجد لدينا أي دورة لتدريبهن على معدات الوقاية".

بالرغم من الأهمية الكبيرة للتدريب وتنمية الوعي الوقائي والصحي للعمال والعاملات في مجال الحماية من مخاطر العمل والحدّ من الحوادث، والذي يعد أحد الأساليب في مجال الوقاية من هذه المخاطر، فإن الخبرة المهنية التي يكتسبها العمال والعاملات القدامى كما دلّت الخبرات المكتسبة في هذا المجال، لا تشكل تأثيراً مهماً على خفض عدد حوادث العمل التي يتعرضون لها، إذا ما قورنت بنسب الحوادث التي يتعرض لها العاملون الجدد الذين تلقوا تدريباً مهنياً مسبقاً، حيث أظهرت نتائج حوادث العمل أن العمال المتميزين بخبرة واسعة معرضون لحوادث عمل متساوية تقريباً مع العمال الأقل خبرة ومهارة، نتيجة لبروز عوامل شخصية متعددة ذات تأثير مباشر على

160 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

161 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

162 اللجنة الدولية للصحة المهنية (2012): إعداد بيئة عمل آمنة وصحية، دليل السلامة والصحة المهنية لرجال الأعمال وأصحاب المؤسسات والمديرين، اللجنة العلمية للتنمية والصحة المهنية، إصدار رقم 4

163 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021

سلامتهم، أهمها أن العمال ذو الخبرة يصبحون أقل عناية باتخاذ إجراءات الحماية المعتادة عند أداء الأعمال الخطرة لزيادة شعورهم بالثقة بقدراتهم على التصرف المناسب، مما يؤدي إلى تعريض حياتهم لحوادث عمل غالباً ما تكون شديدة الخطورة على الصحة والحياة. وهو ما أشار إليه أحدهم<sup>164</sup> في أحد التعليقات: "مع الزمن تعتاد العاملات على العمل والآلات وتقل الحوادث بالنسبة لهن".

وبالنظر إلى أن ربع مجموعة أصحاب العمل لديهم مزارعات، إلا أنهم لا يهتمون بتوفير حتى وسائل الإسعافات الطبية في أماكن عملهم وبما يتناسب مع طبيعة العمل أو عدد العاملين، يقول أحدهم<sup>165</sup>: "إن بيوتهن قريبة ولو حدث أي طارئ تستطيع العودة إلى المنزل"، كما لم يتم أي من أصحاب العمل بالزام العاملات على ارتداء القفازات الجلدية والكمادات القماشية لمنع زغب المواد، أو استخدام الكمادات المفلترة عند التعامل مع الغازات والمواد المتطايرة، يقول أحدهم<sup>166</sup>: "نحن ننصحهن بارتداء الكمادات عند رش المزروعات ولكن الكمامة العادية التي يستخدمونها أصلاً بسبب إجراءات السلامة من فيروس كورونا". ناهيك عن غياب التوعية بإرشادات السلامة للمواد الكيميائية الخطرة، وغياب تام لأي نموذج لوثائق السلامة كالنموذج الذي أعده المعهد الأمريكي الوطني للمواصفات القياسية "American National Standard Institute ANSI"

وتتفق نتائج الدراسة المسحية مع ما سبق لتدل على تهاون من قبل أصحاب العمل في توفير متطلبات السلامة المهنية للعاملات كما يشير لها الجدول رقم (9)، فلا يوفر مكان العمل في مجتمع الدراسة أدوات الوقاية المناسبة للعمل وبالتالي لا يلزمهم على ارتدائها كما جاء في الفقرتين «يوفر مكان العمل أدوات الوقاية المناسبة للعمل مثل (أقنعة الوجه، القفازات، واقيات الرأس، الأفرهولات و المرايل، معدات حماية السمع)» و"يلزم مكان العمل العاملات على استخدام معدات الوقاية الشخصية" بوسط حسابي بلغ (2.43) بنسبة منخفضة، كما تبين النتائج أن المنشأة لم تراعي العاملات من حيث مكانها ومساحتها بمتوسط حسابي منخفض بلغ (1.83) ومن هنا تعزو الباحثة أهمية المواصلات بالنسبة للعاملات حيث كانت أقل فقرة "يوفر مكان العمل مواصلات للعاملات" بوسط حسابي (1.72)، ومن هنا يظهر أن بُعد الأماكن وعدم توفر المواصلات للعاملات هو من أكثر الإجراءات التي تفتقدها العاملات في مكان عملهن.

كما لم تظهر أعمال الصيانة في المنشآت كروتين دائم، نظراً للمتوسط الحسابي المنخفض (2.03)، ناهيك عن عدم توفر نظم سليمة للإضاءة والتهوية والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل بمتوسط حسابي (1.78) وهي نسبة منخفضة أيضاً.

كما بينت النتائج بعض الإجراءات الإيجابية في أماكن عمل النساء مثل «تشارك العاملات في وضع السياسات الصحية لبيئة العمل» بمتوسط حسابي متوسط بلغ (3.04)، وتوفير التدريب على الإسعافات الأولية بمتوسط بلغ (2.93)، وتنظيم البرامج التوعوية بمتوسط حسابي بلغ (2.77). وهذا يدل على أن شروط الصحة والسلامة للنساء العاملات في المنشآت كانت متوسط بنسبة (47.8%).

164 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
165 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
166 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021

وترى الباحثة أننا عندما نتعامل مع صحة الانسان فإننا يجب أن نوفر له أعلى درجات السلامة والأمان وعدم التهاون في ذلك، نظراً لأن إصابة العاملة قد توقفها عن العمل وقد تؤدي عائلته بأكملها، ومن هنا لا بد وأن تثق العاملات من أنهن لن يتعرضن للإصابة أو الأمراض أثناء العمل وذلك ليستمرن في إنجاز الأعمال دون توقف وبإتقان وبعناية كاملة.

جدول رقم (9): الصحة والسلامة للنساء العاملات

رقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
12	تشارك العاملات في وضع السياسات الصحية لبيئة العمل	3.04	1.336	60.8 %
8	يوفر مكان العمل التدريب المناسب للعاملات على استخدام الإسعافات الأولية	2.93	1.569	58.6 %
7	ينظم مكان العمل برامج توعوية للعاملات لتجنب وقوع الإصابات	2.77	1.569	55.4 %
5	الأثاث والآلات المستخدمة تتمتع بشروط السلامة	2.66	1.712	53.2 %
11	يصل مفتشي العمل إلى العاملات وأماكن عملهن للسؤال عن سلامتهن وصحتهن المهنية	2.61	1.415	52.2 %
2	التقسيم الداخلي للمنشأة مناسب بحيث لا يؤدي ضيق مكان الآلات أو المعدات إلى صعوبة حركة العاملات	2.5	1.563	50.0 %
3	يوجد في المنشأة أجهزة ونظم انذار متقدمة لوقاية العاملات من الأخطار المحتملة كالحريق	2.5	1.489	50.0 %
6	يوفر مكان العمل أدوات الوقاية المناسبة للعمل مثل (أقنعة الوجه، القفازات، واقيات الرأس، الأفرهولات و المرايل، معدات حماية السمع)	2.43	1.503	48.6 %
9	يُلزم مكان العمل العاملات على استخدام معدات الوقاية الشخصية	2.28	1.215	45.6 %
10	يُجري مكان العمل عمليات صيانة دورية للآلات والمعدات والاضاعة والكهرباء والإصلاحات في الوقت المناسب	2.03	0.939	40.6 %
1	موقع بناء المنشأة مناسب من حيث المكان والمساحة	1.83	0.907	36.6 %
4	توفر المنشأة نُظم سليمة للإضاءة والتهوية والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل	1.78	0.914	35.6 %
13	يوفر مكان العمل مواصلات للعاملات	1.72	0.448	34.4 %
	الصحة	2.39	0.768	47.8 %

الوسط الحسابي يعكس ما يلي (مستوى منخفض: من 1-2.33، مستوى متوسط: من 2.34- أقل من 3.66، مستوى مرتفع: من (3.67 - 5.00))

## ب- العوامل النفسية والاجتماعية:

تتكون بيئة العمل النفسية والاجتماعية من جوانب مثل تنظيم العمل والثقافة التنظيمية والتوازن بين العمل والحياة، وقد تمّ سؤال المبحوثين والمبחות عن بعض الطرق للمساعدة في تقليل التعرض للمخاطر النفسية والاجتماعية للعاملات لديهن، حيث بينت النتائج محاولات خجولة من قبلهم لتقييم ومعالجة العوامل المتعلقة بالتميز في العمل، وصحة ورفاه العاملات.

تقول إحداهن<sup>167</sup> وهو رأي الغالبية: "لا داعي لهذا التعقيد في العمل، قضايا العنف تُحل بطريقة ودية، دون اللجوء إلى القضاء، فأنا أعرف كيف أحلّها"، بينما ترى أخرى<sup>168</sup> أن هذه السياسات يجب أن تكفلها الدولة بالتشريعات وليس أصحاب العمل فتقول: "هذه وظيفة الدولة أن تضع قوانين لحماية النساء ونحن علينا تطبيقها عندئذٍ"، وتضيف أخرى<sup>169</sup>: "لا أحبذ التبليغ عن العنف لما فيه من قطع الأرزاق وتشويه صور النساء في العمل، ولعلنا إن بدأنا بالتبليغ عنه سوف يعزف المجتمع عن توظيف النساء".

167 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
168 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
169 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

إن الطرح السابق للمبحوثة يحيلنا إلى قضية هامة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع السياسات والبرامج لمعالجة قضية التحرش الجنسي، فقد يعزف أصحاب العمل الذكور عن تشغيل الاناث خوفاً من تلك المشاكل، وبالتالي تعود النساء الأردنيات لنقطة البداية في نضالهن لدخول سوق العمل.

وقد يعتقد البعض أن الأنشطة التي تقام في أماكن العمل هي للترفيه فقط، إلا أن الدراسات الحديثة تبين أن هذه الأنشطة مهمة للوقاية من المخاطر النفسية، فهي طريقة لخلق مناخ اجتماعي مناسب عن طريق الأندية والرحلات، وحل المشكلات الاجتماعية للعاملات مثل المواصلات والترفيه.

يقول أحدهم<sup>170</sup>: "أنا أؤمن أن الأنشطة تدفع العاملات للعمل فأنا بين فترة وأخرى أنظم رحلة للشواء لتتسلى جميعاً أيام الجمعة"، بينما ترى الأغلبية أن هذه الإجراءات مناسبة أكثر للعاملات في عمان، حيث تفضل النساء المثقلات بالأعباء المنزلية في مجتمع الدراسة قضاء العطل لرعاية شؤون المنزل، يقول أحدهم<sup>171</sup>: «أنا أراهن على أنك لو رتبت لرحلة في يوم الجمعة لن يأتي إلا الذكور إليها، حيث تفضل النساء الغسيل وتنظيف المنزل أيام العطلة عن الذهاب إلى رحلة، على عكس نساء عمان»، إن الصورة النمطية للمرأة تؤثر على نظرة أصحاب الأعمال إلى حق النساء في الترفيه، فمن الممكن أن يرتب أصحاب العمل رحلات عائلية وبهذا تستطيع النساء اصطحاب أطفالها وتغيير روتين العمل والمنزل معاً.

كما بينت النتائج أن وجود الحضانات في المدارس ليس بسبب العاملات وإنما بسبب الاستفادة المادية من المردود المالي بالنسبة للكثير من المدارس الخاصة، تقول إحدهن<sup>172</sup>: «إن وجود الحضانات مهم جداً في منطقتنا حيث أن العديد من النساء يذهبن للعمل، ولا يجدن من يضعن أولادهن عنده، وبهذا توفر الحضانة في مدرستنا رواتب العديد من المعلمات فيها».

في حين أن باقي منشآت صاحبات الأعمال لا توفر الحضانات على الرغم من أن بعضها قد تحوي أكثر من 20 عاملة، ممن ينطبق عليهن قانون الحضانات في المادة (72) الذي يلزم صاحب العمل الذي يستخدم 20 عاملة تأمين حضانة للأطفالهن وفي عهدة مربية مؤهلة لرعاية الأطفال ممن هم دون سن الرابعة وألا يقل عددهم عن عشرة أطفال.

تقول إحدهن<sup>173</sup>: "في الكرك لا زالت العلاقات الاجتماعية قوية فتضع المرأة الأطفال عند أمها أو جارتها بمبلغ زهيد بدل الحضانات المكلفة لهن"، وتضيف أخرى<sup>174</sup>: "توجد حضانة قريبة من مكان العمل فلماذا أعمل لهن حضانة".

قد لا تعي صاحبات الأعمال برغم أن غالبيةن أمهات أهمية وجود الحضانة في المنشأة على زيادة الإنتاجية، حيث أنهم سيختبرون نتائج شخصية ومهنية محسنة مثل معنويات أفضل، والتزام كبير بالعمل وتقليل التوتر وتحسين الصحة البدنية للعاملات أولاً وأخيراً كما تشير دراسات كثيرة لمنظمة الصحة العالمية<sup>175</sup>.

170 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021

171 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021

172 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

173 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

174 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

175 WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series

اما فيما يتعلق بتوفير حضانة لدى منشآت أصحاب العمل الذكور فقد ألزمت المدارس فقط بإنشائها، كما بينت النتائج وجود وعي لدى مدراء المدارس بأهمية وجود حضانة في المدرسة يقول أحدهم<sup>176</sup>: "يوجد لدينا حضانة في المدرسة نظراً لكثرة العاملات الاناث في المدرسة، وبصراحة وجودها إيجابي نظراً للأمان الذي يوفره وجود الحضانات للامهات فهي تعمل وتطمئن على أولادها كما تستطيع الاستفادة من ساعات الرضاعة".

أما فيما يتعلق بالمنشآت الاخرى فقد جاءت النتائج سلبية فلم توفر أي منهم حضانة للأطفال على الرغم من مجموع العاملات الكبير لديهن، ويُعزى السبب إلى بُعد بعض المنشآت عن المنطقة السكنية والتي لا تصلح لإحضار الأطفال إليها، نظراً لأن بعضهم يعملن في الزراعة وتربية الحيوانات، فيقول أحدهم<sup>177</sup>: "الموقع لدى شركتنا لا يسمح بإنشاء حضانة فهي بعيدة عن المناطق السكنية"، ويضيف آخر<sup>178</sup>: "لا يوجد حضانة ولا ن فكر بإنشاء واحدة تخيل حضانة في المنشأة وروضة لن يعود هذا مكان عمل بل روضة ولن تعمل النساء أبداً".

في كل الخطابات السابقة من أصحاب العمل سواء الذكور أو الاناث لم يتم رصد أي فرق في الجندر: ويعود السبب في ذلك أن أرباب العمل والمسؤولين يطلقون في تعاملهم من اعتبار أن العاملات هم أدوات وأشياء لا حقوق لها وأنهم مالكين لهذه الأدوات والهدف هو السيطرة عليها، بل وتشكّل النساء عمالة رخيصة في الكثير من المهن، أي أنهم لا ينظرون لمجتمع مؤسستهم باعتباره مجتمعاً بشرياً بل كمنظومة من الآلات، لدرجة أنهم يبررون العنف والتمييز في منشآتهم ويمتدحونه إذ يبدو لديهم أنه كنوع من الحزم الذي لا بدّ منه، وإلا فإن من السهل استبدالهم، وبسبب المنطق السابق لم يبدو اهتمامهم بتحسين بيئة العمل أو إجراءات السلامة فيه أو حتى إنشاء مدونات سلوك للعاملين والعاملات.

وهذا يحيلنا إلى النظر إلى الجندر كمتغير مهم على أساس لا يربط الذكورة بالذكور، والأنوثة بالإناث، كما هو شائع، بل من المهم النظر لنواح مختلفة في العلاقات الجندرية بطرق ثنائية الرجال والنساء، فما يجب أخذه بعين الاعتبار أن سمات «الذكورة - Masculine» أو «الأنوثة - Feminine» والتي تختلف حسب السياق الاجتماعي موجودة لدى كل النساء والرجال، كما حصل مع سمات أصحاب العمل الذكور والاناث في تعاملهم مع العاملات، مما يشير إلى تجذّر الثقافة الذكورية في العقل الجمعي للمجتمع الأردني أسوةً بغيره من المجتمعات الذكورية.

### **1-3-5: السبل المحتملة لتخفيف نسبة الإصابات والحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل**

هناك مخاطر ومشكلات تظهر في كل عمل أو مهنة، لكن هذا لا يعني أن جميعها مختلفة، ومن الممكن استنباط مبادئ عامة يمكن تطبيقها على الأعمال لتخفيف نسبة الإصابات والحوادث والأمراض في مكان العمل، حيث أنه ومما لا شك فيه أن القوى العاملة التي تتمتع بالصحة والحماسة والقناعة تكون أكثر إنتاجية من غيرها المفقدة لهذه الصفات. ومن ثمّ، الاستثمار في القوى العاملة وصحتها وسلامتها هو استثمار في مستقبل المؤسسة والنسيج الاجتماعي لأي دولة.

وقد جاءت إجابات الخبراء في المقابلات النوعية وكأنها استراتيجية وطنية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وشملت أربعة أهداف هي:

176 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
177 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
178 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021

## الهدف الأول:

وضع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على رأس البرامج السياسية والوطنية. يقول أسامة<sup>179</sup>: "يجب اعتماد البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من رئيس الحكومة لأهمية الموضوع، لأن ذلك يعمل على تقوية القدرات المؤسسية لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وحشد الموارد الوطنية".

## الهدف الثاني:

تعزيز القدرات المؤسسية للسلامة والصحة المهنية وجهاز التفتيش المركزي، وتقوية وتطوير الهياكل التنظيمية والإدارية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل وفق أحدث المعايير والاشتراطات الوطنية والعربية والعالمية.

يطالعا محمد<sup>180</sup>: " يجب وضع توجهات شديدة بكيفية التعامل مع صحة العاملة خصوصاً في زمن كورونا تجنباً للإصابات، وتأمين بيئة العمل"، وتضيف لمى<sup>181</sup>: "يجب تأمين بيئة العمل وما يتصل بها كمراجعة التشريعات الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ومقارنتها بما توصلت له الاتفاقيات والتوصيات العالمية لتحسين الإطار القانوني لها".

كما يندرج تحت هذا الهدف ما تتطلبه العولمة والاقتصاديات السريعة من نظام تفتيش عمل مرن قادر على التكيف مع الحاجات الجديدة، والابتعاد عن التوجهات الحديثة الحالية في تفتيش العمل من مجرد التنفيذ والعقوبات المباشرة إلى مقاربة تركز على الوقاية والحماية وتحسن شروط العمل وبيئته، بحيث يتطرق التفتيش الحديث إلى كافة النساء والرجال العاملين في كافة ظروف العمل بما في ذلك الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بالإضافة إلى العاملين في القطاع الاقتصادي غير النظامي والذين جُلِّهم من النساء. تقول ميساء<sup>182</sup>: "إن آليات التطبيق ضعيفة فمثلاً يجب تطوير نظام التفتيش وتعزيز قدرة المفتشين إضافة إلى زيادة أعداد المفتشات وتوفير الحماية لهم وفي ذات الوقت وضع عقوبات رادعة لمن يثبت عدم حياديته أو قبوله للرشاوي".

كما تبين النتائج أن إصدار النشرات الدورية تساهم في تحسين النظام العام للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل، وفي هذا تقول علا<sup>183</sup>: "إن إعداد النشرات التوعوية والأدلة التدريبية التي تحوي على تقييم المخاطر والأمراض المهنية وتصميم التدخلات المناسبة، إضافة إلى أنواعها وطرق الوقاية منها بشكل دوري يساعد في تثقيف العاملين وأصحاب العمل على حدٍّ سواء".

كما جاء ضمن الهدف الثاني الدعوة إلى إنشاء موقع إلكتروني للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لنشر البحوث والدراسات والقوانين وكل ما يتعلق بنظام إدارة السلامة والصحة المهنية ومشاكلها والحلول المناسبة لها، وفي هذا يقول بلال<sup>184</sup>: «لا بدّ في هذا العصر المتسارع أن نستعين بالتكنولوجيا لإنشاء موقع إلكتروني يتضمن وكل ما يتعلق بنظام إدارة السلامة والصحة المهنية من دراسات وقوانين وغيرها»

179 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

180 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

181 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

182 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

183 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

184 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

## الهدف الثالث:

حفظ صحة العاملات وتوفير الخدمات الصحية ومعدات السلامة المتكاملة لكافة العاملات على اختلاف قطاعات العمل.

تقول أحلام<sup>185</sup>: «لتحسين الصحة المهنية للعاملات يجب توفير معدات السلامة كالواقيات للأذن والرأس والجسم وغيرها، إضافة إلى الكشف الطبي المبكر عن الأمراض المهنية للعاملات، وتوفير بيئة عمل نظيفة وخالية من الأخطار»، وتضيف هديل<sup>186</sup>: «يجب توسيع مظلة الحماية الاجتماعية للعاملات وخاصة تأمين المرض والعجز لضمان حصولهم على العلاج وشموله كافة قطاعات العمل المنظم وغير المنظم».

كما تبرز الحاجة إلى تقييم المخاطر الصحية والتصدي لها في أماكن العمل عن طريق إدارة التفتيش لضمان امتثال أصحاب العمل لمعايير الصحة المهنية وتقييد جميع أماكن العمل بالمتطلبات الدنيا لحماية الصحة والسلامة المهنية.

## الهدف الرابع:

زيادة التوعية والترويج لثقافة السلامة والصحة المهنية، وتطوير التدريب والتعليم فيما يتعلق ببيئة العمل.

يقول حمادة<sup>187</sup>: «يأتي دور وزارة العمل من خلال نشر الارشادات والرقابة واتخاذ اجراءات عقابية، كما يجب إخضاع العاملات للتدريب وإلزامهم به وباستخدام معدات الوقاية وخاصة في القطاعات التي تشهد معدل إصابات أعلى كالقطاع الزراعي والصناعي»، وتضيف منال<sup>188</sup>: إلى ضرورة توعية شاملة بما يتعلق بالصحة والسلامة لكل أفراد المجتمع بوصفها ثقافة المنشأة أو ثقافة المجتمع لاتصالها بجوانب كثيرة من الحياة العملية: «لا بد من توعية مجتمعية شاملة لكل طبقات المجتمع من عمال وعاملات في وسائل الاعلام المختلفة ومواقع التواصل الاجتماعي وحتى إيجاد استراتيجية بعيدة المدى في المناهج التعليمية للتوعية بشأن الصحة والسلامة في أي منشأة أو أي مسمى وظيفي».

كما بينت النتائج ضرورة إيجاد بيانات مراعية للنوع الاجتماعي لضمان احتياجات كلا الجنسين في السياسات والبرامج المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، يقول محمد<sup>189</sup>: «يجب أن نوفر بيانات مراعية للنوع الاجتماعي على أن تشمل معلومات عن المخاطر التي قد تقع في العمل، ونتائج رصد بيئة العمل في الأردن»، كما ويدعوا إلى التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث للوقوف عند الأوضاع الراهنة للنساء في العمل وما يظهر من مستجدات على صعيد صحتهن وسلامتهن: «لا بد من التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث للقيام بالدراسات لكشف أسباب المخاطر والحوادث في العمل ومحاولة علاجها أو الوقاية منها وخاصة في ظل المستجدات التي تواجه العاملات في هذا العصر»، بالإضافة إلى تبادل المعلومات وطنياً ودولياً عن برامج السلامة والصحة المهنية بما في ذلك الممارسات الجيدة والنهج الابتكاري المتبع في هذا الشأن.

185 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

186 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

187 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

188 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

189 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

وأخيراً تستلزم الاستراتيجية إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والأشخاص النشيطين اجتماعياً لإمكان الوصول إلى بعض أماكن العمل والعمال وبصفة خاصة النساء العاملات.

### 3-1-6: آليات تعزيز دور مفتشي العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية للنساء العاملات

يشكل مفتشو العمل جزءاً من نظام إدارة العمل في الحكومة، بل يعتبرون ممثلين عن الدولة في عالم العمل، وبالتالي يتمتعون بصلاحيات بارزة، فممارسة هذه الحقوق والمهام بشكل مناسب أمر أساسي بالنسبة لسلطة المفتشين ونظام التفتيش بشكل عام. ويمكن للمفتشين ممارسة صلاحياتهم ووظائفهم بشكل غير منحاز يتماشى مع مهامهم العامة ويكون دورهم الأولي هو ضمان الالتزام بمعايير الحماية في العمل وتطوير علاقات عمل سليمة.

وتواجه أجهزة تفتيش العمل تحديات عديدة في تطبيق القوانين والأنظمة القائمة على ديناميات العمل المعقدة، كالقطاع غير المنظم الكبير وغير الخاضع لأي تنظيم، وعلاقات التوظيف المتغيرة، والتعقيد المتزايد لسلاسل التوريد والعمليات الصناعية، والوظائف الجديدة الناشئة (الوظائف المراعية للبيئة)، ودخول فئات جديدة من العمل (المهاجرين والنساء) في القوى العاملة، التي تتطلب تغييراً بارزاً في هيئات تفتيش العمل فيما يتعلق بالوظائف والمهارات والوسائل وأساليب التفتيش.

جاءت النتائج لتشير إلى الإدراك المتزايد أن اختصاص تفتيش العمل بنطاقه الواسع وإمكانيته المتزايدة على الانتشار وحماية المزيد من العاملات يجب أن يستمر للتكيف والاستجابة للديناميكيات المتغيرة في عالم العمل، وهو ما أشار إليه حمادة<sup>190</sup>: "تعد الزراعة من القطاعات المهمة من حيث توفير الوظائف وعائدات الاقتصاد، وقد تم شمله مؤخراً في الضمان الاجتماعي، إلا أن هذه القطاع وبعض القطاعات المستحدثة يغيب فيها تطبيق قوانين العمل وبالتالي لا يخضع هذا القطاع للتفتيش وتطبق عليهم أنظمة رصد مختلفة" كما ويضيف إلى ضرورة زيادة أعداد مفتشي العمل نظراً لقلة أعدادهم: "هناك نقص في الكوادر اعتقد انهم لا يتجاوزوا 20 مفتش في كل المملكة وهذا لا يكفي وبالتالي الزيارات التفتيشية تكون قليلة، وهناك العديد من الشركات التي لم يزرها أي مفتش أبداً، وهذا انعكس على ان المؤسسات الكبيرة لا تشدد الرقابة على أساسيات السلامة العامة"، ويشاركه محمد<sup>191</sup>: «يجب تكثيف وجودهم في أماكن العمل بحيث يكون وجودهم رادع لأصحاب العمل وان يكون سبب لالتزامهم بالصحة والسلامة العامة في منشآتهم»، حيث أظهرت النتائج قلة أعداد مفتشي العمل فيقول بلال<sup>192</sup>: «صراحة أنا خلال حياتي العملية كلها لم أرى مفتش زار منظمة او شركة أنا كنت أعمل بها أنا لا أعرف ما هي مشاكلهم لأنني لم أصادفهم».

190 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
191 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة  
192 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

هناك عدد من الأوجه المرتبطة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل يجب النظر فيها من أجل تقييم التمييز في عالم العمل، فتؤثر مشاكل كالتنفيذ إلى التوظيف ومكاسب الصحة والسلامة وتوازن حياة العمل والتدريب والتطوير المهنيين وشروط التوظيف التعاقدية على رجال والنساء بشكل مختلف إن لم يكونوا مدركين للمساواة بين الجنسين.

ومثال على ذلك هو المشاكل المرتبطة بالنوع الاجتماعي في الصحة والسلامة في العمل، وتتكون سياسات الارتقاء بالصحة فعالة على النساء والرجال في أن يجب أن تستند إلى معلومات أكثر دقة عن العلاقة بين الصحة وأدوار النوع الاجتماعي. ويجب أن تأخذ سياسات الارتقاء بالصحة للنساء بعين الاعتبار أدوارهن الثلاثة كمربيات في المنزل والأمهات والعاملات كما ويجب النظر في آثار كل من هذه الأدوار على الصحة على حد، كما يجب معاينة النزاعات والتناقضات المحتملة بينها. مثلاً، المرأة الحامل يجب أن تأخذ إجراءات احترازية أكثر في وضعية العمل أو تعرضها للمواد الكيميائية التي قد تعمل بها، ولعل هذه التدابير لا تطبق على الرجال أو النساء غير الحوامل، ومن تلك الأهمية ترى عادة<sup>193</sup> إشراك المفتشات في قضايا تفتيش العمل: "يجب أن يكون في وزارة العمل مفتشات أيضاً فالمرأة أدرى باحتياجات وتفصيل المرأة الأخرى كما سيسهل ذلك في بعض البيئات التي لا تزال خاضعة للنظام الأبوي الحديث مع النساء وخاصة في مواضيع كتعرضهن للتحرش في بيئة العمل".

وتلعب وزارة العمل بوظيفتها التفتيشية دوراً أساسياً في تنفيذ وتطبيق الأحكام القانونية التي تعزز المساواة بين الجنسين. وبالتالي، يجب تزويد المفتشين بالمعارف والمواقف والأدوات التي يمكنهم من خلالها التعرف على مختلف قضايا واحتياجات وتوقعات وتجارب النساء والرجال ومعالجتها، وفي هذا أشارت إيمان<sup>194</sup>: "إن تعزيز دورهم يأتي من تمكينهم في البداية وتعزيز ثقافتهم القانونية وتدريبهم على كشف الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في العمل"، كما وأشارت إلى ضرورة تحسين أوضاع المفتشين حتى لا تؤدي بهم ظروفهم السيئة إلى مشاكل أخلاقية تهدد نزاهتهم واستقلاليتهم: "يجب تحسين الوضع المادي للمفتشين وتوفير كل ما يحتاجونه من حماية وتدريب حتى لا يقعوا فريسة سهلة للرشاوي"، ويضيف محمد<sup>195</sup>: "يجب تكثيفها عن طريق مظلة سرية، وأيضاً يجب توعية المفتشين أنفسهم بأهمية عملهم وعدم قبولهم الرشاوي أو هدايا من اصحاب العمل، لأن هناك العديد من المصانع يكون لديهم علم بقدوم المفتش وبالتالي يأخذون الاحتياطات قبل قدومهم".

ويرى بلال<sup>196</sup> أن عمليات التدريب والتثقيف المستمرة للمفتشين ضرورية وأساسية نظراً للتحديات الجديدة والناشئة: "في ظل الوظائف الجديدة كالتيكنولوجيا الإحيائية مثلاً وما يرافقها من أمراض وإصابات عمل جديدة، لا بدّ من تدريب المفتشين وتوعيتهم باستمرار"

وأخيراً لا يمكن الإغضاء عما ساهمت به التحالفات والشبكات العالمية بشكل كبير في تبادل الخبرات وأفضل الممارسات بين إدارات العمل وهيئات تفتيش العمل الوطنية، والتي من الممكن أن تلعب دوراً مركزياً في تعزيز مثل مننديات التعاون هذه من خلال تشجيع المبادرات وآليات

193 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

194 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

195 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

196 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

التنسيق الدولية، أو من خلال إنشاء شبكة دولية من وزارات العمل، بما فيها هيئات تفتيش العمل.

ان الآليات السابقة لتعزيز تعزيز نظام تفتيش العمل وتحديثه وتمكين الموظفين من أداء مهام تفتيش العمل هي الخطوة الأولى لتعزيز العمل اللائق في الأردن، نظراً لما تعانيه العاملات وخاصة في القطاع غير المنظم من انتهاكات وعنف وضعف تدابير السلامة في أماكن عملهن إضافة إلى عدم قدرة مفتشي العمل من الوصول إليهن كما أشارت له غالبية المبحوثات في جلسة النقاش الأولى، مما يضعنا أمام إشكالية تحتاج إلى توحيد الجهود من أجل حلّها، تقول إحداهن<sup>197</sup>: "أنا أعمل منذ عشر سنوات لم يأت خلالها مفتش عمل واحد إلى المنشأة"، وتضيف أخرى: "على الرغم من أنني أعمل في مصنع في مدينة الحسين الصناعية إلا أن مفتشي العمل لا يلتقون بالعمال، لا أعلم حقيقة إن كان يزور المنشأة لكن الأولى أن يستمع لنا وسط ما نتعرض له من انتهاكات".

بينما تشير إحداهن<sup>198</sup> أن مفتش العمل قد جاء إلى المدرسة ولكن ليس لرصد الانتهاكات بل لشرب القهوة وتبادل أطراف الحديث: "لقد زارنا مفتش العمل وهي المرة الوحيدة التي رأيته فيها إلا أنه اكتفى بشرب القهوة والحديث مع صاحبة العمل والغالب أنه يرتبط معها بعلاقة قرابة". يظهر من الطرح السابق عدم الحيادية عند مفتشي العمل الذين تقع على عاتقهم مسؤولية مراقبة الامتثال بقوانين التمييز والمساواة، ويعود ذلك بشكل جزئي إلى نقص في فهم المتطلبات لضمان المساواة وعدم التمييز.

ولنضرب مثلاً لتوضيح أهمية التفتيش في العمل، حيث يعاني قطاع التعليم الخاص في الأردن من انتهاكات واسعة النطاق للحد الأدنى من الأجور كباقي الوظائف في القطاع غير المنظم، ومن الممارسات الشائعة لدى أصحاب العمل وخاصة للمعلمة الأنثى (وليس المعلم الذكر) إلزامها بإمضاء عقد ينص على أنها تتقاضى الحد الأدنى للأجور، ومن هنا أطلق قسم تفتيش العمل في الأردن حملة سنوية لتفتيش المدارس الخاصة يتم تنفيذها في بداية كل سنة دراسية، وتهدف لتحديد مدى امتثال المدارس الخاصة في الأردن بالحد الأدنى للأجور ودفعتها المعاشات في الوقت المناسب، وامتثالها بشروط عقد التوظيف الممضى بين المعلم والمدرسة، وبث هذه الحملات في نشرات الأخبار المحلية من أجل زيادة الوعي، إلا أن كل هذه الجهود ستبقى منقوصة إذا لم يتم تدريب المفتشين ومعاقتهم إذا تبين تقصيرهم كما في الطرح السابق للمبحوثة.

وتتفق النتائج السابقة مع دراسة أطلقها مركز الفينيق<sup>199</sup> التي تشير إلى عدم وجود نصوص قانونية لشروط تعيين المفتشين (اشتراط شهادة جامعية فقط)، وعدم وجود نصّ محدد حول نوع التدريب الخاص بهم، كما استنتجت الدراسة عدم حصولهم على الصلاحيات التي تمكّنهم من اتخاذ الإجراءات القانونية بحق المنشآت المخالفة، وأنّ هذه الصلاحيات محصورة بمساعدة الأمن العام الفئتين، وأن عمل المفتشين غير موحد ومتفرّع ضمن عدّة دوائر، مما أدى إلى هدر موارد الوزارة البشرية والمادية، ناهيك عن اختزال أعمالهم جغرافياً إذ لا يستطيع المفتش أن يراقب

197 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الأولى/ 6 أيار 2021

198 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الأولى/ 6 أيار 2021

199 مركز الفينيق (2021): اختلالات هيكلية في بنية نظام مفتشي العمل الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، عمان، الأردن

ما يجري داخل المناطق الصناعية. كما أنّ عددًا من أصحاب الأعمال يسدون المكافآت لبعض المفتشين وهو ما يتوافق مع إجابات المبحوثات السابقة.

واللافت للنظر هو خلو التشريعات الأردنية من أيّة إشارة لضرورة مشاركة المرأة في أعمال تفتيش العمل بشكل صريح، حيث أنّ نسبة المفتشات الإناث تشكل (20) بالمئة فقط من مجموع مفتشي العمل، إضافةً إلى أنه لا يوجد برامج تفتيشية خاصّة لعمل النساء، تأخذ بعين الاعتبار خصوصية عمل النساء ووقف أشكال التمييز ضدّهن في سوق العمل بحسب دراسة مركز الفينيق<sup>200</sup> على الرغم من وجود العديد من النصوص التي تحبذ تشغيل النساء كمفتشات في العمل كالمادة (8) من اتفاقية تفتيش العمل 1947 رقم (81)، والمادة 10 من اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) (1969) رقم (129) على أن كل من الرجال والنساء مؤهلين للعمل كموظف تفتيش، ويُقتبس من توصية منظمة العمل بشأن تفتيش العمل 1923 رقم (20)، التي تنص على:

”مثلما يبدو جليًا في ما يتعلّق ببعض المسائل وبعض فئات العمل بأنّه من الأنسب أن يقوم الرجل بأعمال التفتيش، فهناك بعض المسائل وفئات العمل التي يمكن أن تناسب المرأة للقيام بها، فيجب أن تُمنح المفتشات من النساء الصلاحيات والمهّمات ذاتها التي يقوم بها المفتشون من الرجال ويجب أن يمارسن السلطة ذاتها بعد خضوعهن للتدريبات اللازمة والخبرة، كما يجب أن يحصلن على فرص متساوية للترقية إلى مراكز أعلى“<sup>201</sup>.

و نستشف من النتائج السابقة بوجوب استجابة أنظمة تفتيش العمل الحديثة إلى الحاجة المتزايدة لمراعاة الاعتبارات الجنسانية، فمع ارتفاع نسبة دخول النساء إلى القوى العاملة في أنحاء العالم، يجب أن يتمّ الأخذ بعين الاعتبار في تفتيش العمل الاحتياجات المختلفة للعمال من النساء والرجال في كل من الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة وتوقّعاتهم وتجاربهم، وخير وسيلة لذلك هو توظيف النساء كمفتشات عمل وذلك كخطوة نحو تلبية احتياجات النساء العاملات، مع توفير الأدوات لجميع المفتشين لفهم الأبعاد الجنسانية لكيفية تطبيق قوانين العمل.

وبعد، عاينت النتائج السابقة المساحات الجندرية لبيئة العمل التي شكّلت تحت النظام الرأسمالي، حيث تعيد تصاميم ومعايير السلامة في بيئة العمل خلق هرميّات الجندر. وفي المقابل، يعزز الإنتاج الثقافي المحلي مفاهيم محدّدة عن النساء كفضاء، ونتيجة لذلك يتكرر إنتاج الثنائيات الجندرية بلا تحدي ويستمر الدعم لما ”يُفترض“ على العاملات أن يكنّ ويفعلن عن طريق إعادة تموضع أجسادهن وإعادة كتابة الجندر في مساحات وآلات العمل، فالمكان الذي تعمل به العاملات ليس مخلوقاً ميتاً وجامداً أو مادة هندسية، وكثقافة مادية يظهر المكان كجزء أساسي ومتبدل من الحياة اليومية، ومرتبب بشكل كبير بطقوس ونشاطات اجتماعية وشخصية.

ونستطيع من خلال النتائج أن نفسح المجال أمام رؤية الهوية الجندرية لمكان العمل، لتظهر هذه الأخيرة كأزمة بنيوية في عملية إنتاج المكان من قِبَل أصحاب العمل ذكوراً وإناثاً، فتثبت نفسها -كما نحتاج هنا- كممارسة سلطوية مختزلة ومعقّمة.

200 مركز الفينيق (2021): اختلالات هيكلية في بنية نظام مفتشي العمل الأردني. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية. عمان. الأردن  
201 منظمة العمل الدولية (2014): تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية. دليل منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي، بيروت

فالطريقة التي تُصمّم فيها مباني العمل وخلو غالبيتها من الحضانات أو الاستراحات، والمواد والأدوات اللازمة للنساء، والنقل العام - كلّها تقترح بشكل أو بآخر مساحات مقتصرة على استعمال الذكور، فالأماكن تُصبغ بالجنس، إذ يكون المكان نتاجاً لثقافتنا، فيه تُظهر حاجتنا الأكثر عمقاً والظاهر من أيديولوجيتنا والمخفي منها، وهو ما أكدته ماريتنا لو<sup>202</sup> "أن الجندر والمكان سواسية وهما نتيجة مشروطة لعملية مؤقتة من الترتيب والتنظيم والعزو، حيث تُؤسس وتعيد إنتاج التركيبات والبنى الموجودة"، فالجندر والمكان متشابهين لجهة التركيبتين اللتين تعكسان المفاهيم الاجتماعية على الحياة اليومية.

وبينما يستعمل النظام الرأسمالي الفكر البطريركي كأداة لتبديل هرميّات القوة وإعادة تشكيلها، تحدّد الأوضاع الحالية للنساء العاملات كالحلقة الأضعف، وتكون النتيجة الطبيعية إعادة الإنتاج المكاني لديناميّات القوة: النساء يخضعن للمقاييس الاقتصادية والاجتماعية ليتردد ذلك في البيت والشارع ومكان العمل.

وسنستعين بما سبق في محاولة لإدراك ماهية «المكان النسوي في العمل» لنجيب على سؤال نراه أساسياً في بناء المكان: كيف «تكون العاملات» ككائنات ذات طبيعة جندرية في المكان؟

تُعرف المقاييس والأحجام المعتمدة عادة لصنع الأشياء والمواد والفضاءات التي تتناسب وتتجاوب مع جسم الانسان بالمقاييس الأنثروبومورفيّة، وبناء على ذلك، يمكن أن نستنتج من خلال أسباب إصابات العاملات ومشاهد الآلات والأدوات والمطابخ والشوارع وكيفية عدم تجاوبها مع المستخدمة الأنثى والمستخدم الذكر بنفس الطريقة. وقد استخدمت الباحثة الملاحظة بالمشاركة

(Participant Observation) وتحليل المقاييس المختزلة لمكان بعض أعمال المبحوثات في جلسات التركيز عبر الانترنت وعلاقتها بالجسد، وهو ما كان واضحاً في مقاس بعض الخزائن أو الأحواض، وضخامة بعض الماكينات المستخدمة أو علو بعض قبضات تلك الآلات أو الأبواب ليصل بعضها إلى علو كتف العاملة، ناهيك عن الابتعاد عن صيانة بعض الأدوات التي تستخدم النساء في المطبخ مما يؤدي إلى إصابة العاملات كما حدث مع المبحوثة<sup>203</sup> حين قالت: "لا يهتم أحد بالأدوات التي تستخدمها العاملات في المطبخ خلال فترة استراحتهن، فتعرضت زميلتي لحرق في يدها نتيجة استخدام مقلاة أزيلت عن يدها بلاستيك الحماية، وهي لم تعلم أنها ساخنة مما جعلها تصاب بحروق شديدة فيها، أثّرت على عملها واضطرت لأخذ إجازة"، وتحول النتيجة دون الاستعمال المفيد والمريح للأشياء والأماكن في فضاء العمل.

كما وتجدر النساء أنفسهن بحاجة إلى المزيد من الخصوصية أو حضانة للعاملات الأمهات أو حتى الأمان في كافة أماكن العمل أو الطريق إلى العمل، فالمكاتب المتراسة أو الممرات أو أماكن الاستراحات والتي تبدو أنها عادية وبريئة للناظر، هي في الواقع محمّلة بأكثر من تجربة ومخاطرة بالنسبة إلى العاملات من مختلف الأعمار، فالممرات والإنارة السيئة كانت فضاءات مفتوحة

202 Martina, Low (2006): Gender and Space alike are Provisional Result of an -Invariably Temporal- Process of Attribution and Arrangement that both forms and Reproduce Structure, European Journal of Women studies, SAGA Publication

203 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الأولى / 6 أيار 2021

لحوادث العمل مما أدى إلى سقوط وانزلاق العاملات، وقد تكون في أحيانٍ كثيرةٍ أماكنٍ للتحرش الجنسي.

جوهريا فإن «كينونة العاملات» تصبح محدودة بما «يكنّه» في أماكن عملهن. ويمكننا عندئذٍ النظر إلى المفهوم الثقافي لفكرة "المرأة كمكان"، فقليلة هي الأماكن التي تأخذ بعين الاعتبار جسد المرأة في مرحلة التخطيط لمكان العمل، يحضرنا هنا مثلاً خيار استخدام قطع البلاط السيراميك الناعم في المكاتب علماً أن هذه البلاطات غير مساعدة على المشي لمن يرتدين الكعب العالي في الأعمال المكتبية، أو كما حصل مع المبحوثة التي تعرضت للسقوط أكثر من مرة بسبب سجادة على الأرض، حيث قالت<sup>204</sup>: «تعرضت لضرر في كتفي ومعصمي بسبب انزلاقي عن السجاد القديم الذي نضعه في المكتب، مع أنني طلبت إزالته أكثر من مرّة ولكن لم تتم إزالته إلا عندما سقطت».

لقد استطاعت نتائج الدراسة أن تصل إلى الطبيعة الجندرية لأماكن عمل النساء على الرغم من أنها قليلاً ما تبدو واضحة جليّة، ويعود ذلك لكون مفهوم العاملات عن المكان غير واعي لتأثير المكان على أجسادهن، ووجود علاقة عضوية بين الفضاء واستعمالاته المختلفة ونشاطاتهن فيه.

وبهذا المعنى، فإننا نستطيع أن نعي أن الخاصية الجندرية لمكان عمل النساء ليست "طبيعية" أو بريئة بل هي نتاج للنظام الرأسمالي البطريركي، وبالنتيجة، هي ما يقود أجساد العاملات وأذواقهن. وعبر كسرهن لشكل الفضاء المفروض عليهن من النظام، تتمكن من مقاومة أداة أخرى من أدوات النظام الأبوي ورأس المال التي تمتلكها بنى القوّة الموجودة.

### 3-2: التمييز في مكان العمل

إن استثمار الإمكانات والطاقات البشرية الهائلة المتوافرة في الأردن عند كلا الجنسين، يعد من أكبر التحديات التي تواجه الجهود التنموية لدى المجتمعات، ولا بد أن يكون هذا الاستثمار رشيداً وكفوياً، ليحقق الجدوى الاقتصادية المتوخاة منه، إذ وللأسف لم تتحقق منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1995 سوى حالات تحسن طفيفة، حيث تشير المعطيات إلى استمرار ثبات معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية، حيث سجل ما نسبته (14.9%) في نتائج مسح القوى العاملة للربع الثالث من عام 2020.<sup>205</sup> مما ترك فجوات كبيرة يجب أن يشملها تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015.

ولا يمكن النظر إلى تحسين السلامة والصحة المهنية للنساء بمعزل عن قضايا التمييز في العمل والمجتمع، حيث تمنع أشكال متعددة من التمييز النساء من المشاركة في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجال، ويعتبر انخفاض الأجور ومحدودية فرص الوصول الي مناصب قيادية وعدم كفاية أماكن رعاية الأطفال خير دليل على ذلك، ومما يزيد الأمور تعقيداً هي تلك الصور النمطية والمعايير الاجتماعية التي تستخف بعمل النساء وتضعهن في قالب الثانوي والتابع والموصى عليه، في ظل غياب للقوانين الداعمة لهن والتشريعات الفعّالة، وضعف تمثيلهن وقدرتهن على المفاوضة مما يؤدي إلى بخس قيمة مساهمتهن في سوق العمل.

204 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
205 دائرة الإحصاءات العامة، 2020

### 3 - 2 - 1: أهم المعوقات والتحديات التي تواجه النساء العاملات

في وقتنا الحالي أصبح استقلال النساء واندماجهن في الحياة العملية ضرورة وغاية في الآن ذاته، وعلى الرغم من التقدم الفكري والخطابات الحداثية الداعمة لذلك، إلا أن النساء العاملات يواجهن العديد من المشكلات، فخروجهن مثلاً إلى العمل يؤدي إلى زيادة أدوارهن في الحياة، فبعضهن استطعن أن يجدن في هذا التعدد تحدياً لقدراتهن وإمكانياتهن، واستطعن التوفيق بين تلك الأدوار والنجاح في الحياة، إلا أن البعض الآخر فشلن في ذلك، وتعرضن إلى ضغوط نفسية نظراً للعديد من الأدوار التي تقوم بها النساء المعاصرات والأمهات العاملات في الأسرة والمجتمع. ويمكن تقسيم المعوقات التي تواجهها النساء العاملات في العمل إلى:

#### 1- المشكلات المهنية:

وتتضمن المشكلات المهنية للنساء العاملات كل ما يعترض عملهن من صعوبات، وما يعانينه من مشاكل تحول دون تحقيق قيامهن بالعمل بصورة إيجابية، ولكي تؤدي النساء أدوارهن بشكل سليم في العمل، يفترض بهن القيام بواجباتهن بطريقة تتسم بالفعالية سواء في أداء الأعمال أو في العلاقات مع الآخرين، ومن أبرز المعوقات المهنية التي تواجههن في العمل هي مشكلات التمييز بينهن وبين زملائهن الرجال.

وأشارت نتائج المقابلات المعمقة أن التمييز يبدأ عند دخول النساء سوق العمل فيصطدمن برفض الطلب فقط لأنها أنثى (زوجة أو أم)، وفي هذا تقول ايمان<sup>206</sup>: "أول المعوقات هي إيجاد فرصة عمل تتناسب مع مؤهلاتها، وأحياناً رفض طلبها عند التوظيف وخاصة ان كانت متزوجة أو أم"، ويشاركها بذلك حمادة<sup>207</sup>: " أول شيء تبدأ بالحصول على فرصة عمل، فثقافة أصحاب العمل الذكورية يفضلون الذكور على الاناث لأن المرأة ستزوج وتحمل وتصبح أم فالتزاماتها كثيرة".

ومن بين المعوقات المهنية تظهر مشكلة الفجوة في الأجور وفي هذا تقول منال<sup>208</sup>: "وأيضاً عدم وجود مساواة في الرواتب والوظائف فتأخذ المرأة راتباً أقل من الرجل مع أنهم يشغلون نفس الوظيفة"، إن طرح منال هو رأي غالبية الخبراء في المقابلات المعمقة، وفي الحقيقة هذه المشكلة لا زالت مشكلة عالمية تؤرق المجتمعات المتقدمة فكيف بها محلياً.

فلا بد لنا في هذا المقام أن نستمع إلى بعض أصوات النسوة العاملات للحديث عنها لاستكمال الصورة، فتطالعنا إحدهن<sup>209</sup> فتقول: "أنا أعمل مثلي مثل زميلي فلماذا أحصل على أجر أقل"، وتضيف أخرى<sup>210</sup> بأن مشكلتها تزيد عن النساء الاخريات في العمل ففي العمل غير المنظم تقل الرواتب أيضاً عن الحد الأدنى للأجور فتقول: "تتعرض النساء للاستغلال وسلب الحقوق أكثر من الرجال، فأنا أعمل في مصنع لإنتاج الملابس في مدينة الحسين بن عبدالله الصناعية، وأتقاضى راتب أقل من الحد الأدنى للأجور، ولكن أنا المعيلة الرئيسية للعائلة فزوجي لم يجد عملاً مما دفعني إلى قبول ذلك دون الاعتراض، على الرغم من أن سائقي الحافلات التي توصلنا إلى العمل يأخذون أكثر منا ولا يعملون خلال فترات الدوام".

206 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

207 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

208 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

209 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

210 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى/ 6 أيار 2021

بينما تستطرد أخرى<sup>211</sup>: "أنا أعلم أن الرجل هو المسؤول عن العائلة ويستحق تلك الزيادة ولكن في بعض الأحيان أشعر بالظلم فأنا وهو درسنا نفس التخصص ونعمل بنفس المسمى الوظيفي فلماذا هذا التمييز؟" بينما تعترض مبحوثة<sup>212</sup> فتقول: "راتب المرأة لها وحدها، إما راتب الذكر فليس له بل يصرفه على العائلة فالقوامه له وهو المسؤول عن التزامات الأسرة".

إذا "تحدث المال"، فلن يكون صوت النساء عالياً، وتبقى فوارق الأجور أحد أكثر أشكال انعدام المساواة بين النساء والرجال استمراراً، وتختلف هذه الفوارق ما بين القطاع العام والخاص وكذلك بين مختلف قطاعات الاقتصاد. وتساهم عوامل شتى في هذا الشرخ، ومن الصعب التمييز بين فوارق الأجور الناجمة عن اختلاف خصائص سوق العمل، أو بين تلك الناجمة عن التمييز المباشر أو غير المباشر. بما في ذلك الفوارق الاجتماعية في تقييم العمل في القطاعات والمهن التي يهيمن عليها الذكور.

وأظهر تقرير NCPE أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن بلغت ما نسبته 13.6% في القطاع العام و 14.2% في القطاع الخاص، وهي واضحة بشكل خاص في القطاعات التي تتركز فيها النساء كقطاع الصحة إذ تصل فجوة الأجور بين الجنسين إلى 31.8%، وقطاع التعليم الخاص حيث تبلغ الفجوة في الأجور ما نسبته 30.2%، وهذه الثغرات تدل على أن النساء يتمركزن في وظائف منخفضة الأجر ويواجهن تمييزاً في الأجور. حيث تحصل النساء على أجر أقل ببساطة لأنها امرأة، وهذا هو العنف الرمزي الذي يحيط بالمرأة ويؤثر على قيمة عملها المأجور في سوق العمل<sup>213</sup>.

ومن الطرح السابق لا بدّ من تعديل النصوص لإزالة هذا التمييز الذي تتعرض له النساء في سوق العمل، لا لشيء ولكن لجنسهن، وبهذا وجب إضافة تعديل للمادة 45 من قانون العمل، بحيث تُلزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين العاملين رجالاً ونساءً عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ومن ذلك الأعمال التي تختلف في نوعيتها وتتساوى في قيمتها.

ومن الضروري الوقوف على ما أثارته المبحوثتين الأخيرتين فيما يتعلق بأحقية الرجل في راتب أعلى بسبب مسؤوليته عن الأسرة، حيث يستنبطن منها الثقافة السائدة في مجتمعاتهن ذات الطابع الأبوي، والقائمة على النساء وإن خرجن من الفضاء الخاص إلا أنهن لا يستحقن ما يستحقه الرجال في الفضاء العام.

ويمكن حصر هذه الممارسات وهذه التطورات في إطار الهويات الذكورية والأنثوية: فهوية النساء لا تنفصل عنها الهوية الطبيعية للمرأة الفتاة والزوجة والأم، في الوقت الذي تبنى وتتطور الهوية الذكورية حول العمل الإنتاجي، ومن هنا يمكننا الاستنتاج أن الفرص المتاحة للنساء لا تخرج عن إطار الأشكال الخاصة كما يُعترف بها، فالتقسيم الاجتماعي للعمل يساوي الرجال بالعمل ويساوي النساء بالعائلة، فيأخذ الرجال راتباً أعلى منهن، وهذه الفكرة تبين لنا جلياً قوة البناء الاجتماعي للأفكار والثقافة المتعلقة بالذكر والأنثى، وهذا هو الواقع الذي توصلنا إليه من خلال إجابات المبحوثات.

وعلى شاكلة التمييز في الأجور تتعرض النساء العاملات للتمييز في التدريب والذي له دور أساسي في تمكينهن، حيث لا يحصلن عليه إلا بجهدهن الخاص وعلى نفقتهن مما قد يثقلهن مادياً، نظراً

211 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

212 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

213 اللجنة الأردنية للأنصاف في الأجور (2018): الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، نيويورك

لقلة أجور النساء على عكس الرجال، وبالتالي فإن حصول النساء على التدريب المناسب يساهم في تحسين فرص التوظيف لهن أو استمرارهن في عملهن خصوصاً في ظل أزمة كورونا، وفي هذا تقول منال<sup>214</sup>: "لا يتم الاستثمار في تدريب المرأة نظراً للمسؤوليات المترتبة عليها من انقطاع العمل بسبب الولادة أو الأدوار الاجتماعية في المنزل"، وتشاركها بهذا الرأي مجموعة من النساء العاملات حيث أفادت إحدهن<sup>215</sup>: "ان أسباب ترقية الرجال حصولهم على التدريب والدورات في العمل، فأنا مثلاً كنت أنتظر أن يضع المدير اسمي في التدريب وعندما ذهبي لإجازة الأمومة رشح زميلي"، وتضيف أخرى<sup>216</sup>: "أصحاب العمل لا يستثمرون بالنساء فكم أتمنى أن أخذ دورة تدريبية في الإدارة إلا أنهم دائماً يرشحون زملائي الذكور بحجة أن لدي مسؤوليات أسرية ولا أستطيع أن أتأخر بعد الدوام".

بالإضافة إلى أنه يساعد النساء في الوصول إلى مراكز إدارية عليا، وربما يكون نقص التدريب هو أحد أهم أسباب الأسقف الزجاجية التي تمنعهن من الوصول إلى تلك المراكز. نظراً لأن الهدف الأساسي من التدريب هو تزويد النساء بالمهارة اللازمة سواءً أكانت مهارات شخصية كالتواصل واتخاذ القرارات، أو مهنية بما يلائم كفاءتها العلمية.

ويظهر التدريب والتأهيل والاستثمار في تنمية المهارات للرجال كوسيلة لتبرير فرق الأجور والترقيات التي يحصلون عليها، لتبقى النساء في المهن القاعدية أو الوسطى بينما يصل الرجال وبكل سهولة إلى المراكز القيادية، وفي هذا يقول محمد<sup>217</sup> "هناك تحدي مجتمعي حيث أن العديد من المناصب القيادية لا تحصل عليها المرأة رغم كفاءتها فقط كونها امرأة، على الرغم ان القانون لا يمنع من تولي المرأة المناصب القيادية إلا أن المجتمع يمنع بطريقة غير مباشرة فيحصل الذكور على التدريب ومن ثم الترقيات ليصلوا في النهاية إلى المراكز القيادية».

وهو ما أشارت إليه المبحوثات في جلسات النقاش حيث قالت إحدهن<sup>218</sup>: "كل المناصب القيادية والإدارية للذكور وخاصة السياسية والعمل البلدي نظراً لحصولهم على التدريب المناسب، ولولا الكوتا في محافظتنا لما حلت النساء بالوصول، وللأسف تلاقي الدعم من رجالنا فقط ليستفيدوا من المقاعد لأسباب شخصية بهم".

نستشف من الطرح السابق أن وصول النساء للمراكز القيادية في الأردن ليس بالأمر اليسير، حيث نجد أنهن يعانين كثيراً من ظلم المجتمعات لهن وتنامي ثقافة الخضوع من خلال ذلك النظام السلطوي، فتعيش الغالبية من النساء العاملات منظمة بشكل هرمي، ويحتكر الرجال السمات والمهارات القيادية لنفسهم بل ويجتهدون في توكيد نسبها إليهم، مما يجعل العمل على تخريج قيادة نسوية ليس بتلك السهولة التي نتوقعها، لأننا سنقوم بعملية تجزئة للسلطة وتوزيعها بين الرجال والنساء مما يعني أن تصبح القيادة تشاركية شاملة في مجتمع تعليمي مترابط لتحقيق الأهداف المشتركة، وهذا لا يتحقق إلا بوعي كامل من المجتمع، فظهور هذه القيادات يكون ضرباً من المستحيل أو مجرد شذرات متفرقة وجهود فردية مشتتة، إن لم تتوفر الثقافة الداعمة والمناسبة لذلك وخاصة بما يعصف بالمجتمع من "ثقافة العيب" التي تحد من

214 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

215 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

216 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

217 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

218 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

الكثير من الوظائف والمهن بالنسبة للإناث وخاصة في المناطق الريفية أو النائية.

كما تظهر المشاكل القانونية التي تستوجب من الدولة العمل على تعديلها كالعلاوة العائلية التي لا يحصلن عليها، وعدم شمول التأمين الصحي لأفراد عائلة العاملات، وفي هذا تطالعنا عادة<sup>219</sup>: "لا يوجد مسوغ للدولة بأن تميّز بين الذكور والإناث في العلاوات أو التأمين فهي حق للمرأة كما الرجل".

هذه الاستراتيجية السابقة لأقصاء وتهميش دور النساء في العمل من خلال منعهن من الحصول على أخذ الفرص المتساوية بينهن وبين الرجال، هو ما يبقيهن معزولات عن التحسن في الوضع المادي والقوة والمكانة الاجتماعية.

وعلى الرغم من تسجيل النساء في مظلة الضمان الاجتماعي إلا أن بعضهن يفتقد إلى التأمين الصحي، حيث يساعد الأخير في تأمينهن ضد الأمراض والحوادث التي قد تصيبهن في العمل، ويلفهن بمظلة الأمن النفسي والطمأنينة، نظراً لأن تكاليف العلاج في الأردن مكلفة، يقول حمادة<sup>220</sup>: "إضافة إلى ضعف منظومة الحماية الاجتماعية لعدد كبير من النساء وخاصة في العمل غير المنظم الذي قد تتعرض فيه المرأة لحوادث عمل دون شملها بالتأمين الصحي"، وهو ما شاركته به المبحوثة<sup>221</sup> حين قالت: " لا تأمين صحي لدي، وتكاليف العلاج في الأردن مرتفعة مما يدفعني للطب العربي أو زيارة الصيدلية لأخذ العلاج"، وتضيف أخرى<sup>222</sup>: "ان حقوق المعلمات مهضومة في الأردن فأنا كمعلمة لا أمتلك حقوقي الأساسية، تخيلوا اني أعمل بمبلغ 120 ديناراً فقط، ولا أمتلك ضمان اجتماعي او تأمين صحي، ما يجعلني أقبل بذلك هو أنني لا أمتلك خبرة فأنا خريجة جديدة" وتشاركها أخرى<sup>223</sup>: «أكثر ما أكرهه في عملي هو شعوري بالضيق لأنني لن أحصل على راتب تقاعدي فأنا من ذوي الإعاقة ولا ضمان اجتماعي لدي وبالتالي لن أحصل على راتب تقاعدي. مع أنني أعمل بدوام كامل مثلي مثل أي موظفة أخرى تعمل في بنك أو مستشفى».

تشير الإجابات السابقة إلى أحد العوامل التي تدفع النساء نحو براثن الفقر وهو افتقارها إلى وسائل الحماية الاجتماعية المختلفة، حيث أن تحقيق الحماية الاجتماعية في المجتمع هو أحد الشروط المسبقة لوجود التنمية البشرية المستدامة، نظراً لأنها توفر الأمن وتجنب الحرمان وتعزز الدخل والامكانيات، إلا أن النساء في هذا العالم الذي تحكمه العولمة وتنتشر فيه الأزمات الاقتصادية والمالية لا يستطعن التصدي للمخاطر الاجتماعية والاقتصادية بمفردهن، الأمر الذي سيؤثر بالضرورة على توزيع مكتسبات التنمية بشكل عادل ما بين الرجال والنساء في المجتمع والتي غالباً ما تكون لصالح الرجال.

وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة المسحية كما بينها الجدول رقم (10)، الذي يمثل الانتهاك القانوني لحقوق العاملات بحسب قانون العمل الاردني حيث يُلاحظ بأن أكثر الانتهاكات القانونية لحقوق العاملات من صاحب العمل تتجسد في عدم اشراكهن في التأمين الصحي بنسبة 50.5% ويليها عدم اشراكهن في الضمان الاجتماعي بنسبة 36.3%، وهو الحق الذي نصت عليه المواثيق المحلية والدولية، ثم عدم اشراكهن في صندوق الادخار وقروض الإسكان والذي هو حق لكل العاملين بنسبة 26.3% لأن هذه القروض بحسب نتائج المقابلات المعمقة تعطى للعاملين الذكور، اما الحقوق

219 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

220 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

221 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

222 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى/ 6 أيار 2021

223 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى/ 6 أيار 2021

القانونية الأخرى للعاملات فقد كانت نسبتها قليلة بحيث لا تتجاوز 13%. وبهذا تظهر النتائج ضعف الحماية الاجتماعية للنساء العاملات وبالتالي غياب تمكينهن الاقتصادي والاجتماعي، ناهيك عن تأثر صحتهن نتيجة غياب التأمين الصحي وارتفاع تكاليف العلاج بالنسبة للرواتب الممنوحة لهن حيث ان النساء اللواتي يتقاضين رواتب اقل من 260 دينار في الشهر مثلوا 46.8% من أفراد العينة، أما من كان دخلهن الشهري من 260 إلى 499 دينار فقد مثلوا 42.3%. ويعد هذا الانتهاك القانوني لحقوق العاملات من أكثر أشكال العنف الوظيفي شيوعاً.

فالهدف من وجود برامج الحماية الاجتماعية المستجيبة للنوع الاجتماعي هو تمكين هؤلاء النسوة في تولي أدوارهن المختلفة (الإنتاجية، والإنتاجية، والمجتمعية) والارتقاء بها، وليس كإجراء قصير المدى، وإنما يجمع على المدى الطويل ما بين الحماية الاجتماعية والتدابير التي تسعى إلى تصحيح الخلل في التوازن بين الجنسين، من خلال تأكيد الدولة في ضمان إنصاف النساء الفقيرات وتأمينهن وعائلاتهن، وبهذا يتضح أن تصويب أوضاع العاملات سينعكس عليهن وعلى المجتمع ككل.

جدول رقم (10) مدى فقد العاملات لأحد الحقوق القانونية

رقم	الفقرات	الفئة	العدد	النسبة
1	الاشتراك في الضمان الاجتماعي	Yes	138	36.3 %
		No	242	63.7 %
2	الاشتراك في التأمين الصحي	Yes	192	50.5 %
		No	188	49.5 %
3	الاشتراك في صندوق الادخار، قروض الاسكان	Yes	100	26.3 %
		No	280	73.7 %
4	الحرمان من إجازة الأمومة كاملة	Yes	12	3.2 %
		No	368	96.8 %
5	الاجبار على مواصلة العمل في حال الإجهاض او وفاة الجنين	Yes	0	0.0 %
		No	380	100.0 %
6	الحرمان من ساعة الرضاعة	Yes	2	0.5 %
		No	378	99.5 %
8	وجود حضانة لرعاية الأطفال	Yes	40	10.5 %
		No	340	89.5 %
9	رفض الاجازات المرضية مدفوعة الأجر	Yes	16	4.2 %
		No	364	95.8 %
10	الدوام أيام العطل الرسمية	Yes	48	12.6 %
		No	332	87.4 %
11	إجبارك على القيام بالأعمال الشاقة والمتعبة	Yes	16	4.2 %
		No	364	95.8 %
12	القيام بالعمل الإضافي دون أجر	Yes	18	4.7 %
		No	362	95.3 %
13	عدم إعطاء الأجر المتفق عليه	Yes	8	2.1 %
		No	372	97.9 %
14	التأخير في دفع الراتب	Yes	14	3.7 %
		No	366	96.3 %

وتطالعنا نتائج المقابلات المعمقة بمشاكل تتعلق بالتنقل والمواصلات وعدم وجود حضانات، وهو ما أشارت إليه ميساء<sup>224</sup>: "المعيقات هي مجتمعية وليس في القانون فالقانون كما ذكرت هو منصف نوعاً ما للطرفين، إلا ان هناك مشاكل عدم توفر الحضانات التي لا يلتزم أصحاب العمل بتأمينها على الرغم من وجود قانون ملزم اذا توافرت الشروط»، وتضيف علا<sup>225</sup>: "عدم توافر حضانات بشكل مؤهل مما يستدعي المرأة ان تحضر عاملة منزلية، وايضاً تضطر احيانا ان تضع كاميرات خوفاً على طفلها، فهذا هو بحد ذاته قلق وتوتر وجهد ذهني ونفسي بحق المرأة، واذا كانت تذهب إلى العمل بالمواصلات فهي مشكلة أعمق من حيث التكاليف المادية والتعب والارهاق إضافة الي البيئة المليئة بالتحرش».

وهو ما أكدت عليه العاملات في جلسات النقاش المركزة، فتطالعنا إحداهن<sup>226</sup> فتقول: "أضع أطفالي عند أمي نظرا لعدم وجود حضانات، وهي امرأة كبيرة وأشعر بالذنب لذلك»، وتضيف أخرى<sup>227</sup>: "أنا لا أحب عملي في المدرسة الا أن قرب المدرسة ورفض والدي التام أن أتقل في المواصلات بسبب قصص التحرش التي يسمعونها هي ما دفعتني للعمل فيها"، وتضيف أخرى<sup>228</sup>: "لو أن المصنع لم يوفر لنا باصات للتنقل لن أعمل أبداً لأن غالبية الراتب ستذهب للمواصلات".

إن تقييد حرية حركة النساء وصعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها يحدّ من فرصهن في العمل كما جاء على لسان المبحوثات، فلا تفضل النساء التنقل من أجل الوصول إلى عملهن وخاصة في البيئات التي تسودها الأنظمة الأبوية، حيث أن هوية المرأة لا تُعطى فيها وإنما تُكتسب وتُصنع.

وجاء من المعوقات ما هو مرتبط بالعولمة حيث تطالعنا ميساء<sup>229</sup>: "وأيضاً هناك تحدي مجتمعي فالشركات حين يصبح لديها هبوط بالأرباح يستطيع حسب قانون العمل والعمال صاحب العمل أن يستغني عن موظفيه مقابل تعويض مادي، فأصحاب العمل يستغنون عن النساء دون الذكور كونه متعارف ان الرجل هو الذي يعيل أسرة والمرأة راتبها لنفسها، مع إننا في زمن المرأة فيه مسؤولة أيضاً".

كما بينت النتائج ضعف دور النقابات المهنية في تعزيز حصول المرأة على كافة حقوقها، وفي هذا يقول بلال<sup>230</sup>: "اذا نريد أن نتكلم عن أي جهة يجب أن تدافع عن المرأة العاملة يجب التوجه إلى تفعيل دور النقابات العمالية التي من الواضح أنها تعاني من ضعف في المطالبة بحقوق العمال ورعاية مصالحهم».

ان ضعف دور النقابات قد عاينته إحدى المبحوثات في جلسات النقاش المركزة حين قالت<sup>231</sup>: "لمن نشتهي كل التمييز الذي نتعرض له فلا نقابة تساعد ولا نساء أيضاً في النقابات لتتحدث معهن نظرا لأن رجالنا لا يحبذون أن نتكلم مع الرجال الغرباء، وبهذا لا بدّ أن نسكت عن التمييز في الأجور وتدني الرواتب وغيرها الكثير".

يظهر من الطرح السابق أن النقابات وإداراتها لا تراعي المساواة الجندرية في التمثيل في هيكلها،

224 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

225 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

226 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى/ 6 أيار 2021

227 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى/ 6 أيار 2021

228 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى/ 6 أيار 2021

229 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

230 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

231 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

لذلك لا تولي الاهتمام الكافي لتمكين النساء في مشاريعها من أجل رفع كفاءتهن ومهارتهن القيادية، ومساعدتهن للوصول إلى مواقع صنع القرار في هيكلها الإدارية، وزيادة مشاركة النساء في العمل النقابي بشكل عام.

ولا بد عند الحديث عن السبل المحتملة لتحسين وضع النساء العاملات من الوقوف عند التوصيات التي تتعلق بالنقابات العمالية التي كان الهدف من إنشائها هو تحقيق حياة أفضل للعمال، ورفع مستوى معيشتهم ورعاية مصالحهم والعمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه، بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وتمثيل العمال في المؤسسات،

والعمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.

ويبقى قطاع العمل غير المنظم هو من أكثر القطاعات العاملة تعرضاً للتمييز حيث تواجه المبحوثات في هذا القطاع بعض الإجراءات التمييزية من أصحاب الاعمال كالعمل الإضافي دون زيادة الأجر والعمل في أيام العطلات الرسمية وعدم الحصول على الاجازات كاملة التي نص عليها قانون العمل الأردني، تقول احدها<sup>232</sup>: "انا أعمل بسبب حاجتي المادية، وأكثر ما يزعجني هو العمل لساعات طويلة بسبب متطلبات صالون التجميل وخاصة في المواسم دون زيادة في الأجر، وحتى أيام العطل كالجمعة والسبب أنني لست أعمل بعقد رسمي" وتضيف أخرى<sup>233</sup>: "لقد اضطررت لقطع إجازة الأمومة بسبب إلحاح صاحب العمل علي بالعودة لعدم توفر البديل، ولخوفي من أن يفصلني عدت للعمل بعد شهر فقط من الولادة".

يظهر من الطرح السابق أن حماية العاملات يقتصر على العاملات الناشطات اقتصادياً الواقعين ضمن التعريف القانوني "عامل" و"مكان عمل" او "موظف"، وبهذا يتم إقصاء العاملات في القطاع غير المنظم، وغالباً ما لا تحمي أقسام تفتيش العمل بشكل مناسب هذه الفئات من العاملات لعدة أسباب: فقد يحدّ القانون أنشطتها إلى أنواع خاصة من العمال بدلاً من كل العمال؛ وتركيز جهودها عادةً على العمل (في المناطق الحضرية) المبني على الأجور في القطاع الرسمي، وقلة الموارد وصعوبة الوصول إلى أنواع كثيرة من العاملات الضعيفات، وبالتالي تُظهر هذه النتائج ضرورة ملحة لبذل جهود إضافية لحمايتهن من شتى أنواع التمييز الذي يتعرضن له.

وتعتبر البيروقراطية في الإجراءات الحكومية وقوانين الاستثمار والضرائب والبنية التحتية من أهم العقبات التي تواجه المستثمرات وصاحبات الأعمال كما بينت نتائج جلسة المناقشة المركزية الثالثة.

ففي جدلية السياسة والاقتصاد عادة ما يعتبر الدعم السياسي مقوماً أساسياً لنجاح الإجراءات أو حتى الإصلاحات الاقتصادية، وهذا تماماً ما نشهده في الأردن عندما نتناول موضوع المرأة والأعمال، فلم يسعف قانون الاستثمار لعام 2014 وقانون ضريبة الدخل لعام 2014 ومجموعة القوانين التي تعنى بالاستثمار والضريبة والطاقة حلولاً لتجاوز هذه العقبات بشكل كامل.

تقول احدها<sup>234</sup>: «إن فرض مشروع قانون ضريبة الدخل ضريبة على المناطق الحرة، لتكون النسبة

232 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى / 6 أيار 2021  
233 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الاولى / 6 أيار 2021  
234 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزية الثالثة / 15 أيار 2021

على المؤسسات التي تمارس تجارة الترانزيت 6%، وهو أمر يعيق الاستثمار ويرهق المستثمرين، فلقد كانت هذه التجارة معفاة في السابق».

إن تقلب التشريعات وعدم استقرارها رغم الحقوق التي اكتسبها المستثمرون منذ 35 عاماً سيكون له صدى سلبياً وآثاراً اقتصادية سيئة، أبرزها فقدان مصداقية الحكومة أمام المستثمرين المحليين والأجانب مما يؤدي إلى آثار سلبية كبيرة على المستثمرين والعاملين في المناطق الحرة في الظروف الاقتصادية الحالية، نتيجة الهجرة العكسية لهذه الاستثمارات، وهذه القيود صعبة على الرجال فكيف بها على النساء التي تعاني من تحديات أكبر.

وقد يكون ضعف تمثيل النساء في مراكز صنع القرار المتعلقة بالاستثمار والريادة هو السبب في عدم أخذ احتياجاتهن بعين الاعتبار، حيث أظهرت النتائج النهائية لانتخابات غرف التجارة وممثلي القطاعات التجارية لعام 2019، والتي أعلنتها الهيئة المستقلة للانتخاب عدم فوز المرشحتين الوحيدتين، وبالتالي فإن مجالس إدارة 16 غرفة تجارية جاءت خالية من أي تمثيل نسائي، كما لم يتجاوز التمثيل النسائي في غرف الصناعة 11% وفي النقابات العمالية 21%، كما يشكلن فقط 7% من العاملين في الإدارة العليا في القطاع العام<sup>235</sup>.

ومن تلك الأرقام السابقة كان لزاماً للجهات المعنية، الحكومية وغير الحكومية العمل على إزالة كافة أشكال التمييز ضد النساء في التشريعات خاصة العمالية منها، وتهيئة البيئة الصديقة للنساء ليس فقط من أجل الدخول إلى سوق العمل، ولكن أيضاً من أجل ريادة الأعمال ووصولهن إلى مواقع الإدارة العليا في مختلف القطاعات، خاصة وأن النساء الأردنيات والشابات تحديداً يملكن المعرفة العلمية والموهبة والقدرة على تولي مناصب إدارية عليا.

## 2- المشكلات الاجتماعية:

من أكثر الصعوبات التي تواجهها النساء العاملات أنهن يقمن بالعديد من الأدوار أو ما يعرف بالعبء المزدوج، وأن عليهن التوفيق بين هذه الأدوار التي تتمثل في: الدور المهني، والدور في المنزل كزوجة وأم، إضافة إلى قيامهن بالأعمال المنزلية، فأدوار وتخصصات الجنسين المختلفة مرتبطة بنسق اجتماعي كلي يتبع بدوره النظام الاجتماعي السائد في ظل الثقافة التي تحيط بهما.

وجاءت النتائج لتشير إلى أن مؤسسات العمل تُضفي سمات وميزات تغذي مكونات رجولة الرجل وأنوثة المرأة، أي أنه وكالة تقنن وتقيّد الفرد ليتصرف حسب ما تملي عليه لكي تتطابق مع جسد الفرد، لتصل النتائج في النهاية لتري أن الجندر ما هو إلا نتاج الجسد البشري، وغني عن البيان القول بأن الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها النساء (الإنتاجية، الإنجابية، المجتمعية) هو ما يثقل كاهلهن، أردفت علا<sup>236</sup>: "عدم دعم الرجل للمرأة وإذا وافق على عملها فإنه يحملها مسؤولية المنزل كاملة بل غالبيتهم متأكدون انها لن تستطيع القيام بواجباتها المنزلية".

وتشاركها الرأي العاملات المتزوجات في جلسات النقاش المركزة، حيث أنهن أسهبين بالحديث عمّا

235 المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2018): ريادة الأعمال في الأردن، منشورات المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، الأردن

236 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

يواجهن من تعب الموازنات بين الدورين، تقول إحداهن<sup>237</sup>: "أكثر ما يؤلمني في العمل أن علي أن أستيقظ أنا وطفلي قبل العمل بساعتين وأن أحضرهما للمدرسة وأقوم بترتيب المنزل حتى أتفرغ للطبخ وتدريب الأولاد بعد العمل"، وتضيف أخرى<sup>238</sup>: "إن تدريس الأطفال مرهق فبعد يوم دوام طويل في العمل وجب علي تحضير الطعام وتدريب الأطفال ثم التفريغ لطلبات الزوج وترتيب المنزل، صدقاً عند المساء أكون جثة هامدة، والأدهى أن زوجي يغضب مني إذا لم أسهر معه وأنام مبكراً، بينما هو ينام فترة العصر ويبقى على التلفاز في الفترة التي تليها".

ولم يقتصر عبء الموازنات على العاملات فقط بل على صاحبات العمل أيضاً مما يشي أن المجتمع لا يتهاون عن أي تقصير قد تقوم به النساء حتى وإن وصلن إلى المراكز العليا، تقول إحداهن<sup>239</sup>: "أقضي معظم وقتي في العمل ثم أحضر بعضاً منه إلى المنزل لأكملة مما جعلني أقصر بحق أولادي وزوجي"، وتضيف أخرى<sup>240</sup>: "لقد أرهقني العبء ما بين المنزل والعمل، لو كنت موظفة لكان لي دوام ثابت، لكن أنا صاحبة العمل واحتاج إلى أن أعمل وأشرف على كل كبيرة وصغيرة، وكان الثمن أنني تطلّقت من زوجي"، بينما تشير أخرى أن العبء المزدوج لم يؤثر عليها اجتماعياً نظراً لقيامها بالموازنات بين عملها وبيتها إلا أنه يؤثر عليها نفسياً فتقول<sup>241</sup>: "الحمد لله استطعت أن أهتم ببيتي وبعائلتي جنباً إلى جنب مع عملي فزوجي متفهم ويساعدني دائماً، ولكن أنتم تعلمون كيف هو الرجل الشرقي يساعد فضلاً منه وليس فرضاً مما يدفعني في العديد من الأحيان إلى النوم متأخرة لأنهي أعمالي بعد أن ينام زوجي وأطفالي وهو ما سبب لي الإجهاد والإرهاق في العمل".

إن فقدان الثقة في تمكين النساء وقدرتهن على القيادة والتأثير والابتكار تشكل حاجزاً أساسياً عند الخوض في المسائل المتعلقة بالأعمال، في الواقع تظل مفاتيح نجاح هؤلاء النسوة في مجتمعاتنا العربية بشكل عام والمجتمع الأردني بشكل خاص صعبة للغاية، حيث أنهن يحتجن أن يبذلن ضعف المجهود الذي يبذله الرجال ليثبتن للآخرين بأنهن جديرات وأهلاً للثقة، وقد تلاحظ عائلتهن بأنهن بارعات في إدارة الأعمال ولكن هناك ما يدعم الفكرة السائدة في عقولهم، وهي النظرة المجتمعية التي تفضل وجود النساء في المنزل أو العمل ضمن إطار نسوي وإداري معين والذي يعتمد أحياناً كثيرة على الثبات الوظيفي بعيداً عن المخاطرة.

وبهذا تكمن المعضلة في أن المجتمع لا يأخذ أدوار النساء بجدية حيث أنهن لا يعتبرن المعيلات الرئيسيات للأسر، وهو أمرٌ مبالغ فيه حيث أصبح مسؤولات ومعيلات ولكن للأسف دون اعتراف المجتمع بذلك، وهذا النظام الذكوري السابق يؤثر سلبياً على الأهداف التنموية الرئيسية التي يجب أن تكون بعيدة عن فروقات التصنيفات الجندرية.

ومن هنا يجب دراسة تبعات هذه الأدوار على النساء من الناحية النفسية والاجتماعية، حيث أن دراسة العلاقة بين الجنسين لا تكمن في دراسة العلاقة بين الرجل والمرأة في حد ذاتها، وإنما في العناية بمختلف الإشكاليات المتعلقة بهؤلاء الفاعلين في الحياة اليومية، أي الاهتمام بالفعل الاجتماعي لكليهما.

237 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

238 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

239 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

240 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

241 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

وهذا الجمع بين الأدوار يجعل البعض ينظر إلى عملهن على أنه غير دائم ومتقطع، وهناك نظرة سائدة واعتقاد راسخ بالنسبة إلى النساء في مجال العمل والوظائف العامة بأنهن غير مستقرات ومشوشات، وهذه النظرة ترجع قبل كل شيء إلى مجرد كونها امرأة، فصاحب العمل سواء أكانت الدولة أو الأشخاص من العامة ينظر إلى النساء في العمل باعتبارهن عنصر غير مستقر ويتوقع دائماً أن تترك وظيفتها لأسباب ترجع لطبيعتها الخاصة، وتلك النظرة لا زالت تهيمن على الثقافة الأردنية كجزء من الثقافة الأبوية كما أشار لها للأسف أحد الخبراء في المقابلات المعمقة والذي وللأسف يعمل كمسؤول موارد بشرية في وزارة العمل، يقول أسامة<sup>242</sup>: "طبيعة المجتمع ان المرأة العاملة هي أم أيضاً وعليها دور كبير في الامومة بالإضافة إلى عملها وهذا ممكن أن يؤثر سلباً على أداءها الوظيفي الأمر الذي قد يؤدي إلى تخلي المنشئة عن تعيين النساء، وهذه منظومة اقتصادية وكثير من الاحيان يكون اصحاب العمل معهم الحق بأن لا يوظفوا أمهات، فهن يأخذن ساعات رضاة واجازة أمومة وكثيراً ما يأخذن إجازات ومغادرات بالإضافة إلى مطالبتهن بإنشاء حضانات أيضاً، فكيف لنا أن ننعش الاقتصاد بنساء انتاجهن قليل، فانا لو انني صاحب منشأة سأبحث على الذي سوف يعمل وينتج لي أكثر فأنا يهمني نجاح المنظمة".

يحاول الخطاب السابق تبرير التمييز ضد المرأة في العمل، فيحاول إرجاعه إلى الطبيعة البيولوجية للنساء في محاولة لإرجاعها إلى فضائها الخاص، فاستمرار التقليد وما ينتج منه أو يعيد إنتاجه من تصنيفات وثنائيات ميثولوجية عن صورة الرجولة والأنوثة تعود لتفرض نفسها على أرض الواقع، ولكن هذه المرة للأسف بلسان المتعلمين الذين في أحيان كثيرة يدافعون عن المرأة كما حدث مع المبحوث السابق، ناهيك عن قلة الوعي بمسائل النوع الاجتماعي بما يتعلق بالمرأة وخاصة للمتحدثين باسمها كما حدث مع رئيسة لجنة المرأة في العمل التي أجابت عن غالبية أسئلة البند الأول في الدراسة بلا أعلم، ومن هنا تظهر الحاجة جلية وواضحة إلى توعية شاملة بما يتعلق بسلامة المرأة سواء للعاملات أو الناطقين والمدافعين عن حقوق المرأة.

### 3- المشكلات النفسية:

وتتصف المشكلات النفسية بوجود مشاعر القلق والتوتر لدى العاملات وعدم رضاهن عن سلوكهن الخاص، وعدم الكفاءة في الوصول إلى الأهداف المرغوبة، أو عدم القدرة على الأداء الفعال.

تظهر أولى المشاكل النفسية لدى النساء بسبب تركهنّ للأولاد لوقت طويل وعدم قضاء الوقت معهم لفترة طويلة، حيث تعاني بعض المبحوثات في جلسات النقاش المركزة من الشعور بالذنب، وتريد تعويض الأبناء بأي طريقة ممكنة ليصبحن أمهات صالحات من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المجتمع.

تقول إحداهن<sup>243</sup>: «أنا أشعر بالذنب لتركي أطفالي في هذه المرحلة التي يحتاجونني فيها، وخاصة طفلي الرضيع» وتضيف أخرى<sup>244</sup>: "أتمنى تعويض أطفالي أكثر نظراً لغيابي المستمر عنهم، والجلوس كما يقول الدين معرزة مكرمة في بيتي".

242 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة  
243 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
244 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

وتتقاسم صورة المرأة في عيون النساء الكثير من الملامح والسمات مع الصورة التي رسمها الرجل للمرأة. فالمرأة المتميّزة في عيونهم هي المرأة القابعة في بيتها والتي تتفرغ للشؤون الخاصة من طبخ وتنظيف ورعاية الأولاد، أي التي تلتزم بالتقسيم الاجتماعي اللامتكافئ للعمل بين الجنسين، والمرأة الصالحة حسب هذا المنظور هي المرأة التي لا تتعدى حدود الفضاء الخاص ولا تكون لها علاقة بالفضاء العام، وصورة المرأة عن نفسها تتماهى في كثير من ملامحها وخطوطها وظلالها من الملامح التي رسمها الرجال. فجاء خطاب المبحوثات رجع صدى للخطابات المهيمنة وللإشكاليات المفروضة عليهن فرضاً، إذ لا يقيّم أدوارهن ومكانتهن إلا بالاستناد إلى معايير الذكور المهيمنة التي قسمت الفضاءات ما بين الذكور والإناث، واستطعنا أن نلمس من خطابهن شعورهن بالذنب للتقصير في فضائهن الخاص والجانب الذي ترى نفسها وكيونتها فيه.

هؤلاء النسوة يتكلّمن بكيفية لا شعورية ويعبّرن بوعي أو بدون وعي عن البناء الرمزي الخفي للثقافة المنغرسية فيهن، مما يعني أن التغيير لا زال صعباً في الأدوار الاجتماعية نظراً لقوى الهيمنة وقدرتها على الإخضاع والتدجين دون حتى أدنى مقاومة من الطرف المهيمن عليه.

تقول إحداهن<sup>245</sup> وهي معلمة: "يوجد حضانة في المدرسة إلا أنها لا ترتقي أن تكون مخزن، فهي غير مشمسة وتعاني من الرطوبة، انا أحزن على ابني عندما أضعه فيها".

إن مشاكل النساء النفسية وقلقهن المستمر على أطفالهن وخاصة الرضع منهم تحل عند وجود الحضانات في المنشأة، فتوفير بنية تحتية للعناية الاجتماعية والخدمات المساندة ذات الكلفة والجودة المعقولة، هو ما يزيد ويقي النساء في سوق العمل، وغياب هذه البنى أدى إلى الحد من خيارات النساء المهنية واضطرارهن إلى قبول ترتيبات العمل في القطاع غير المنظم والذي غالباً ما يقمن به من المنزل من أجل العناية بأطفالهن.

كما وتظهر مشكلة نفسية تعصف بواقع النساء القياديات كما أشار لها محمد<sup>246</sup>: "هناك تحدي مجتمعي حيث أن العديد من المناصب القيادية لا تحصل عليها المرأة على الرغم من كفاءتها فقط لكونها امرأة على الرغم ان القانون لا يمنع من تولي المرأة المناصب القيادية".

قد يعتقد البعض أن التمويل المالي وتوفره مشكلة أكبر من تلك المحددات الاجتماعية أو النفسية بالنسبة لصاحبات الأعمال، إلا أن المعوقات النفسية تحيلها إلى مشكلات أعمق كالخوف من الفشل خاصة إذا كان الأشخاص المحيطون بهن متشككين من قدرتهن على العمل، وهذا الخوف سام وخطر؛ لأنه قد ينتهي بصاحبات الأعمال إلى العمل من موقع الخوف بدلاً من الثقة، نتيجة لذلك، سوف يفشلن في العمل حتى عندما كان من المفترض أن ينجحن.

ويظهر "الاغتراب الثقافي" واضحاً جلياً في الخطابات السابقة، حيث حدث الاغتراب داخل عملية الإنتاج نفسها، حين دخلت العاملة في مهنتها داخل قيود العمالة بالأجر وليس لإشباع رغبة حرّة، بل لإشباع رغبات وحاجات العمل نفسه، ونتيجة لذلك لا يصبح العمل عملية مشبعة للذات ويتحول إلى مكان ملكية وسلطة لتعود في كل جانب من جوانب عملية الإنتاج إلى صاحب العمل (الرأسمالي)، بدءاً من تصميم المنتج والأشكال الأخرى من العمل الذهني إلى العمل اليدوي للعامل، بمعنى يتم التعامل مع تلك العوامل كما لو كانوا منخرطين في مهام رتيبة ومتكررة

245 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
246 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

تُهيّن أجسادهن وتدمر أرواحهن، وهذا التضارب يؤدي إلى اغتراب العاملات اللواتي يصعب عليهن نتيجة الواقع أخذ دورهن الصحيح في تحمل المسؤوليات القومية والسياسية والاجتماعية. والذي يزيد من شعورهن بالاغتراب هو عدم شعورهن بالانتماء وعدم السماح لهن بأخذ دور ومكانة حقيقية في الحياة العامة أي المشاركة الحقيقية في العملية الإنتاجية.

كما وتعيش النساء القياديات صراعاً ثقافياً ما بين ثقافتها الأصلية والثقافة العالمية الجديدة التي تقتضي منها المشاركة في عمليات التنمية، مما يجعلهن حائرات ومترددات في الاختيار ما بين ثقافتها الضاغطة الطاردة وأخرى مرنة جاذبة حملتها العولمة بين طياتها، مما جعل تلك النسوة يعشن حالة من الخوف والشعور بالذنب لتقصيرهن في بعض جوانب الأدوار الرعايائية التي تفرضها عليهن هويتهم الثقافية.

### 2-2-3: تناسب مهارات الخريجات مع الوظائف في سوق العمل

إن اكتساب المهارات يتم عن طريق الدراسة أولاً ثم التدريب على ممارستها، فالمهارات لا تولد مع الأشخاص أو تأتي من الأجداد عبر الجينات الوراثية إنما يحتاجون إلى التعلم والخبرة والتدريب لاكتسابها والتثبت منها، فهي في النهاية كما ترى الباحثة فن مدروس للإنتقال من المتاح إلى الأفضل المأمول.

وجاءت غالبية النتائج لتشير إلى عدم تناسب مهارات الخريجات مع الوظائف في سوق العمل، وفي هذا تخبرنا ميساء<sup>247</sup> وهو رأي غالبية الخبراء: "المهارات سواء للخريجين الذكور او الاناث لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل"، إلا أن محمد<sup>248</sup> يطالعنا بأن الذكور أقدر على اكتساب المهارات من الإناث: "انا كنت موظف في الجامعة سابقا وكنت أجد العديد من الطلاب يطالبون بصقل مهاراتهم بحيث يتخرجوا ولديهم كفاءة للتوظيف، ولكن للأسف الجامعات تقتصر على التعليم الاكاديمي، إلا أن الشباب (الذكور) يسهل عليهم اكتساب هذه المهارات بعد التخرج أسرع من الإناث».

إن السمات والمهارات المهنية والفكرية والقيادية للنساء، هي الجزء الهادف والثابت من الشخصية التي تشير إلى الأنماط السلوكية، من خلال معرفة الخصائص التي تتميز بها المرأة، فمن هذه الخصائص ما هو شخصي كاللياقة والمرونة والثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسؤولية والالتزان والدافعية، ومنها خصائص اجتماعية كالمشاركة والتعاون والعدل والاهتمام بالناس والصبر، ومن هذه الخصائص ما هو فسيولوجي كالذكاء وبنية الجسد والمظهر الخارجي.

وللمرأة طبيعة خاصة ميزتها عن الرجل وليس هناك بحوث ودراسات تدل على أن الرجال أقدر على تعلم المهارات من النساء، حيث تشير غالبية الدراسات الحديثة إلى مجموعة من المهارات التي تستطيع النساء الاستفادة منها ليمارسن السلوك المهني في الأجواء والظروف المناسبة<sup>249</sup>.

وبيّنت النتائج ضرورة توفر بعض المهارات الإنسانية لدى العاملات والتي تتطلب تكامل الشخصية ومراعاة الاتزان لتحقيق التوافق والتكامل بين أخلاقهن وسلوكهن، نظراً لأن المهارات الإنسانية كما جاءت على لسان المبحوثين والمبחות هي أهم سمات ومهارات النساء والرجال على حد سواء،

247 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

248 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

249 بدر، علا (2019): القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

وتكون كفاءة العاملات هنا في بناء علاقات إنسانية مع باقي الزملاء أو أرباب العمل وظهور أخلاقهن الجيدة في التعامل معهم، كما أظهرت النتائج بعض المهارات الإنسانية المطلوبة كالتفاوض والاتصال والقدرة على التواصل، ومهارة العمل ضمن إطار فريق واحد، وتذكر غادة<sup>250</sup>: "النساء الاردنيات لا تنقصها المهارات الفنية والمهنية في العمل فهن تفوقن على الرجال في ذلك ولكن يجب أن تتعلم المهارات المتعلقة بالتواصل والعمل بروح الفريق الواحد"، وأشار حمادة<sup>251</sup> إلى ذلك الضعف في مهارة الاتصال والتواصل لدى العاملات: "للأسف تعاني النساء من نقص المهارات في اللغة والتواصل الاجتماعي".

وبما أننا نعيش في عالم يغلب عليه الاختلاف، على المجتمع أن يتقبل ثراءه، فالإتصال أحد ركائز التوجيه، حيث تتداول فيه التوجيهات والمعلومات والقرارات من فرد أو مجموعة إلى أفراد آخرين بغرض التأثير أو إحداث تغيير لبلوغ الأهداف المحددة مسبقاً، وباختصار شديد، الإتصال نظام من العمليات المتكاملة التي ينشأ بواسطتها إنتاج ما وتجميع المعلومات والبيانات الضرورية، كما ويتم تبادل المشاعر والمعاني وفهم التصورات المختلفة، التي تمكّن الفرد أو الجماعة من إخبار الغير بأمر أو معلومات جديدة في إطار التغذية العكسية، وترجمتها من المصدر للتأثير في سلوك الأفراد والجماعة ثم تحقيق الإقناع والاستجابة للأهداف، وأخيراً يعرّفه المهتمون بالتنمية على أنه تفاعل إجرائي بواسطة رسائل بشرية أو تكنولوجية. ولمهارات التواصل مع الآخرين مترادفات مختلفة، فالبعض قد يسميها مهارات التعامل مع الآخرين، او مهارات التفاعل والمهارات الاجتماعية، ومهارات وجها لوجه أو الكفاءة الاجتماعية وغيرها<sup>252</sup>.

وللتواصل في مكان العمل أهمية كبيرة حيث أشارت منال<sup>253</sup> إلى الاختلاف بين مهارات الجيل القديم والجديد: "الجيل القديم كان فعلياً يتمرن ويتعب في العمل إلى حين وصوله للمنصب أو الوظيفة التي يطمح لها وكان يتواصل مع غيره بطريقة المحبة والإقناع فيستحق منصبه بجدارة، على عكس الجيل الحالي، فمهارات التواصل تكتسب من خلال الممارسة العملية".

كما أظهرت النتائج ضرورة تعلم المهارات التكنولوجية الحديثة لمواكبة العصر بمتطلباته المتسارعة، وفي هذا تخبرنا علا<sup>254</sup>: "من الضروري تعلم اللغات وخاصة الانجليزية والتكنولوجيا والانترنت وتلك المهارات مطلوبة ويجب على النساء تعلمها إذا ما أرادت الدخول إلى سوق العمل"، كما برزت في الخطاب السابق الحاجة إلى تعلم بعض المهارات الفنية كاللغات وخاصة الإنجليزية.

وتبرز أهمية مهارة إدارة الوقت بالنسبة للنساء وخاصة في ظل ازدياد الأعباء الرعائية وكبار السن في أحيان كثيرة، وأن على النساء العاملات في مثل هذه المواقف أن يبدأن بالسؤال عن جدوى الطريقة التي يتعاملن بها مع الوقت، كالتركيز على النتائج الملموسة ذات القيمة وليس أن يكنّ مشغولة فقط، فيقمن بتجزئة مجموعة الأوقات خلال اليوم حسب الأنشطة الأساسية وبهذا من الممكن أن تتعرف العاملات على كيفية توزيع الوقت لمختلف النشاطات، وقد تتفاجأ النساء أن بعض النشاطات قد تستغرق وقتاً أكثر مما تتوقع.

250 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

251 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

252 رضا، هاشم (2010): إدارة التحول والقيادة الفاعلة، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان

253 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

254 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

وفي هذا تقول عادة<sup>255</sup>: "عدم القدرة على تنظيم الوقت وخاصة بوجود كبار السن أو الاطفال وانا من الاشخاص قبل سنتين اضطررت إلى الاستقالة والعمل بدوام جزئي بسبب رعاية والدتي قبل وفاتها".

### 3-2-3: تأثير التمييز ضد النساء العاملات على سوق العمل الأردني

#### أ- التكلفة الاقتصادية:

يدفع الأردن كغيره من المجتمعات ثمناً غالياً لعدم السماح للنساء الاردنيات بالاستفادة من كامل قدراتهن الاقتصادية، والذي يكون على شكل تكلفة اقتصادية واجتماعية باهظة الثمن، على المستويين: الكلي والجزئي.

حيث تقدر تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني بحوال 11 مليار أردني في عام 2013 أو ما يعادل 46% من الناتج المحلي الإجمالي في ذلك العام<sup>256</sup>.

وتشير نتائج الدراسة إلى تأثير الوضع الاقتصادي لسوق العمل وانخفاض الإنتاجية، يقول حمادة<sup>257</sup>: "عندما يفقد سوق العمل الاردني كفاءات نسائية هذا يؤثر على الانتاجية، فهناك جزء لا بأس به من الكفاءات التي لا تحصل على وظيفة وبالتالي يؤثر على الانتاجية الاقتصادية وعلى مستوى السوق الاردني كامل"، كما وتضيف أحلام<sup>258</sup>: "طبعاً سيتأثر الوضع الاقتصادي في الأردن لعدم الاستفادة من مردودات التعليم للإناث، كما ستتجه هؤلاء النسوة للعمل في القطاع غير المنظم المفقود للحماية فقط لأنه سيتناسب مع أدوارهن في المنزل".

ويشير الطرح السابق إلى أن النساء ستتجه إلى الوظائف في القطاع غير المنظم الذي لا يتطلب تفرغاً ويتسم بتدني الأجور والإنتاجية وفي وظائف تفتقر إلى الأمان ولا تغطيها قوانين العمل.

كما أن التمييز يعود بخسائر جمة على العمل والإنتاج تمثلت بمقولة بلال<sup>259</sup>: "ان المرأة أدرى باحتياجات بنات جنسها فهي بالتالي أقدر على خدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيمن عليها الاناث كالألبسة ومستحضرات التجميل وعدم وجودها في مراكز الإدارة سيحد من خدمة تلك الأسواق".

ان الطرح السابق هو ما يدعى "بالاقتصاد الذكي" لأنه يركز على النساء الموظفات والنساء الزبونات في الآن ذاته. فهناك أدلة، على حدوث تأثير إيجابي على أداء الشركات نتيجة لوجود نساء في مراكز إدارتها، فالشركات التي توظف نساء في مناصب الإدارة يمكن أن تكون مهياً بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيمن عليها النساء، كما ويمكن أن يؤدي التنوع الأكبر من حيث نوع الجنس، في مجالس الإدارات إلى تعزيز حوكمة الشركات بتوفير طائفة أوسع من الخيارات<sup>260</sup>.

كما جاءت النتائج لتظهر ارتفاع في مستوى الإعالة داخل الأسرة، مما يؤدي إلى زيادة تعرض النساء للفقر مقارنة بالرجال، هذا الفقر الذي أصبح منتجاً ملازماً للنظام الرأسمالي، وفي هذا يقول أسامة<sup>261</sup>

255 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

256 منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015

257 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

258 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

259 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

260 صندوق النقد الدولي (2013): المرأة والعمل والاقتصاد، مكاسب الاقتصاد الكلي من أجل المساواة بين الجنسين، مذكرة مناقشات، صندوق النقد الدولي

261 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

: " ان التمييز الذي تتعرض له المرأة قد يجعلها تنسحب من سوق العمل، وحتى أن انتقاص أجرها أيضا يزيد من فقر النساء مقارنة بالرجال وارتفاع معدلات الإعاقة".

## ب- التكلفة الاجتماعية:

هنالك آثار جسدية ونفسية تظهر على النساء العاملات في بيئة العمل التي يتغلغل فيها التمييز الوظيفي ضدهن، وذلك بسبب زيادة عبء الضغوطات التي تحيط بهن في أدائهن للأدوار خارج المنزل وداخله.

وفي هذا تقول منال<sup>262</sup>: " تحسب المرأة اول شيء أن أجرها قليل وليس عادل، وحالياً هي تستحمل الضغط العائلي ايضاً ودورها الرعائي وفعالياً كثير من الاحيان ما تصل إلى مرحلة انها تريد ان تنسحب من سوق العمل فهي غير مرتاحة ولا تعمل في بيئة مريحة".

كما تضيف إيمان<sup>263</sup>: «نجد ان النساء العاملات الأمهات لا يفضلن المناصب الإدارية العليا من أجل ساعات العمل الطويلة، وان تكون موجودة في اي وقت اذا احتاجوها للعمل، فهو ليس تمييز على قدر ما قد يكون عدم وجود دعم للمرأة في وظائفها الاخرى كالرعاية في المنزل، لذلك تضطر أن تتنازل عن وظائف ومناصب أفضل مما هي عليه الان لأجل المنزل فقط».

كما أظهرت النتائج أن التمييز في سوق العمل له انعكاسات على التعليم، فقد يعمل على إضعاف المردود في تعليم الاناث خاصة

لدى الفئات الفقيرة والوسطى (أي لدى الأغلبية الساحقة من المجتمع) وذلك لأن أحد أهم حوافز تعليم المرأة لدى تلك الفئات، هو تأهيل المرأة للعمل في وظائف تتناسب مع مستوى تعليمهن، أو بتعبير آخر لا يوجد مردود مادي يتناسب مع المبالغ المنفقة على تعليم الاناث، وفي هذا تشير ميساء<sup>264</sup>: " ان التمييز في الأجور وتدني الرواتب للإناث قد يدفع الآباء إلى عدم الاستثمار في تعليم الإناث وخاصة في البيئات الفقيرة والغالبية من الفئة المتوسطة تعتمد على القروض لتعليم الأولاد والبنات".

تعد ممارسة التمييز الجندي في سوق العمل بمختلف أشكاله ذات تكلفة اجتماعية ونفسية طائلة، حيث يسهم في انسحاب النساء من سوق العمل وعدم رغبتهن في العمل المنتج؛ جراء تعرضهن لمشكلات نفسية تقلل من انتاجيتهن وفعاليتهن داخل بيئة العمل، ناهيك عن المشكلات الأسرية الناجمة عن صراع الادوار لدى النساء في ظل غياب منظومة تقسيم عمل عادلة بين كلا الجنسين بسبب الهيمنة الأبوية السائدة في المجتمع الأردني، الأمر الذي يشكل عزوفاً بل انسحاباً لهن من سوق العمل في الوقت الذي نسعى فيه إلى زيادة المشاركة الاقتصادية للنساء لتحقيق النمو الاقتصادي الذي يدفع بعجلة عملية التنمية المستدامة .

وتشير هديل<sup>265</sup> إلى نقطة مهمة لا يجب الإغضاء عنها: " أصل التمييز بأن التشريع لا يجازي في التمييز حتى لو قانون العمل ذكر موضوع التمييز في الأجر، أولاً لأنه يصعب إثباته مثلاً وقت الجائحة عندما أعلنوا أنه سيتم تقسيم العمل إلى جزأين: عمل بدوام كامل في الشركة نفسها وعمل من

262 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

263 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

264 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

265 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

المنزل براتب أقل. لماذا الكل قرر أن المرأة هي التي ستعمل من المنزل!

وتتفق خطابات الخبراء مع ما تشعر به النساء العاملات فعند سؤال المبحوثات في جلسات التركيز عن اتجاهاتهن للبقاء في سوق العمل وكانت النتائج كالآتي:

أشارت بعض المبحوثات إلى الدور الاجتماعي في المنزل والمسؤولية الرعائية، وخاصة إن كان في الأسرة أيضاً كبار السن الذين يحتاجون جهداً أكبر للعناية بهم، بالإضافة إلى عملهن المأجور الذي يرهقهن كثيراً، وهذا ما يدفعهن للتفكير في الانسحاب من سوق العمل، تقول إحدهن<sup>266</sup>: «لو أن وضعنا المادي يتحسن قليلاً لن أبقى دقيقة واحدة في العمل المأجور، نظراً للتعب المضاعف الذي أحس به خارج البيت وداخله»، وتضيف أخرى<sup>267</sup>: «المرأة عندما تنجب الأطفال يجب عليها أن تعمل 3 دوامات رسمية، دوامها الصباحي في العمل، وبعد الظهر في العناية بالمنزل من تنظيف وترتيب وطبخ وتدريس للأطفال، وفي المساء متطلبات الزوج التي لا تنتهي، وإذا كان لديك رضيع سوف تستفيقين لإرضاعه مرتين كحد أدنى في الليل، فما يجبرنا على العمل هو الحاجة المادية فقط ودفع أقساط المدارس».

يظهر من طرح المبحوثات أن المجتمع الأردني مجتمع «قرايبي»، حيث تقوم وحداته التقليدية على أساس القرابة التي تتمثل بالعائلة. ودور النساء فيه لا يمكن أن يتهاون به المجتمع، فأى تقصير منهن يوصم بالكسل واللامسؤولية، فالنساء في ظل هذا النظام تشارك في العمل ولكنها تبقى معزولة عن التحسن في الوضع المادي والقوة والمكانة الاجتماعية، نظراً لسيادة الرجال عليهن في المنزل، وهذه هي الاستراتيجية التي يتبعها النظام الأبوي الخاص لإقصاء وتهميش النساء من خلال منعهن من أخذ فرص متساوية في الحياة العامة، ومحاولة إرجاعهن إلى الدور الذي طُبِعَ لهن، كما بينتها الدراسة سابقاً.

وبما أن العائلة واحتياجاتها هي الأولوية لدى المبحوثات وهي المؤسسة الأكثر قوة وتأثيراً عليهن، فهي تعتبر أيضاً القوة التي تساعد على مواكبة أو مقاومة التغيرات والتحولات الاجتماعية، وهو ما يفسر استمرار ذلك النظام الأبوي على مر العصور.

ويبدو أن هذه التنازلات التي تقدمها النساء للانسجام مع نمط الحياة السائد قد أفقدتهن بالتدريج وعلى مر الزمن استقلاليتهن، مما جعلهن يفضلن العودة إلى نمط الحياة التقليدي.

كما تطرح إحدى المبحوثات<sup>268</sup> سبباً لرغبتها في ترك العمل وهو عدم وجود الخدمات المساندة لعملها فتقول: «لو أنني لا أضع ابنتي عند أمي لما استطعت العمل، نظراً لأن تكلفة الحضانات مرتفعة مقارنة بدخلي».

إن التزامات النساء الأسرية وانشغالهن بتربية الأطفال وارتفاع تكلفة التسهيلات اللازمة لعملهن مثل دور الحضانة؛ تؤدي إلى أن تكون المنفعة من الناحية الاقتصادية حسب اعتبارات الأسرة غير مجدية، وهذا في الواقع شكّل طارداً لالتحاق النساء بسوق العمل.

وتضيف ربع المبحوثات في جلسات النقاش أن بيئة العمل غير مناسبة للنساء من حيث تعرضهن للضغوط النفسية بسبب المدير أو زملاء العمل الذين يعتبرون التحرش الجنسي من قبيل

266 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

267 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

268 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

المجاملات المطلوبة في العمل، وتتمنى تلك المبحوثات العمل في بيئة صحية من حيث النظافة والاضاءة ووجود الأثاث المريح.

تبدأ احدهن القول: "ما يجبرنا على المرّ إلا الأمرّ منه، فمكان العمل غير مريح، صراخ من المدير وخاصة عند الاجتماعات، ومجاملات لا تُطاق من الزملاء الذكور، لماذا يجب علينا تحمّل ذلك لولا أن الحياة صعبة ومتطلباتها كثيرة".

إن العمل اللائق يجب أن يكون عملاً مأموناً بالنسبة للعاملات، والذي يجب أن يعكس تطلعات هؤلاء النسوة للمضي قدماً في سوق العمل والخلاص من الفقر وتحقيق رفاه آمن، يكون أساساً لتجسيد الآمال والأحلام الشخصية والأسرية وليس فقط للحاجة المادية. بيد أن الخلاص من هذه المعوقات يتطلب الدعم السياسي لهؤلاء النسوة للنهوض بفكرة العمل اللائق بالاستناد إلى التجارب العالمية المتنوعة، والسرعة الدولية التي وضعها مكتب العمل الدولي وأقرتها الأمم المتحدة.

وجاء من بين الخطابات السلبية السابقة خطاباً يغرّد وحده بثقة وشجاعة، فكان لدى المبحوثة من الثقة بالنفس ومن الطموح والحلم ما يدفعها أن تقف وحدها ضد الجميع، حيث أنها تريد أن ترسم صورة مغايرة للمرأة التقليدية في العمل، فتقول<sup>269</sup>: "ينبغي للمرأة أن تحقق ذاتها وتؤمن أنها إنسانة تستحق أن تكون نداءً للرجل وتحصل على حقوقها كاملة وغير منقوصة. أنا أعلم أن الطريق صعب لكن أنا أؤمن بالمساواة، وأؤمن أن المرأة لم تُخلق للتنظيف ورعاية الأطفال والتزيين السخيف والتركيز على المظهر".

يظهر من خطاب المبحوثة السابق مقاومتها للهيمنة وما تفرضه هذه الأخيرة من أدوار وتمثيلات وصور نمطية للنساء، حيث استعارت بوعي أو لا وعي من منظومة الحداثة خطابها النهضوي المبني على كل ما يتقاطع مع مفهوم حقوق الانسان من مساواة وحرية وانشغال بالشأن العام والشأن النسوي، بوصفه جزءاً لا يتجزأ من مفهوم التنمية الشاملة ومن حلم النهضة الكبيرة، وبهذا يتبين أن الحرية والعزيمة والإرادة هي التي تُذهب بالزبد جفاءً ليبقى ما ينفع النساء ويطورهن من أجل مستقبل أفضل.

ان العوامل الثقافية والاجتماعية تتغلغل فينا إلى أعماق مما نتخيل، حتى انها مصنع لا يستهان به في العملية الاقتصادية ايضاً، فالفرد يقوم بإنشاء فكرة معينة تكون مرتكزة على خلفية اجتماعية مثل العائلة والعادات والأعراف والتقاليد وصفات المجتمع وما يجوز عمله وما لا يجوز، كثقافة العيب التي تمنع النساء من التوجه إلى الاعمال بناء على تصنيفات المجتمع، وهو ما تخبرنا به عملية تنشئة النوع الاجتماعي وكيفية تشكّل هوية الجندر، التي لا تعني فقط الهوية الفردية فحسب بل هي القاعدة العريضة للمؤسسات الاجتماعية لدرجة انها تمنحها النمط الجندري، الذي يبرز على شكل توقعات مختلفة وفرص خاصة بالذكور وأخرى للإناث، وهو ما يسبب للمرأة ما يعرف بالاغتراب الثقافي نتيجة تلك التقسيمات، وهو ذاته ما دفع بالعديد من النساء لاستبطان العالم ورؤيته من خلال عيون الرجال المهيمينين لا بل الدفاع عنها إلى الحد الذي تصبح فيه المرأة متكلمة فيها أكثر من المتكلم نفسه، متناسين أن هذه التقسيمات التي استنبطناها عبر أجيال عديدة لا بد من العمل على زحزحتها وتغييرها كما قال عالم النفس الأمريكي وليام جيمس " اننا حين نغير تفكيرنا تتغير حياتنا".

### 3-2-4: تداعيات زيادة المرونة على الأمن الوظيفي ومسؤوليات النساء في المنزل

يُتيح العمل عن بُعد إمكانية عمل النساء اللواتي يواجهن تحديات ومعيقات جراء غيابهن عن المنزل لفترات طويلة، ويحتجن مربية لأطفالهن أو حضانة في فترات غيابهن، فالدور الرعائي هو مهام النساء بالدرجة الأولى بحسب الثقافة السائدة كما بيّنت الدراسة سابقاً. لذلك، تفضل كثير من النساء أن تتاح لهن فرص العمل عن بعد ليتسنى لهن رعاية شؤون الأسرة دون أن يخسرن فرصهن بالعمل والإنتاج.

أظهرت النتائج أن الخبراء يشجعون على العمل المرن بسبب الدور الرعائي المفروض على النساء العاملات، لتقوم بالموازانات بين الدورين بيسر وسهولة، تخبرنا ميساء<sup>270</sup>: "العمل المرن فعلياً كان حل لأحد أكبر مشاكل المرأة العاملة وهو دورها الرعائي، فهي أصبحت امرأة منتجة وبنفس الوقت قادرة على القيام بدورها كربة بيت لأنها لو قصرت في بيتها ستعاقب مجتمعياً وسيخبرونها أن العمل ليس أهم من بيتها، وسيلومونها على كل شيء حتى لو زوجها تزوج عليها سوف تلام هي لأنها قصرت بحقه"، إلا أنها أضافت بأن المرأة عليها أن تختار ما بين الدور الرعائي والأمان الوظيفي عند رغبتها بالعمل المرن فتقول: " لكن اذا اختارت العمل المرن فإنها للأسف ستخسر الأمان الوظيفي، فهي مستغنى عنها في أي وقت يريد صاحب العمل".

ظهر في الطرح السابق سلبيات العمل المرن حيث أدت غياب عناصر ضبطه وآلياتها إلى غياب الأمان الوظيفي بالإضافة إلى مشاكل أخرى تعاني منها النساء العاملات، وهو ما يشاركها به غالبية الخبراء في المقابلات المعمقة، ويضيف محمد<sup>271</sup>: "لا يوجد ضبط لساعات العمل فالعديد ممن النساء كانوا يعملون أكثر من ساعات الدوام في الشركة وبالتالي يؤثر على أسرتهما والاصل في هذا العمل مساعدة المرأة في دورها الرعائي".

ويضيف حمادة<sup>272</sup>: " حتى الآن لم يصدر نظام خاص فيما يتعلق بالعمل المرن في قانون العمل، وخاصة أنه ظهر خلال تطبيقه في جائحة كورونا مشاكل كبيرة تحتاج إلى تعديل تشريعي، مثل استغلال الاناث في قطاع التعليم حيث كانوا يعملون ساعات طويلة ويحتسب لهم فقط ساعات المشاركة على تطبيق التدريس، ولكن ساعات التحضير لم يتم احتسابها"، وتشاركه منال<sup>273</sup>: "قد ساعد النظام المرن المرأة في أداء الدور الرعائي لأنها بحاجة إلى وقت أكثر تقضيه مع عائلتها ورعايتهم وبنفس الوقت تحقق ذاتها، ولكن كأمن وظيفي هناك اختلاف بينها وبين الموظفة التي تعمل بدوام كامل في القطاع الخاص، فنحن لم نصل إلى الآن إلى ثقافة العمل المرن وستبقى الموظفة لا تشعر باستقرار وظيفي".

تظهر ضرورة ملحة في ظل المشاركة الاقتصادية المنخفضة للنساء لزيادة مرونة العمل من قبل الدولة ومؤسساتها الخاصة والعامة، وضرورة وضع العناصر والآليات المنظمة له لكي تُسهل الاتفاق بين أطراف عقد العمل من حيث الساعات والأجور والجازات وغيرها، نظراً لان القوانين في الأردن لم تحسم مسألة العمل عن بعد وتوضيح طبيعة العلاقة التعاقدية بين أصحاب العمل والعاملين، كما أنها لم توقع على الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم (177)

270 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

271 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

272 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

273 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

بشأن العمل في المنزل لعام 1996، واكتفى الأردن بما أورده قانون لنظام العمل المرن، والذي يختلف في بنوده عن العمل عن بعد بحيث تسمح أنماط العمل المرن أو العمل الجزئي أو العمل عن بعد بدرجة مرونة تتماشى مع ظروفها ومع قيامها بدور الرعاية وخاصة في ظل الازمة الحالية التي أظهرت توسعاً في أنماط العمل غير التقليدية (العمل الجزئي، ساعات الدوام المرنة، والعمل من المنزل).<sup>274</sup>

ويبقى التطبيق الناجح لنظام العمل المرن هاجساً لوزارة العمل وأصحاب العمل والعاملات على حد سواء، لأن ذلك يتطلب توافر مجموعة من الشروط والعمل وفق منهج منظم وخطوات متسلسلة، فإدراج هذا النظام كأسلوب نمطي للعمل يستلزم عدة متطلبات منها توافر التشريعات والقوانين في إطار قانون العمل والتي تشجع المنظمات على تبني هذا النظام، ومدى الدعم المقدم من الإداريين والمسيرين لتطبيقه، بالإضافة إلى مدى دعم العاملين لبعضهم البعض للانتساب لهذا النظام، وطبيعة الوظائف والأعمال التي يؤديها الأفراد على اعتبار أنه لكل ترتيب عمل مرن خصائص شخصية وأخرى وظيفية مناسبة له.

وتطالعنا إيمان<sup>275</sup> بترتيبات العمل المرنة على النحو التالي: " العمل المرن في الاردن له خمسة اشكال (العمل بعض الوقت، الاسبوع المكثف، السنة المكثفة، العمل عن بعد، مشاركة الوظيفة) ولكنه طبق بشكل واحد خلال الجائحة مثلاً وهي من خلال العمل عن بعد، وهو غير مطبق للمرأة فقط وموجود للجميع، وبرأي انه ليس دائماً في مصلحة المرأة لان المرأة خلال عملها في المنزل وجدنا ان دورها الرعائي زاد وفي بعض الاحيان لم تكن تستطيع ان تنجز عملها».

ويتضح من الطرح السابق وجود ترتيبات أخرى للعمل المرن والتي من الممكن أن تكون أنجع وأفضل لخيارات النساء العاملات وخاصة ساعات العمل المرنة الأكثر طلباً من الأفراد والأكثر استخداماً عالمياً، حيث يتم الحفاظ على العدد الكلي لساعات العمل اليومية مع حرية العاملات في تحديد بداية ونهاية العمل، أو تطبيق نظام المشاركة في الوظيفة بحيث تأخذ عاملتين المسؤولية المشتركة عن وظيفة واحدة بوقت كلي وفق ترتيبات صاحب العمل، والجدير بالذكر أن العاملات قد يقسمون أياماً أو أسابيع.

ويبدو أن العمل المرن كما أشارت إليه نتائج الدراسة المسحية في الجدول رقم (11) كحل آني ومناسب للنساء العاملات لحمايتهن من التعرض للمخاطر وإصابات العمل حيث تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد سلامة المرأة في العمل مصدرها عدد ساعات العمل اليومية، فكلما زادت ساعات العمل زاد تعرضها للمخاطر وإصابات العمل.

274 نظام العمل المرن رقم (22)، 2017  
275 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

جدول رقم (11) اختبار التباين الاحادي (One-Way ANOVA) لابعاد سلامة المرأة في العمل

المتغير التابع	ابعاد المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط	قيمة (F)	مستوى الدلالة (.Sig)	حجم التأثير $\eta^2$
سلامة المرأة في العمل	الصحة والسلامة للمرأة العاملة	بين	17.473	3	5.824	10.614	000.*	0.077
		داخل	210.719	384	549.			
		المجموع	228.193	387				

يوجد فروق بين المجموعات

تظهر نتائج اختبار التباين الاحادي للصحة والسلامة للمرأة العاملة  $F(3,384)=10614$ ,  $P<0.05$ ,  $\eta^2=7.7\%$  عند مستوى دلالة 0.05 ومن خلال ما سبق فأنا نستنتج بأنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الصحة والسلامة للمرأة العاملة تعزى لعدد ساعات العمل اليومية بنسبة تأثير مقدارها 7.7%. لمعرفة مصدر الفروق بين المجموعات في كل من متغير تم الاعتماد على اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

جدول رقم (12): اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

$p_{scheffe}$	t	SE	Mean Difference		
*001. >	5.169	0.172	0.890	hrs 6-8	Less than 6 hrs
*001. >	5.045	0.182	0.917	hrs 8-11	
0.127	2.395	0.224	0.537	More than 11 hrs	
0.993	0.300	0.088	0.027	hrs 8-11	hrs 6-8
0.176	-2.230	0.158	-0.353	hrs 11 More than	
0.169	-2.251	0.169	-0.380	More than 11 hrs	hrs 8-11

\*يوجد فروق بين المجموعات

يظهر اختبار شيفيه البعدي بأنه توجد فروق بين فئتي عدد ساعات العمل اليومية اقل من 6 ساعات وكل من فئة 6-8 ساعات و فئة 8-11 ساعة حيث كان مستوى الدلالة اقل من 0.001 وتظهر الاوساط الحسابية بان العاملات التي كانت عدد ساعات عملهن اقل من 6 ساعات هم سبب الفروق بوسط حسابي (3.22) ثن جاءت العاملات التي كان عدد ساعاتهن من 6-8 ساعات بوسط حسابي (2.33) واخيرا كان الوسط الحسابي لفئة النساء العاملات اللواتي يقضن في العمل من 8-11 ساعة هو (2.30).

### 3-2-5: المقترحات لتعزيز وحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات بالاستناد إلى معايير العمل

تكتسب التشريعات والسياسات الوطنية التي تقرها وتضعها الدولة والتي تراعي فيها احتياجات النوع الاجتماعي أهمية خاصة لأثرها المباشر وغير المباشر على تمكين النساء في جميع المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وقد سعى الأردن منذ العقد الماضي إلى إدماج كافة

التدابير والاهداف التنموية المراعية للنوع الاجتماعي في كافة الخطط والسياسات الوطنية، بالإضافة إلى العمل على تعديل الكثير من القوانين والأنظمة ذات العلاقة، كما لم تخل بعض القوانين الصادرة من النصوص المجحفة بحق النساء، فالافتقار إلى التوازن بين الجنسين ومنظور النوع الاجتماعي في صنع القرار يؤدي إلى الابتعاد عن جعل المساواة بين الجنسين حقيقة واقعة، ومن هنا يجب أن يُنظر إلى العمالة النسوية على أنها فرصة لتحدي الديناميكيات الاجتماعية بطريقة تعود بالنفع على كل من النساء والرجال.

ونظراً لأن النساء العاملات أكثر عرضة للانتهاكات والصعوبات وفقدان الوظائف، فيتوجب تفعيل وتطبيق المعايير الدولية ذات العلاقة بعمل النساء وحمايتهن، والتفاعل ما بين الحكومة والقطاع الخاص لتوفير متطلبات تعزيز وضع النساء في سوق العمل، وتوسيع خياراتهن المهنية، واكسابهن المهارات اللازمة بالتدريب ورفع وعيها بفرص العمل المتاحة.

وفي هذا تطالعنا علا<sup>276</sup> لمعالجة التفاوتات المنهجية التي تعوق التمكين الاقتصادي للنساء: "في البداية لا بدّ من توفير الدعم وإقرار السياسات الداعمة للمرأة من قِبَل الحكومة، لضمان أن تكون القوانين والسياسات ذات الصلة مُراعية للنوع الاجتماعي"، وتضيف عادة<sup>277</sup>: "يجب إقرار مقترحات تعزيز قانونية، وأهمها الالتزام بقانون الحضانات كونه أكبر عائق للمرأة الدور الرعائي"، وتشيد أحلام<sup>278</sup> بدور وزارة العمل في ذلك فتقول: "قانون العمل أصدر 4 او 5 مواد بحق المرأة غير العمل المرن الذي صدر حديثاً، فتطبيق هذه القوانين الخاصة بالحضانات مثلاً وساعات العمل أن تكون قبل الساعة 10 مساء كحد أعلى والاجازات المرتبطة بالزوج وسفره سوف تأثر جدا على عمل النساء".

كما أظهرت النتائج وجوب تعزيز روح ريادة الأعمال لدى النساء، وتخفيف الحواجز والمساهمة في تهيئة بيئة مواتية لتنمية روح ريادة الأعمال، تقول لمى<sup>279</sup>: "ان تعزيز وضع المرأة يجب أن يتضمن قدرتها كصاحبة عمل ومن هنا لا بدّ من تخفيف النظم الضريبية وتقديم الحوافز والتسهيلات للنساء بالإضافة إلى توعيتها بأهمية حاضنات الأعمال خاصة ان كانت قليلة الخبرة"، إن الطرح السابق من الأهمية بما لا يسمح بتجاوزه عند وضع السياسات نظراً لما تعانيه النساء صاحبات الأعمال من إجراءات تمييزية تعيق تقدم منشآتهن، وهو ما بدا ظاهراً عند النظر إلى الفجوة الجندرية الواضحة بين أصحاب الأعمال الذكور والاناث في الأردن، حيث بلغ عدد الافراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر من أصحاب الاعمال الذكور مقارنة بالإناث (1311، 431) على التوالي<sup>280</sup>.

حيث ظهر من بين المعوقات مشاكل تتعلق بمحدودية التمويل، فليست جميع صاحبات الأعمال محظوظات بما يكفي لأن يكون لديهن مستثمر أو ممول لأعمالهن، كما وتفتقد الغالبية منهن إلى الأصول التي تساعدن في إنشاء أعمالهن.

وتشير البيانات إلى عدم امتلاك النساء الاردنيات العديد من الموارد المالية اللازمة لتمويل إقامة مشاريعهن الإنتاجية كما هو الحال لدى الذكور، سواء أكان من العقارات أو رأس المال النقدي أو الأسهم وغيرها، وهذا يشي بتدني نسبة النساء صاحبات الأعمال والعاملات لحسابهن الخاص من خلال المشاريع في الأردن.

276 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
277 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
278 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
279 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
280 دائرة الإحصاءات العامة، 2018

أن النسبة الأكبر لمالكو الأراضي في الاردن ومن حيث المساحة لصالح الذكور بواقع (48%، 67.2%) على التوالي وتخفض النسبة للإناث حيث بلغت (17%، 10%). وكذلك الحال بالنسبة لمالكي الشقق والمساحة الأكبرمنها لصالح الذكور حيث بلغت (58.6%، 69.4%) مقارنة ب (24.1%، 23%) على التوالي للإناث. وبلغت نسبة الذكور المقترضون من البنوك التجارية حوالي (79.7%) مقابل (18.5%) للإناث، في حين كانت القيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية للذكور والإناث ما نسبته (81.5%، 18.5%) على التوالي، كما بلغ إجمالي قيمة الودائع للذكور والإناث ما نسبته (76.4%، 23.6%) على التوالي، في حين بلغت نسبة العاملون الذكور المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي حوالي (71.4%) مقابل (28.6%) ناث<sup>281</sup>.

وبالتالي فإن المشاريع النسائية هي من بين المشاريع الرائدة التي تفتقر إلى الدعم المالي، يقول محمد<sup>282</sup> : "لا بد من الدعم المالي للمرأة وخاصة عند إقامتها لمشروعها الخاص في ظل نقص مواردها والقيود من حولها مما يستوجب إعفاءات ضريبية وتسهيل أخذها للقروض أيضاً".

فمن الشائع أيضاً أن تُحرم النساء من القروض أو التمويل بسبب التحيزات الجنسانية والثقافية كما أخبرنا به المبحوث سابقاً: حيث تميل العديد من المؤسسات إلى تمويل الأعمال التجارية التي يملكها الذكور، وهو ما أشارت إليه دراسة البنك الدولي<sup>283</sup> حيث يعتبر الحصول على التمويل من أبرز العوائق المباشرة التي تعاني منها النساء وخاصة الرياديات، وغالباً ما تكون النساء محدودات الموارد ويحتجن إلى التمويل الخارجي والاقتراض، الذي يعوقه في الدرجة الأولى الافتقار إلى المعرفة والوصول إلى الثروات، ومحدودية الضمانات التي تمتلكها النساء وهو ما لا يتأتى لهن بسهولة نظراً لعدم معرفتهن بالآليات الفنية للحصول على المساعدات المالية، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات اللازمة مثل وجود ضمانات وكفالات ورهانات، وعدم ثقة البنوك بالنساء المقترضات، وهو ما أكدته بعض المبحوثات في جلسات النقاش، فتقول إحدها<sup>284</sup>: «ان أول مشكلة كانت الحصول على التمويل وخاصة من الإجراءات البنكية للحصول على قرض، فقد بقيت يومين كاملين حتى استطعت فتح حساب جديد في بنك آخر من رغبتهم بفاتورة كهرباء حديثة وأنا أدفع على الانترنت ولا توجد لدي فواتير، بالإضافة إلى عقد المنزل الذي باسم زوجي والعديد من الإجراءات لأنصدم بتعقيد أكبر في معاملة القرض مما دفعني للاقتراض من أقاربي».

والمشكلة لا تكمن بالبنوك فقط بل ويهولهن الأمر عند الاصطدام بالمستثمرين من تردد وإحجام عن الاستثمار في الشركات الناشئة التي تقودها النساء، ما يشكل تحدياً لهن للتصدي لتوقعات المستثمرين حول قدرتهم على القيادة وإدارة أعمالهن، وهو ما يستوجب من الدولة التوعية بشأن المهارات والقدرات النسائية وتقديم النماذج الناجحة للمجتمع مما يساعد على تغيير بعض الصور النمطية للنساء القياديات، تقول إحدها<sup>285</sup>: "كثيراً ما اصطدم بالعقلية الذكورية التي تسيطر على الكثير من سكان منطقتنا بعكس المستثمرين في مناطق أخرى كعمان أو اربد مثلا، فيتم الرفض فقط لأني في الإدارة ويحسون أن الاستثمار معي ضرب من المغامرة، وسمعت الكثير من جمل الاستخفاف بي وبعملي".

وبسبب ارتفاع مديونية الأفراد في الأردن بالنسبة إلى دخلهم التي وصلت إلى 69%<sup>286</sup> ازداد اقتراض النساء من مؤسسات الإقراض الميكروية، وإن كانت هذه المؤسسات تهدف إلى تمكين النساء

281 دائرة الإحصاءات العامة، 2018.

282 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

283 البنك الدولي (2016): مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر

284 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

285 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

286 العواودة، أمل (2019)، التكلفة السوسيو-اقتصادية ضد المرأة في سوق العمل الأردني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 3

إقتصادياً إلا أنها لم تحقق هدفها بالنسبة للعديد من النساء اللواتي أصبحن مهددات بالحبس، ومنهن من حبسن فعلاً لتعثرن في سداد قروضهن، وهو ما أشار له أسامة<sup>287</sup>: "يستلزم الأمر منا أن نقف عند النساء الغارمات من صندوق إقراض المرأة ووضع تشريعات ناظمة للقروض بشكل أفضل لأن وجودهن في السجن يدل عل وجود خلل في القوانين".

وعلى الرغم أن السياسات والإجراءات والخدمات المقدمة من قبل حاضنات ومسرعات الأعمال والبرامج الداعمة لريادة الأعمال في الأردن وتعامل النساء والرجال سواسية خلال عملية الاختيار والحضانة، إلا أن النساء يمثلن ربع رواد الأعمال المحتضنين<sup>288</sup>، وهذا الأمر هو ما دعت إليه عادة<sup>289</sup>: "عمل دراسات لمعرفة أسباب تدني نسبة النساء الرياديات في الأردن ومحاولة إقرار القوانين التي تزيد من نسب المشتركات في حاضنات الأعمال".

كما أظهرت النتائج فشل السياسات الاقتصادية في تعزيز الحماية الاجتماعية للنساء العاملات وخاصة في القطاع غير المنظم، حيث وجب اتخاذ الإجراءات القانونية لتعزيز المكانة الاجتماعية، ومنها كما جاء على لسان حمادة<sup>290</sup>: "توسعة الشمول في الضمان الاجتماعي أيضاً لتشمل الحماية الاجتماعية أكبر عدد من النساء العاملات خاصة في القطاع غير المنظم".

كما وأظهرت التراخي الرسمي في مراقبة تطبيق واحترام معايير العمل اللائق فيه، ناهيك عن سياسات الحرمان من التنظيم النقابي وبالتالي الحق في المفاوضة الجماعية، كما تشير إيمان<sup>291</sup>: رئيسة لجنة المرأة في وزارة العمل إلى ضرورة تطبيق القوانين فتقول: "هناك العديد من القوانين التي طرحناها للتعديل لكي تكون المرأة في بيئة أكثر أمان، مثل التمييز فلم يذكر في القوانين سوى التمييز في الأجور، ولكن ممكن أن يكون هناك تمييز في التعيين او في الترقية هذا غير مغطى في القانون كذلك موضوع التحرش والعنف، ولكن في النهاية القانون اذا لم يكن هناك تعزيز للتطبيق يبقى حبر على ورق"، ويذكر بلال<sup>292</sup> قصة حصلت معه في العمل فيقول: "يوجد فتاة أعرفها عندما تزوجت أصبح مدراءها يعاملوها معاملة تطفيش وكانت تقول لي انها لا تستطيع ان تشتكي لأنها اذا اشتكت سوف يفصلوها فصل تعسفي ويعوضها ويبقى بها الحال دون عمل".

كما وتقترح منال<sup>293</sup> بعض الإجراءات لمساعدة النساء في بيئة العمل كضرورة شمول العاملات بالتأمين الصحي لضمان توفير بيئة عمل لائقة وضمان معالجتهم في حال وقوع إصابات أو أمراض مهنية، إضافة إلى تعديل آليات العمل المرن للعاملات، كما أن اتساع رقعة منشآت الأعمال التي لا تطبق معايير العمل اللائق والحقوق الأساسية في العمل بما فيها الاشتراك في الضمان الاجتماعي فتقول: "علينا دراسة القوانين وخصوصاً العمل المرن والضمان الاجتماعي، فعلينا تحديد ساعات معينة او تعديل الساعات التي يجب على العامل ان يقطعها من أجل خضوعه في الضمان الاجتماعي بحيث تتلاءم مع العمل المرن، وحتى التأمين الصحي لماذا لا يكون بشكل اجباري في كافة الشركات وحتى للموظفات اللواتي يعملن عمل مرن».

287 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

288 إنديفر الأردن (2018): التحديات والمعوقات والحوافز الاجتماعية والاقتصادية والهيكلية التي تواجهها رياديات الأعمال في الأردن، منشورات أنديفور، الأردن

289 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

290 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

291 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

292 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

293 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

ومن هنا دعت هديل<sup>294</sup> إلى تجريم هذا التمييز فتقول: "وضوح تجريم التمييز، وأيضا مثل ما عملنا أن تعويض الامومة الـ3 شهور يتم عن طريق الضمان يجب ان نعمل مثل ذلك في الحضانات مثلا، فلو كانت تكلفة الحضانة ليست فقط للنساء بل أيضا للرجال الذين لديهم أطفال حينها لن تفرق مع صاحب العمل اذا وُظف رجال او نساء لأنه سيدفع في كلا الحالتين».

كما وأظهرت النتائج ضرورة تعزيز نظام الرقابة وتطوير سياسات تفتيش عمل وطنية واضحة، بالإضافة إلى فرض عقوبات رادعة على المنشآت التي تخالف قوانين العمل، وفي هذا أشار محمد<sup>295</sup>: "يجب النظر في كيفية معاقبة صاحب العمل في حال كان يميز الرجال عن النساء في بيئة العمل وعدم التسامح معهم، بل ومعاقبة مفتش العمل إذا ثبت عدم حياديته في العمل»، ويشاركة أسامة<sup>296</sup>: "أهم خطوة وجود منظومة تفتيشية كبيرة، وزيادة عدد المفتشين في وزارة العمل لمراقبة مدى تطبيق قانون العمل والعمال واعطائهم الصلاحية للعمل على القانون".

كما أوضحت النتائج بضرورة اتباع النهج العالمي والسرعة الدولية لحقوق النساء العاملات للاستفادة من الخبرات الدولية في قضايا المساواة بين الجنسين، يقول حمادة<sup>297</sup>: "الالتزام في المعايير الدولية وبشكل خاص ما شرعته منظمة العمل الدولية لتحقيق المساواة في معايير العمل مثلا والتي نحن مصادقين عليها منذ التسعينات، وتفعيل دور النقابات العمالية فهي الطريقة الحضارية للمطالبة بالحقوق".

كما بات ملحاّ تعديل المادة 98 من قانون العمل بحيث يتم السماح لجميع العاملات والعاملين سواء في الاقتصاد المنظم او غير المنظم بتأسيس منظماتهم النقابية وخاصة لقطاع العمل غير المنظم، من منطلق تأمين العمل اللائق للعاملات فيه، فهو أداة هامة وأساسية لتمكين العاملات من تحسين شروط عملهن، وبدون اشتراط موافقة اللجنة الثلاثية التي يشكلها وزير العمل، حتى تتوافق مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة التي تضمن حرية التنظيم النقابي

وأخيرا جاءت النتائج لتظهر دور الوزارات المعنية والمنظمات النسوية لتوعية النساء العاملات بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية ليستطعن في النهاية الوصول إلى العمل اللائق المرام تحقيقه، وفي هذا تطالعنا علا<sup>298</sup>: "إعطاء دورات تأهيلية للمرأة لكي تعرف حقوقها، فالجهل في القانون هو الذي يجعل المرأة لا تطالب في حقوقها، بالإضافة إلى إعطاء دورات لأصحاب العمل أيضا في محاولة لتغيير الثقافة التمييزية والتأكيد على أهمية توفير عمل لائق للنساء".

وواقع الحال كما أشارت الدراسة أن هناك مخاطر كبيرة تتمثل في زيادة عدم المساواة بين الجنسين، في المكاسب التي تحققت للنساء العاملات والمتمثلة في تأثيرها على التمكين الاقتصادي لهن، والقدرة على التعبير، والتقليل من ظاهرة التمييز والفجوات بين الذكور والاناث، سيما وأن هذه المكاسب قد تحققت بشق الأنفس على مدى عشرات السنين.

294 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

295 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

296 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

297 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

298 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

### 3-2-6: الإجراءات القانونية المتبعة للحصول على الحق المتعلق بالعمل في حال الشكوى

#### والابلاغ

لقد أظهرت النتائج أن التمييز ضد العاملات لا يستند إلى قوة القانون في الغالب، فالقانون أعطى حقوقاً متساوية للجنسين باستثناء بعض القوانين المتعلقة بالعلوات العائلية والتأمين وغياب بعض النصوص المتعلقة بالتحرش، فقد ضمن المشرع، على سبيل المثال، أن يحصل أطفال العاملات على الرعاية وفقاً للمادة 72 من قانون العمل، والتي تنص على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال، فالمشكلة في بعض الأحيان تكمن في تطبيق القوانين، فكثيراً ما يتجاهل صاحب العمل القانون، مستنداً إلى العرف السائد فيصبح الواقع أقوى من نص القانون.

حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين التمييز وانتشار الفساد وغياب الرقابة، فالرقابة في العمل تبقى مرهونة بأخلاقيات صاحب العمل وقوانينه التي تعد في ظل ضعف الرقابة الحكومية كالقول الفصل، فلم تعد بيئة العمل في مجتمعنا مكاناً للعمل الذاتي الحر، بل تصبح سلوكاً لفرض الامتثال وتطويع الأجساد والعقول، إما من خلال العنف والتمييز أو من خلال تزييف الوعي وتعويد العاملات على تعريفاته وقبولهن به ما دمن خاضعات لمجموعة من الحتميات والجبريات المجتمعية التي تتحكم فيهن، ويعملون على تكريسها في واقع حياتهم. ومن ثم، لا نرى لدى العاملات أي رفض أو مقاومة لهذا العنف المعنوي والرمزي، بل يعتبرونه فعلاً عادياً، على الرغم من خطورته وآثاره الخطيرة نفسياً ومجتمعياً وثقافياً وسياسياً واقتصادياً. وهو ما يبرهنه قلة أو ندرة النساء المشتكيات عن صاحب العمل في القطاع الخاص.

وفي هذا تقول منال<sup>299</sup>: "بصراحة لا يوجد طريقة لكي تأخذ العاملة حقها عند التمييز الجندري الواقع عليها ولا يوجد أي جهة ممكن ان تستوعب هذا الموضوع وسوف يخرجوا مبررات أخرى، وخير دليل على ذلك ندرة الشكاوى المتعلقة بالتمييز نظراً لان صاحب العمل هو صاحب السلطة".

هذا ولا بد من الإشارة إلى مبدأ التحفيز في العمل من ناحية اجتماعية، فهناك أمران مرتبطان بصاحب العمل في منشأته، الرغبة في المكافأة (المردود المادي) أو الخوف من المساءلة (القانونية في حال الشكوى ضده)، فأى خلل في الحوافز زيادة أو نقصان له تأثير سلبي على الحالة النفسية للعاملين والعاملات وعلى انتظام الجماعة وانضباطها، واللافت للنظر أن هذه القاعدة النظرية في الضبط هي قاعدة المنهج الإسلامي الذي يقوم على مكافأة المحسن ومعاقبة المسيء كل على قدر أمانته وإساءته لقوله تعالى: «فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره» (الزلزلة: 7-8). فتباينت آراء الخبراء في الإجراءات القانونية، واختلفت الشركات الخاصة منها عن القطاع الحكومي أو عن المنظمات الأجنبية

ففي الشركات الخاصة فإن القاضي فيها هو مسؤول الموارد البشرية التي تقع على عاتقه مسألة تقييم الوضع، وفي هذا تقول مسؤولة الموارد البشرية لمى<sup>300</sup>: "أولاً إذا كان هناك تمييز ضد المرأة في العمل واشتكت لي، أنا كمديرة موارد اجلس مع مديرتها الشخصي وأعرف كافة التفاصيل، وإذا أنكروا أراقب الموضوع من بعيد وأتأكد من زملائها وإذا تأكدت أعطيها حقها حسب قانون العمل والعمال، وإذا لا يريد المدير في هذه الوظيفة أو بهذا الراتب أعطيها بدل طرد تعسفي، وإذا تعرضت لشتيم او اعتداء أخذ اجراء قاسي حسب المادة 28 من قانون العمل بفصل الموظف".

299 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
300 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

في حين كانت وزارة العمل هي الخيار الوحيد المتبع في حال أرادت النساء الشكوى عن التمييز الممارس ضدها، فتشير ميساء<sup>301</sup>: «إذا كانت الشكوى لها علاقة بالعمل كالتمييز في الأجور مثلاً فهي عليها اتخاذ إجراء متعلق بقانون العمل والمعني بهذه القوانين هي وزارة العمل ومظلة الحماية القانونية واسعة، ولكن على المرأة الاطلاع عليها وتستطيع الشكوى من خلال الذهاب إلى أي مكتب في وزارة العمل، فوراً يتم تشكيل لجنة للتحقيق في القضية والذهاب إلى الشركة المعنية»، وهو ما أكد عليه الخبير في سياسات العمل حمادة<sup>302</sup>: «أما فيما يتعلق بالتمييز في الأجور فتم ذكر هذا النص صراحة في القانون وتستطيع المرأة ان تلجأ إلى وزارة العمل في حال تعرضت إلى تمييز في الأجور، ولكن أي تمييز آخر مبني على النوع الاجتماعي سواء في المعاملة او المناصب او العلاوات وما إلى ذلك المرأة لا يكون لها القدرة للذهاب إلى جهة معنية بذلك».

ان الطرح السابق لخبير العمل يحيلنا بوضوح إلى صعوبة قياس هذا التمييز ووضع الإجراءات المناسبة لمحاربته مما يتطلب من وزارة العمل الاستعانة بالخبرات الدولية في ذلك وخاصة الخبرات السويدية والهولندية التي قطعت شوطاً طويلاً في ذلك.

في حين تحصل النساء على حقها إذا تعرضن للتحرش عن طريق المحاكم فتقول أحلام<sup>303</sup>: «وإذا تعرضت المرأة لتحرش سواء لفظي او جسدي في بيئة العمل فهي تلجأ إلى قانون العقوبات، من خلال اللجوء إلى أقرب مركز أمني موجود من أجل تقديم شكوى وهي تعتبر شاهده كونها جريمة ولكن تحتاج إلى شاهد آخر معها لأن أي واقعة تحتاج إلى شهاد اثنان، ونحن هنا في الاردن شهادة المرأة يأخذوا فيها وتعطى سلطة تقديرية للقاضي، ويحيلها إلى المحكمة فوراً»، وهو ما أكد عليه الخبير في سياسات العمل حمادة<sup>304</sup>: «في الوضع الحالي لا يوجد تشريع في قانون العمل يخص موضوع التحرش فهي تضطر ان تلجأ إلى قانون العقوبات وحسب ما هو متعارف عليها في المجتمع، فيجب ان يشمل قانون العمل موضوع التحرش خصوصاً اذ وقع التحرش من صاحب العمل نفسه».

أما في المنظمات أو الشركات الأجنبية فأثبتت نجاعة في محاربة العنف والتمييز فتشير لمى<sup>305</sup>: «ان الشركات التي تخضع لنظام أجنبي غربي لديها (speak up line) وهو رقم للشكاوى، وايميلات للشكاوى حتى ضد المدير العام للشركة، وعندما تصل إلينا نعمل لجنة من عدة أقسام وليس قسم واحد وتحقيق شامل مع جميع الأطراف، واللجنة في النهاية تقيّم الحالة إذا كانت عنف أم لا بناء على الشهود والكاميرات أيضاً، وتتكون اللجنة من محام واشتراط توافر الجنسين فيها، أعتقد ان تلك الإجراءات اذا اعتمدت في الشركات الأخرى فأننا سنقطع نصف الطريق في قضايا المساواة».

وأظهرت النتائج أن المرأة تبلغ عن العنف عند ثقتها بجدوى العقوبات التي أظهرتها الشركات الغربية، وخير دليل على ذلك إقدام عادة<sup>306</sup> على الشكوى عندما كانت تعمل في منظمة أجنبية فتقول: «انا من الاشخاص اللواتي شكّيت عن مديري لأنه تنمر علي وكان أسلوبه في التعامل جدا سيء، و عادة في المنظمات يكون هناك سياسات واضحة وعند توقيع العقد يشرح لنا موظف الموارد البشرية والذي يلعب دور محوري بتوعية العاملة، فنوقّع على السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، ثم يتم إرسال ايميل لجميع الموظفين ان هناك مسؤولية في المنظمة عن استقبال أي شكاوي، وبالفعل قدمت شكوى وأتت لجنة تحقيق من الخارج إلى مكان العمل ويجب ان أوضح أن هذا الشخص الذي يستقبل الشكاوي يتم انتخابه من قبل جميع الموظفين، وتأكدت لجنة التحقيق من ملف التقييم

301 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

302 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

303 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

304 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

305 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

306 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

الخاص وكان تقييمه أنه متنمر ووجدوا ان أكثر من شخص قد قيّمه بذلك وبالتالي تمّ فصله من عمله“ إن النتائج السابقة تشير إلى فعالية الشكوى المقدمة حيث لمست النساء آثارها مما شجعهن وسيشجع غيرهن ليبلغن عن التمييز والعنف، وهذا يستوجب ضرورة الإسراع بالعمل على تطوير البنية القانونية استناداً إلى المواثيق الدولية فيما يتعلق بآليات التبليغ وفعاليتها، بالإضافة إلى تقديم مقترح بقانون الحماية للنساء في العمل من العنف والتمييز الواقع عليهن بكل أشكاله وتوضيح تعاريف العنف فيه.

وتتطابق النتائج السابقة مع ما صرحت به المبحوثات في جلسات التركيز حيث كانت آراء الخبراء وقع صدى لخطاباتهم، فالعاملات يرفضن التبليغ عما يتعرضن له من عنف وتمييز في بيئة العمل الوطنية وخاصة في قطاع العمل غير المنظم، كما أظهرت النتائج غياب آليات الشكوى والإبلاغ وضعف فعاليتها، في ضوء قوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للنساء اللواتي تعرضن للعنف في حال الشكوى والابلاغ سواء للمسؤولين أو الجهات الرسمية كالشرطة والقضاء.

تقول إحدهن<sup>307</sup>: “من المستحيل أن ينتهي العنف والتحرش من مجتمعنا فنحن نتعرض له دون أي رد فعل من النساء مما يجعل الرجال يتمادون في هذه السلوكيات”، وتشاركها جميع المبحوثات الرغبة بعدم التبليغ عن العنف وبخاصة التحرش.

وعند سؤال المبحوثات عن السبب في عدم التبليغ أو الشكوى كانت النتائج كالآتي:

تقول إحدهن<sup>308</sup>: “من غير الممكن أن تشتكي امرأة من العنف أو التحرش إلا وينقلب الأمر عليها إما بتشويه سمعتها وسمعة أهلها أو يُحل بفنجان قهوة، لُفّلت الجاني من العقوبة، فلماذا نتكبد عناء التبليغ والشكوى في النهاية“.

يظهر السبب في عدم تبليغهن عن العنف متمثلاً بمنظومة العادات التي قد تؤثر على قرار المرأة وبالأخص التبليغ عن العنف الجنسي خوفاً من العار، فنظرية وصمة العار في المجتمعات العربية لن تطالها وحدها وإنما عائلتها بأكملها ما قد يجعل المرأة تفضل الموت على أن تكون سبباً لجلب العار على أهلها، كما أن إلقاء اللوم على الضحية هو سمة شائعة لتبرير العنف وتُستخدم لإعادة التسلسل الهرمي في المجتمعات الأبوية ومعاينة النساء لدخولهن المجال العام في المقام الأول.

تقول إحدهن<sup>309</sup>: “هل يوجد لدينا قانون يعاقب على التحرش اللفظي، وهل نستطيع إثباته ربما سوف نُتهم بالبلاغات الكيدية“.

أظهرت النتائج ان افتقار المؤسسات إلى عقوبات رادعة لمن يرتكب العنف من أهم أسبابه، فتعمل عدم مساءلة مقترفي العنف وإفلاتهم من العقوبة على تعزيز تبعية النساء، كما سيؤدي بالنتيجة إلى تأكيد مشروعية العنف وتطبيعها إن لم يكن بقصور القوانين فبالصمت عن مرتكب هذا العنف، وكما قيل “من أمن العقوبة أساء الأدب“.

بالإضافة إلى ما سبق قد يكمن السبب في عدم التبليغ عن التحرش الجنسي او العنف اللفظي هو صعوبة إثباته كما جاء على لسان المبحوثة. ووصل الأمر في إحدى المبحوثات<sup>310</sup> إلى نظرة سوداوية بشأن تبليغها عن التحرش الجنسي: “من منا في المجتمع الأردني تتجرأ وتقول تعرّضت للتحرش الجنسي! كما حدث في إحدى المقابلات مع أحد الوزراء الذي اتهمها بأنها ليست من المجتمع الأردني الذي تمنعه عاداته وتقاليده عن ذلك، في النهاية سيتم تبرأة الذكر لتصبح الانثى الخاسرة الوحيدة“.

307 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021  
308 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021  
309 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021  
310 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

يتجلى في الطرح السابق صراع القوى المختلفة في المجتمع الذي يولّد مثل هذا العنف والقسوة كظاهرة اجتماعية، مما يؤدي في النهاية إلى ذبول شخصية المرأة وضعفها وتحطيم كفاءتها وشعورها بالتردد إذا ما أرادت التبليغ عن أي عنف قد يقع عليها، نظراً لأنها ستتحمل الجزء الأكبر من اللوم.

تقول إحداهن<sup>311</sup>: «أول اتهام سيوجه إلينا لماذا نذهب للعمل ونضطر أن نسمع هذه المضايقات، وقد حث الإسلام على بقائهن في المنزل لحكمة» وتضيف أخرى: «سيكون لباسنا وطريقة مشيتنا هي السبب، فلولاها لما نظر إلينا الرجال» وتستطرد أخرى: «والله لو اشتكيت وعلم اخوتي سيضربونني ويمنعونني من الخروج حتى عند منزل اختي لأنني سوف أضرب سمعة العائلة، وأن رجالها غير قادرين على حماية الاناث فيها ومن الممكن أن تتحول ببساطة إلى قضية شرف في العائلة».

إن خروج المرأة للفضاء العام في مجتمع معروف بقيمه اتجاه الذكورة والأنوثة، يصبح إشكالياً وقت اصطدامه بالعرف والتقاليد والدين، لأنها المصادر الأساسية لمنظومة القيم التي تغذي الذهنيات التقليدية، حيث أن هوية المرأة في نسقها التقليدي الذي استشفينا من الخطابات السابقة هي أساساً جنسية، بحيث أن مفهوم الشرف يربط سمعة الرجال والنساء بمدى المحافظة على جسد المرأة حتى بعدم التعرض له بالكلام، ونكون بصدد الحديث عن نوعية العلاقات ما بين الجنسين وفضاءاتها ومواقفها وتمثّلاتها، حيث يكون الجسد وكيفيات التعامل معه، مؤشراً مهماً على منظومة القيم السائدة في المجتمع.

وبهذا يتبين عدم تبليغهن عن العنف خوفاً من تحول القضية إلى قضية شرف تمس العائلة والعشيرة كاملة، فيظهر الجسد في هذه الخطابات ليس كمعطى بيولوجي وإنما كبناء اجتماعي ولغة خطاب، ما بين خطابات الحداثة ودعوات حقوق الانسان التي تدعو المرأة للتبليغ عن الانتهاكات بحق هذا الجسد، وبين الخطاب التقليدي للاقتصاد المعيشي (الكفاي) والذي يسمي نفسه «باقتصاد الشرف»، لنرى أن الأخير ما زال يشكّله ويرسم حدوده ويصوغ معانيه، وبهذا يصبح الجسد لدى المبحوثات ما هو إلا نتيجة لهذا المدّ الفكري والمنهجي ومواصلة له، أو بعبارة دو مارتينو «الجسد طبيعة مكيفة ثقافياً».

ان الطريقة التي تبلغ فيها النساء عن تعرضهن للتحرش والتمييز في القوانين الأردنية لا تساعد العاملات الاردنيات، وخاصة إذا حُلت بطريقة وديّة، فبحسب مصفوفة التحليل الجندري التي اعتمدها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم)<sup>312</sup> والتي تساعدنا في تحديد التأثيرات المختلفة لإجراءات التنمية على كل من الرجال والنساء، استعانت الباحثة بنموذج معهد هارفرد لتحليل الدراسات الواعية بالنوع الاجتماعي في دراسة أثر خطوات وآليات الشكوى والابلاغ عن العنف أو التمييز على النساء العاملات. على ضوء البيانات الأساسية السابقة في خطاب الخبراء والمبحوثات في جلسات النقاش المركزة والاتجاهات التي تؤثر عليها أو التي تنتج عنها سيتم إعداد مصفوفة التحليل الجندري كما بينها الجدول رقم (13).

311 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021  
312 صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2007): التنمية والنوع الاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية، مطبعة الأجيال، ط6، عمان، الأردن

العوامل الثقافية	الموارد	الوقت	العمالة	
(+) التخلص من بعض القيود والصور النمطية التي لا تُحَدِّد دخول المرأة إلى المحاكم (-) الخوف من الشكوى والابلاغ نظراً لأن أغلب القضايا حسب الآليات السابقة تحل بطريقة ودية (-) ازدياد الاغتراب الثقافي لدى العاملات لعدم إيمانهم بعدالة قضيتهم، فلا يصبح العمل عملية مشبعة للذات إذا حُلَّت بطريقة ودية (-) استمرار نظرية وصمة العار في المجتمعات العربية، ما قد يجعل المرأة تفضل الموت على أن تكون سبباً لجلب العار على أهلها إذا حلت بطريقة ودية (-) إلقاء اللوم على الضحية لتصبح الخاسرة الوحيدة إذا حلت بطريقة ودية	(-) لن تحصل على دخل ثابت. (+) ستحصل على راتب تعويض.	(-) تستغرق الشكوى وقتاً طويلاً نتيجة الجلسات والمحاكم التي عادة ما تستغرق سنوات لحلها. (-) قد تستغرق بعض الوقت لعودتها للعمل وانقطاعها عنه	(-) لن يكون هناك أمان شخصي إذا حُلَّت بطريقة ودية (-) ستعرض للأمراض المهنية المزمنة نتيجة إصابتها بالتوتر والقلق، ولجوتها إلى الكبت النفسي نتيجة الفترة الطويلة التي تستغرقها القضية في المحاكم. (-) ذبول شخصية المرأة وضعفها وتحطيم كفاءتها وشعورها بالتردد إذا ما أرادت التبليغ عن أي عنف قد يقع عليها، نظراً لأنها ستتحمل الجزء الأكبر من اللوم إذا حلت بطريقة ودية (-) قد تنسحب من سوق العمل (+) تعلم مهارات جديدة للتواصل مبنية على المساواة والعدالة والمطالبة بالحقوق	<b>العاملات</b>
(-) استمرار الخطابات الداعية لإعادة النساء إلى الفضاء الخاص وخاصة إذا حُلَّت بطريقة ودية (-) الخوف الزائد على النساء والتضييق على حركتهن بدعوى حمايتهن خاصة من التحرش الجنسي	(-) تؤثر على مستوى الرفاه في العائلة	(-) حضور عدد أكبر من الجلسات لمرافقتهن النساء إلى المحاكم واضطرابهم لأخذ إجازات ومغادرات عن أعمالهم	(+) تعلم مهارات جديدة للتواصل مبنية على المساواة والعدالة والمطالبة بالحقوق (-) يؤثر على قرارهم بعودة المشتكية إلى سوق العمل نظراً لعدم حصولها على كافة حقوقها خاصة إذا حلت عشائرياً بنفجان قهوة كما جاء على لسان المبحوثات	<b>الرجال المقربين للعاملات (أب/ أخ/ زوج)</b>
(-) قد تحل بنفجان قهوة ليمتد صاحب العمل في سلوكه العنيف (-) المزيد من الاستغلال للنساء العاملات لغياب العقوبات الرادعة	(-) خسارة الخبرات النسائية. (-) تأثر الانتاج	(-) تأخير العمل أو تعطيله	(+) ستردع أصحاب العمل من ارتكاب العنف والتمييز ضد المرأة	<b>أصحاب العمل</b>
(-) اعتبار التحرش والعنف والتمييز أمور طبيعية إذا حلت بطريقة ودية (-) تبرير العنف لإعادة التسلسل الهرمي في المجتمعات الأبوية ومعاينة النساء لدخولهن المجال العام في المقام الأول	(+) مستوى صحي أفضل لوجود بيئة عمل لائق (-) عدم الرغبة في تشغيل القوى العاملة النسائية خوفاً من قضايا الشكوى والتبليغ	(ظ)	(+) تشجيع العاملات الأخريات للشكوى والابلاغ (-) عدم الايمان بعدالة القوانين والتشريعات ذات العلاقة، واللجوء إلى حلها عشائرياً	<b>المجتمع المحلي</b>

+ = تأثير إيجابي - = تأثير سلبي ظ = تأثير غير مؤكد

المصدر: من إعداد الباحثة

إن المصفوفة السابقة تشير وبوضوح إلى عدم فعالية الإجراءات المتبعة في المؤسسات الوطنية وخير دليل على ذلك ما طرحته مفتشة العمل أحلام<sup>313</sup> حيث قالت: "أنا أعمل في الوزارة 13 سنة، لم تصل لي أبداً أي شكوى خاصة في التمييز في الاجور أو المناصب، في السابق كانت الشكاوي تقدم ورقياً أما الان فيمكنها تقديم شكوى عن طريق منصات الحماية التي تفعلت خلال فترة كورونا، وأغلب الشكاوي كانت عن تأخير الاجور وفصل من العمل، وللأمانة بند التمييز غير موضوع في منصات الحماية التي يستطيع أن يشكي عنها العامل، اما عنف من شتم وقدر

فنقوم بالخروج والتأكد من الشكوى، ووفق قانون العمل على الشركة أن ترجع إلى نظام العمل الداخلي والذي ينص إلى أي عامل يعتدي على زميله بالشتم أو الضرب أن يتم فصله من العمل. أما التحرش فموضوعه حساس لم يرد شيء مباشر عليه ولكن إذا اثبتت شكوى التحرش خصوصاً من قبل صاحب العمل فيتم إغلاق المؤسسة حسب قانون العمل».

### **3-2-7: الخدمات التي تساعد النساء العاملات على مواجهة الانتهاك القانوني**

أشارت النتائج إلى بعض الخدمات التي تساعد النساء العاملات على مواجهة الانتهاك القانوني بحسب تصورات الخبراء في المقابلات المعمقة، تمثلت بما يلي:

#### **1- تفعيل القوانين ذات العلاقة بحماية النساء العاملات:**

أكد غالبية الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة ضرورة تفعيل القوانين المتعلقة بالانتهاكات القانونية وخاصة التمييز في الأجور والتحرش الجنسي، تقول غادة<sup>314</sup>: " يجب تفعيل القوانين التي تحارب التمييز فما فائدة سنّ القوانين دون تطبيقها لتبقى حبراً على ورق».

#### **2- وضع تشريعات لحماية النساء العاملات:**

أظهرت النتائج قصوراً في بعض القوانين المتعلقة بحماية النساء من التمييز والعنف في بيئة العمل مما يستوجب العمل على سن تشريعات وقوانين لحمايتهن، وفي هذا يقول حمادة<sup>315</sup>: " كما قلنا سابقاً موضوع التمييز وموضوع التحرش لا يوجد لهم أسس واضحة فالجهات التي سوف تحميها من أي انتهاك في القانون المفروض هي وزارة العمل، ووزارة العمل كما قلنا لا تملك التشريعات التي تسمح لها أن تتدخل في مثل هذه القضايا، وفي حالات التحرش أيضاً ممكن اللجوء إلى مركز الأمن أو إلى تدخل عشائري وهذا الأمر حباله طويله فغالباً المرأة سوف تعاني"، وهو ما شاركت به ميساء<sup>316</sup>: "ومن جهة أخرى يجب معالجة القصور في القوانين والتشريعات وخاصة التحرش الجنسي".

#### **3- المساعدة والإرشاد القانوني:**

أظهرت النتائج أن العاملات يستطعن التوجه إلى مراكز الخدمات القانونية ليحصلن على استشارات قانونية، تقول هديل<sup>317</sup>: «طلب مساعدة قانونية من مراكز مثل مركزنا (مركز العدل للخدمات القانونية) ونحن نساعد في مثل هذه المشاكل، وهنا تأتي أهمية التوعية» وتضرب لنا مثال على أهمية مثل هذه المراكز فتقول: "مثلاً ننصح العاملين الذين لا يملكون عقود عمل أن يرسلوا إيميل لصاحب العمل عن راتبهم أو أي أمر متعلق بالراتب ويحافظ عليه، هذه كلها بينات اذا اضطررنا إلى الاثبات في كافة طرق الاثبات"، وتشاركها غادة<sup>318</sup>: «هنا يتدخل البعد القانوني مثل منظمة العون القانوني ومنظمة عدالة ايضاً ومحامون بلا حدود يقدموا إرشاد قانوني».

#### **4- التوعية من قبل المؤسسات المعنية بحقوق المرأة ووسائل الاعلام**

314 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

315 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

316 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

317 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

318 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

تظهر التوعية في هذه الدراسة كوسيلة من وسائل مواجهة الانتهاك القانوني حيث أشارت أحلام<sup>319</sup>: "يجب التوعية عبر وسائل الاعلام والمنظمات المعنية بحقوق المرأة".

فلا بدّ من نشر الوعي بالحقوق الإنسانية للنساء باعتبارها جزءاً من حقوق الإنسان من خلال تناول حقوق العاملات في وسائل الاعلام، اضافة إلى التعرف على حقوقها كما نص عليها قانون العمل الأردني والاتفاقيات الدولية خاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وتحديد كيفية التعامل مع النساء العاملات من قبل أرباب العمل لمنع انتهاك حقوقهن الإنسانية والوصول إلى مفهوم مشترك لهذه الحقوق والانتهاكات.

### **5- خدمة الارشاد الهاتفي**

تواجه النساء الكثير من الصعاب في حياتهن اليومية، فهناك الكثير من النساء تحكمن العادات والتقاليد، ويحكمهن التمييز بين الجنسين، والنظر إلى النساء أنهن ضعيفات اجتماعياً ومهنياً وغيرها كما أشارت لها الدراسة سابقاً، ومن هنا تحتاج النساء للإرشاد الهاتفي والمهني أكثر من الرجال لأن معلوماتها ومصادرها تكون قليلة جداً وفي بعض الأحيان شبه معدومة، فيقدم لها الارشاد الهاتفي ما تحتاجه من معلومات ونصائح قانونية ومهنية لاتخاذ القرار السليم.

تطالعنا لمى<sup>320</sup> فتقول: "أنا أعتقد ان المرأة بحاجة إلى الدعم بسرية حتى تشجع للتبليغ في النهاية عن العنف كأن يكون هناك خط توعية ارشادي أسهل للنساء"

ولكن تبقى النظرة السلبية لبعض الخبراء الذين يرون عدم فاعلية تلك الخدمات في الأردن وفي هذا تقول منال<sup>321</sup>: " لا يوجد خدمات فعالة، ممكن ان تستشيرني وزارة العمل او محامين وانا حصلت معي ولكن لا يوجد اي جهة ممكن ان تحميني وتستوعب انني تعرضت لعدم مساواة بسبب الجنس فهم يريدون شيء ملموس ودليل قائم على البيّنة».

### **3-2-8: التعديلات القانونية اللازمة لضمان مساواة أكبر بين الجنسين وإزالة الحواجز التي تعترض طريق النساء في العمل**

تشكل القوانين التمييزية عقبة رئيسية تعيق المشاركة الاقتصادية للنساء، مما يعوق التنمية وتبقي على العديد منهن في فقر، ومن هذا المنطلق يجب تنفيذ إصلاحات مجدية على نحو فعال وتطبيقها، حيث يمثل الوعي والثقة في اللجوء إلى القضاء أمراً ضرورياً وبداية تلك الإصلاحات.

ورغم أن البلدان النامية غالباً ما تواجه قيوداً على القدرات إلى جانب الاحتياج، فإن النساء أكثر عرضة لنقص الموارد المالية لدفع تكاليف المساعدة القانونية ورسوم المحاكم، والنساء الفقيرات لا يبدأن حياتهن بموارد أقل فقط، بل إنهن أيضاً أقل قدرة من الناحية القانونية على حماية ما قد يكون بحوزتهن أو يكتسبته من أصول، ومن هنا جاءت النتائج لتشير إلى ضرورة إجراء المراجعة الدورية للتشريعات والقوانين للتأكد من حساسيتها للنوع الاجتماعي، وفي هذا يقول بلال<sup>322</sup>: "يجب أن تراعي القوانين احتياجات المرأة والرجل المختلفة كالتشديد على رقابة إنشاء الحضانات وغيرها".

319 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

320 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

321 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

322 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

ويرى محمد<sup>323</sup> أن على الدولة أن تقوم بإجراء الدراسات أولاً لمعرفة التمييز الموجود في القوانين من ناحية جندرية ثم إقرار القوانين المناسبة فيقول: " يجب أولاً تكثيف الدراسات في جميع المؤسسات من أجل معرفة الثغرات القانونية في مثل قضايا التمييز بين الجنسين ومن ثم أن يكون هناك تعديل قانوني بما يتناسب مع الطرفين (صاحب العمل والعاملة).

أظهرت النتائج فشل السياسات الاقتصادية في تعزيز الحماية الاجتماعية للنساء العاملات في هذا القطاع، كما وأظهرت التراخي الرسمي في مراقبة تطبيق واحترام معايير العمل اللائق فيه مما يستوجب تعديلات في القوانين المنظمة له، نظراً لاتساع رقعة منشآت الأعمال التي لا تطبق معايير العمل اللائق والحقوق الأساسية في العمل، بما فيها الاشتراك في الضمان الاجتماعي وفي هذا تقول ميساء<sup>324</sup>: " يجب على القطاع غير المنظم شمول العاملات في الضمان الاجتماعي وزيادة الرقابة على هذا القطاع بالقوانين الرادعة"، وهو ما شاركتها به علا<sup>325</sup> فتقول: "أما الدولة عليها تعزيز قوانين التفتيش بأن يتم التفتيش الدوري ورفع التقارير".

كما بينت النتائج سياسات الحرمان من التنظيم النقابي وبالتالي الحق في المفاوضة الجماعية، التي يعاني منها قطاع العمل غير المنظم وضعف تمثيل النساء فيه مما يستوجب ضرورة تعزيز القوانين الداعمة، بالإضافة إلى تعديل بعض القوانين المتعلقة بالعمل النقابي كتعديل المادة 98 من قانون العمل بحيث يتم السماح لجميع العاملات والعمالين سواء في الاقتصاد المنظم او غير المنظم بتأسيس منظماتهم النقابية وخاصة لقطاع العمل غير المنظم، من منطلق تأمين العمل اللائق للعاملات فيه، فهو أداة هامة وأساسية لتمكين العاملات من تحسين شروط عملهن، وبدون اشتراط موافقة اللجنة الثلاثية التي يشكلها وزير العمل، حتى تتوافق مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة التي تضمن حرية التنظيم النقابي، تقول هديل<sup>326</sup>: "تعديل بعض قوانين العمل المتعلقة بالنقابات ووضع بعض القوانين التمييزية لزيادة نسبة المرأة في النقابات العمالية"، وتشير عادة<sup>327</sup> إلى ان التنظيم النقابي أداة هامة وأساسية لتمكين العاملات من تحسين شروط عملهم، بالإضافة إلى تطبيق معايير العمل الواردة في التشريعات والسياسات ذات العلاقة من خلال مراقبة ديناميات سوق العمل: "من المهم تنظيم قوانين النقابات بطريقة تزيد من فعاليتها نظراً لدورها في حماية حقوق العاملين من التمييز أو المطالبة بحقوقهم للحصول على حقوقهم عند حدوث إصابات العمل وخاصة لعمال القطاع غير المنظم".

ويظهر أن غالبية العاملات في القطاع غير المنظم ليس لديهن منظمات نقابية تمثل مصالحهم وتدافع عنها، ويمكن القول أن غياب هذا التنظيم النقابي المستقل والفعال يعد السبب الأساسي في تراجع وضعف شروط العمل اللائق لمختلف العاملات في قطاع العمل غير المنظم.

وجاءت النتائج لتشير إلى ضرورة تفعيل بعض القوانين قبل إقرار قوانين جديدة وهو ما أشارت إليه لمى<sup>328</sup>: " يجب تفعيل قانون العقوبات والجزاء في الشركات لكي يكون متعارف عليها ومحاسبة مخالفيها".

323 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة  
324 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
325 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
326 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
327 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
328 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

أما فيما يتعلق بالقوانين التي لا بدّ من تعديلها فكانت تتمثل بالقوانين المتعلقة بالعلاوات العائلية وشمولية التأمين لعائلة العاملات إضافة إلى القوانين المتعلقة بالتحرش، وفي هذا تقول إيمان<sup>329</sup>: "أما بالنسبة للتمييز والتحرش والعنف وهي مادة 29 الخاصة بموضوع التحرش والمادة 69 التي تحضر تشغيل النساء في اوقات ومهن غير ملائمة لها برأيي الشخصي لا بدّ من النظر فيهم"، وهذا الطرح يشاركها به حمادة<sup>330</sup> المختص في قوانين العمل فيقول: "وضع نصوص قانونية صريحة وواضحة حول التحرش والتزامات صاحب العمل، ووضع عقوبات على المقصرين وآلية واضحة للوصول المرأة إلى حقها، وأن تكون النصوص واضحة وصريحة لكل أشكال التمييز أيضاً".

ويوضح بلال<sup>331</sup> بعض التعديلات التي يجب على مجلس النواب إقرار قانون بشأنها فيقول: "لماذا التمييز في العلاوات العائلية والتأمين الصحي لصالح الرجال يجب على مجلس النواب إقرار قانون لتعديله".

كما ظهرت في النتائج بعض المعوقات التي تستلزم إجراءات قانونية لتعديلها تتعلق بقانون الاستثمار فجاءت نتائج المقابلات النوعية لتشير إلى وجوب تعديل قوانين الاستثمار والضرائب لما تعانيه النساء صاحبات الأعمال من إجراءات تمييزية مثلاً قانون الاستثمار المعدل لسنة 2020<sup>332</sup> فعلى الرغم من أهمية بروتوكولات مأسسة إجراءات وإنفاذ قانون ضمان حق الحصول على المعلومات الذي يعتبر ضرورياً للمرأة قبل ان تبدأ بالاستثمار، الا انه لم يراعي ان المرأة قد لا تكون بنفس كفاءة الرجل في الحصول على المعلومات نظرا لوجود بعض القيود على التنقل، وخاصة ما اذا كانت في المحافظات البعيدة او القرى النائية كمجتمع الدراسة الحالي مما يستوجب ضرورة إيجاد حاضنات للأعمال في المحافظات لضمان ارتفاع أكبر شريحة من النساء من تعديلات وامتيازات قوانين الاستثمار، يقول أسامة<sup>333</sup>: "تعاني النساء من التمييز في قوانين الاستثمار الأردنية والضرائب وإلا لماذا كانت نسبتهن منخفضة مقارنة بالذكور".

هذا وتعتبر الأسباب الجندرية والهيكلية للتمييز ضد النساء وعدم المساواة بين الجنسين من أهم معوقات التمكين الاقتصادي لهن، فيحق للزوج منع زوجته من العمل ما لم تشترط ذلك في عقد الزواج، وتحرم العديد من النساء من الميراث، ولا يتم تقاسم الأموال المشتركة بين الزوجين في حال الطلاق أو الانفصال، ويقمن لوحدهن بالأعمال المنزلية والأعمال غير مدفوعة الأجر، مما أدى إلى ترسيخ ظاهرة «تأنيث الفقر».

فتتدنى ملكية النساء الاردنيات للأموال غير المنقولة حيث تمتلك النساء %16 فقط من الأراضي و %23 منهن يملكن عقارات سكنية، كما لا يتمكّن من الوصول إلى الموارد بما فيها القروض الزراعية، ولا يتمتعن بالحماية الاجتماعية، حيث لم يتجاوز عدد المشتركات في الضمان الاجتماعي %28 من مجموع المشتركين، إضافة إلى أنه وفي حالات عديدة لا تملك النساء حرية التصرف بما تملكه من أصول ودخل وموارد مالية عامة.

وعلى الرغم أن السياسات والإجراءات والخدمات المقدمة من قبل حاضنات ومسرعات الأعمال

329 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

330 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

331 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

332 قانون الاستثمار المعدل، 2020

333 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

والبرامج الداعمة لريادة الأعمال في الأردن وتعامل النساء والرجال سواسية خلال عملية الاختيار والحضانة، إلا أن النساء يمثلن ربع رواد الأعمال المحتضنين<sup>334</sup>.

وبهذا تُظهر النتائج السابقة الأهمية البالغة في تقديم الدعم المعنوي من البيئة المحيطة لصاحبات الأعمال الأردنيات، وتعميق حالة الوعي بأهمية مشاركة النساء الاقتصادية، لأن النواحي الإبداعية والفكرية لا تختلف بين النساء والرجال؛ فالنساء قادرات على ريادة الأعمال والتميز بأسلوبهن المعروف بالقيادة مع الجماعة الذي أثبت نجاحه عالمياً إذا ما تجاوزنا المحددات السابقة.

تقول احدهن<sup>335</sup>: "إن فرض مشروع قانون ضريبة الدخل ضريبة على المناطق الحرة، لتكون النسبة على المؤسسات التي تمارس تجارة الترانزيت 6 %، وهو أمر يعيق الاستثمار ويهق المستثمرين، فلقد كانت هذه التجارة معفاة في السابق".

إن تقلب التشريعات وعدم استقرارها رغم الحقوق التي اكتسبها المستثمرون منذ 35 عاماً سيكون له صدى سلبياً وآثاراً اقتصادية سيئة، أبرزها فقدان مصداقية الحكومة أمام المستثمرين المحليين والأجانب وخاصة المستثمرات الإناث مما يؤدي إلى آثار سلبية كبيرة على المستثمرين والعاملين في المناطق الحرة في الظروف الاقتصادية الحالية، نتيجة الهجرة العكسية لهذه الاستثمارات، وهذه القيود صعبة على الرجال فكيف بها على النساء التي تعاني من تحديات أكبر.

وقد يكون ضعف تمثيل النساء في مراكز صنع القرار المتعلقة بالاستثمار والريادة هو السبب في عدم أخذ احتياجاتهن بعين الاعتبار، حيث أظهرت النتائج النهائية لانتخابات غرف التجارة وممثلي القطاعات التجارية لعام 2019، والتي أعلنتها الهيئة المستقلة للانتخاب عدم فوز المرشحتين الوحيدتين، وبالتالي فإن مجالس إدارة 16 غرفة تجارية جاءت خالية من أي تمثيل نسائي، كما لم يتجاوز التمثيل النسائي في غرف الصناعة 11% وفي النقابات العمالية 21%، كما يشكلن فقط 7% من العاملين في الإدارة العليا في القطاع العام<sup>336</sup>.

ومن تلك الأرقام السابقة كان لزاماً للجهات المعنية، الحكومية وغير الحكومية العمل على إزالة كافة أشكال التمييز ضد النساء في التشريعات خاصة العمالية منها، وتهيئة البيئة الصديقة للنساء ليس فقط من أجل الدخول إلى سوق العمل، ولكن أيضاً من أجل ريادة الأعمال ووصولهن إلى مواقع الإدارة العليا في مختلف القطاعات، خاصة وأن النساء الأردنيات والشابات تحديداً يملكن المعرفة العلمية والموهبة والقدرة على تولي مناصب إدارية عليا.

كما يتضح من الإجابات السابقة أهمية إقرار الحقوق والقيم الإنسانية المتفق عليها في المعاهدات الدولية والتي صادق عليها الأردن باعتبارها الخطوة الأولى للتصدي للعنف والتحيز والتمييز الذي قد تتعرض له النساء في العمل حيث أن سد الفجوة بين القوانين المقررة بالحقوق وبين تنفيذها هو من أهم القضايا التي تشغل من يهتم بحقوق المرأة وهو ما يستوجب إصدار تشريعات تمكينية مناسبة وتخصيص موارد كافية لإنفاذ الالتزامات الدولية لحقوق الانسان للمرأة على الصعيد الداخلي، وبالتالي التصدي بصفة ناجعة وفعلية لكافة أنواع العنف والتمييز الواقع على المرأة كما

334 إنديفور الأردن (2018): التحديات والمعوقات والحواجز الاجتماعية والاقتصادية والهيكلية التي تواجهها ريادات الأعمال في الأردن، منشورات أنديفور الأردن

335 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

336 المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2018): ريادة الأعمال في الأردن، منشورات المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، الأردن

وبعد... من باب الإغناء والإفاضة والتحديد الدقيق نقول بأن عدم التمييز يفضي إلى إبانة واستجلاء مضمونه الذي ينطوي على مطالبات النساء العاملات العصرية في المجتمع الحديث والمتمثلة بما يلي:

1. تساوي حقوقهن بحقوق الرجال من الناحية السياسية والمدنية والاقتصادية والقانونية.
2. رفع الوصاية عنهن من قِبَل النظام الاجتماعي.
3. الاعتراف من قِبَل المجتمع والرجال باختلال توازن القوى بين الرجال والنساء الذي يجعل من الأخيرة تابعة للأول (الرجال).
4. الإعتقاد بأن ظروف النساء هي من صنعة المجتمع لذلك يمكن تغيير هذه الصنعة عندما تتغير ظروفها (أي ظروف النساء).
5. التركيز على استقلاليتها.

وجميع هذه المطالب تقول لنا بأن النساء يهدفن الدخول إلى عالم كان مقتصرًا على الرجال فقط ومخطط له من قبل القيم الذكورية، وأن يكون حضورهن قائمًا على مناسط الحياة العامة والخاصة على السواء.

غايته من هذا الطرح هو الوقوف عند الدلالات والمعاني والصور المبنية حول الأنوثة والذكورة في عالم العمل والتي ظهرت من الخطابات السابقة:

جاء الاتفاق على عدة صفات وصور مبنية وفق رؤية المتحدثين من الرجال والنساء حول صورة المرأة في العمل ومنها:

” راتب المرأة لها وحدها وراتب الرجل للعائلة ” أو ” الاستثمار في المرأة خاسر لأنها ستترك العمل بسبب أعباء الرعاية ” أو ” المرأة الصالحة هي التي لا تقصر بحق بيتها والا يجب محاسبتها على هذا التقصير ” أو ” الأفضل للمرأة الجلوس كما يقول الدين معززة مكرمة في بيتها ” أو ” المرأة المستورة لا يتحرش بها الذكور ” أو ” المرأة الصالحة هي التي لا تبلغ عن العنف والتحرش وتصبر على الأذى ” أو ” المرأة التي تبلغ عن العنف سوف تضر بسمعة العائلة ” أو ” المرأة ذات الخلق تحافظ على لباسها وطريقة مشيتها والا تعرضت للتحرش، فلولا ذلك لما نظر إليها الرجال... ”

أما معاني الرجولة التي ظهرت فكانت تختزل في عبارات من قبيل «الرجل هو صاحب القوامة في العائلة ويستحق الزيادة في راتبه» أو «الرجل هو القائد وهو أقدر على انتهاج السلوك القيادي في العمل» أو «الذكور هم المسؤولون عن حماية الإناث» أو «الرجال هم المسؤولون عن شرف العائلة» أو «الرجل الحقيقي يساعد في أعمال المنزل فضلاً منه وليس فرضاً» أو «يسهل على الذكور اكتساب المهارات بعد التخرج أسرع من الإناث» أو «لو كنت صاحب عمل سأبحث على الذي سوف يعمل وينتج لي أكثر وهو الرجل».

ويمكن حصر هذه الصور والمعاني في إطار الهويات الذكورية والأنثوية: فهوية النساء لا تنفصل عنها الهوية الطبيعية للمرأة الفتاة والزوجة والأم، في الوقت الذي تبنى وتتطور الهوية الذكورية حول العمل الإنتاجي، ومن هنا يمكننا الاستنتاج أن الفرص المتاحة للنساء لا تخرج عن إطار الأشكال

الخاصة كما يُعترف بها، فالتقسيم الاجتماعي للعمل يساوي الرجال بالعمل ويساوي النساء بالعائلة، فيأخذ الرجال راتباً أعلى منهن، وهذه الفكرة تبين لنا جلياً قوة البناء الاجتماعي للأفكار والثقافة المتعلقة بالذكر والأنثى، وهذا هو الواقع الذي توصلنا إليه من خلال إجابات المتحدثين من الرجال والنساء.

كما ويحاول الخطاب السابق تبرير التمييز ضد النساء في العمل، فيحاول إرجاعه إلى الطبيعة البيولوجية للنساء في محاولة لإرجاعها إلى فضائها الخاص، فاستمرار التقليد وما ينتج عنه أو يعيد إنتاجه من تصنيفات وثنائيات ميثولوجية عن صورة الرجولة والأنوثة تعود لتفرض نفسها على أرض الواقع.

ومن هنا لم تعد بيئة العمل في مجتمعنا مكاناً للعمل الذاتي الحر، بل تصبح سلوكاً لفرض الامتثال وتطويع الأجساد والعقول، إما من خلال العنف والتمييز أو من خلال تزييف الوعي وتعويد العاملات على تعريفاته وقبولهن به ما دمن خاضعات لمجموعة من الحتميات والجبريات المجتمعية التي تتحكم فيهن، ويعملون على تكريسها في واقع حياتهم. ومن ثم، لا نرى لدى العاملات أي رفض أو مقاومة لهذا العنف المعنوي والرمزي، بل يعتبرونه فعلاً عادياً، على الرغم من خطورته وآثاره الخطيرة نفسياً ومجتمعياً وثقافياً وسياسياً واقتصادياً..

ولكن لا يعني هذا أن الخطابات أبدية أو لا يمكن تغييرها، فالخطابات تولد وتموت ولها تاريخ، كما أن هناك دائماً فرصة لخطاب مواز وبديل، وهذا ما لمسناه من خطاب رافض لقوى الهيمنة والمنطلقة من تجريم التمييز بكل أشكاله ومعانيه.

فكان لدى المبحوثة من الثقة بالنفس ومن الطموح والحلم ما يدفعها أن تقف وحدها ضد الجميع، حيث أنها تريد أن ترسم صورة مغايرة للمرأة التقليدية في العمل، فتقول<sup>337</sup>: "ينبغي للمرأة أن تحقق ذاتها وتؤمن أنها إنسانة تستحق أن تكون نداءً للرجل وتحصل على حقوقها كاملة وغير منقوصة، أنا أعلم أن الطريق صعب لكن أنا أؤمن بالمساواة، وأؤمن أن المرأة لم تُخلق للتنظيف ورعاية الأطفال والتزيين السخيف والتركيز على المظهر».

يظهر من خطاب المبحوثة السابق مقاومتها للهيمنة وما تفرضه هذه الأخيرة من أدوار وتمثيلات وصور نمطية للنساء، حيث استعارت بوعي أو لا وعي من منظومة الحداثة خطابها النهضوي المبني على كل ما يتقاطع مع مفهوم حقوق الانسان من مساواة وحرية وانشغال بالشأن العام والشأن النسوي، بوصفه جزءاً لا يتجزأ من مفهوم التنمية الشاملة ومن حلم النهضة الكبيرة، وبهذا يتبين أن الحرية والعزيمة والإرادة هي التي تُذهب بالزبد جفاءً لبقى ما ينفع النساء ويطورهن من أجل مستقبل أفضل.

ان مهمتنا في هذه الجزئية هي الاقتصار على ما سقاه غريتز بعملية إعطاء المعنى أي إبراز هذا الصراع السابق بين الرؤى المختلفة وبين هذه القراءات المتباينة للتمييز ضد المرأة.

### 3-3: العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل

إن المنظومة القيمية السائدة في المجتمعات بشكل عام والمجتمع الأردني بشكل خاص تقوم على مفهوم تفوق الرجال على النساء، وبحكم الطبيعة الرجولية اعتبر الرجل كنموذج بيولوجي واجتماعي للبشرية، وعملت المرأة على أساس مرجعية أساسية وهي الرجل، ومن ثم أصبحت المرأة جنساً ناقصاً وذلك لأنها لا تشبه نموذج الرجل.

فمفهوم الأنوثة كثقافة صنعته أدوات السلطة في علاقتها مع الرجل، ونظراً لربط الأنوثة بالسلبية فقد أبعدتها تلك الثقافة وأقصتها عن أرضية السلطة وصنع القرار، وقد رافقت هذه القيم التاريخ مما عرّض المرأة للتهميش والإقصاء خلف العلاقات الاجتماعية والسياسية، وإعطائها السلطة العاطفية من حنان وعطف وتديب، وحتى هذه السلطة لا زالت سلبية لأنها مشروطة بممارستها في إطار قوانين الرجل وسلطته القانونية الأبوية، ويتطلب البحث في جذور ظاهرة العنف والعلاقات الاجتماعية والسياسية المنطوية عليه وانعكاساتها على أوضاع النساء في صيغة عنف خاص يقع عليهن بسبب الجنس.

#### 3-3-1: مسببات العنف ضد النساء في مكان العمل

بينت نتائج الدراسة أسباب ودوافع العنف من وجهة نظر المبحوثين والمبחות فتباينت الأسباب ما بين النفسي والاجتماعي ليجيب هذا عن سؤالنا هل العنف غريزي فطري أم مكتسب؟ ليتضح ان هناك ذوات متورّمة تعجز عن التعاطف الوجداني مع النساء المعنفات وتحيطهن بالتمييز الذي يولّد العنف كنتيجة حتمية لتراتبية المجتمع لصالح الذكر، و تتمثل الأسباب المؤدية للعنف ضد النساء في الآتي:

#### أ- علاقات السلطة غير المتكافئة تاريخياً:

لقد أدت العمليات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تطورت لعدة قرون إلى احتفاظ الرجال بموقع السلطة، وجعلت من النساء فعلياً مواطنات من الدرجة الثانية، كما بينت الدراسة سابقاً، ونتج عن التراتب الاجتماعي وقوانين وممارسات تؤدي إلى استضعاف النساء سياسياً واقتصادياً، وكثيراً ما يستخدم الرجال العنف ضد النساء لتعزيز سلطتهم، وفي هذا تقول منال<sup>338</sup>: "نحن متعودين أن على المرأة أن تستحمل وهي المجبورة على التأقلم مع الوضع، فثقافتنا علمتنا أن المرأة لم تخلق للعمل بل لتطيع زوجها وتهتم بأموره (تطيع السلطة الذكورية) وهو معتبر نفسه أنه صاحب سلطة وهيمنة".

وقد أظهرت النتائج بعض الأمثلة التي تجسد اتجاهات المجتمع نحو العنف كتمجيد العنف في وسائل الإعلام والروايات والأمثال واعتناق معايير اجتماعية ذات أفكار مثلاً كما جاء على لسان لمى<sup>339</sup>: "ظل راجل ولا ظل حيطة" أو كما أشارت علا<sup>340</sup>: "ضرب الحبيب زيبب".

ناهيك عن قوانين التنافس في المعاملات الاجتماعية والاقتصادية بنحو يجعله القانون الأساسي

338 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
339 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
340 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

للبقاء، مما يزيد من العنف كمقولة «الغاية تبرر الوسيلة»، ونتيجة لذلك تصبح النتيجة النهائية وجود ثقافات فرعية أو أساسية تقر بالعنف، بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه تكرار ذلك السلوك العنيف في دعم القيم الثقافية التي يترتب عليها مزيداً من السلوك الإجرامي مع تطبيع مثل هذه الأنواع من السلوكيات.

### ب- الوضع المادي والفقر:

من البديهي أن الفقر يعدّ سوسيوولوجياً من أبرز أسباب العنف، وهذا لا يعني أن العنف المبني على النوع الاجتماعي لا يوجد عند الطبقات الغنية، ولكن إذا ما تناولنا حجم انتشار هذه الظاهرة لوجدناها أوسع بين الطبقات الفقيرة.

وإذا أرجعنا السيرة الذاتية للعنف فإننا سنرى أن ذلك ناتج عن تبعية الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي الذي يحتكر معظم مجالات الإنتاج، فالعولمة قلّصت مجالات العمل وخاصة للنساء مما جعل البطالة ظاهرة متفاقمة ويعاني منها كلا الجنسين في زمن تأصّلت فيه ثقافة الاستهلاك، وفي هذا تقول ميساء<sup>341</sup>: " حاجتها إلى الامان المادي والراتب هو ما يجعلها تحتمل سلوك المدير العنيف في ظل البطالة والعوز".

### ج- تقاعس الحكومات :

إن عدم قيام الحكومات باتخاذ إجراءات لمنع العنف ضد النساء ووضع حد له يجعلها متواطئة فيه ويخلق مناخاً يستطيع فيه الجناة الإفلات من العقاب، إن تجاهل الحكومات لهذه الظاهرة يؤدي إلى التسامح مع العنف ضد النساء، وهو ما يخلق بدوره ثقافة الصمت مما يثبط عزيمة العاملات عن طلب الدعم والحماية من الدولة أو وكلائها (الشرطة أو القضاء مثلاً) ويجعل العنف عملاً غير مرئي، ويطالعهنا حمادة<sup>342</sup>: " القوانين الغير رادعة وغياب الرقابة وبالتالي الناس تتماذى في مثل هذه الممارسات"، وتشاركه إيمان: "إن نقص القوانين الناظمة لموضوع العنف جزء أساسي للأسباب إضافة إلى الأمية القانونية، فالعاملة لا تعرف ما هي حقوقها وكيف حتى أن تحصل على حقها، لأن المرأة في الاردن تعودت أن يكون هناك أحدٌ بظهرها يدافع عن حقها، فهي تربية ثقافية". إن العنف الذي تقوم به الدولة نظراً لسكوتها عنه يحيي هذه الاشكال من العنف ويمدها بعناصر الاستمرار سواء أكانت مطبوعة بالعادات أو العشائرية أو حتى تحت غطاء الدين، فلا مسوغ للعنف بسبب لباس المرأة الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى خلق أشكال مشوهة من السلوك والذي بحد ذاته كفيل بإعادة انتاج العنف سواء في الأسرة او في مكان العمل او حتى يبرر لظهور أنواع جديدة من العنف كالعنف الالكتروني مثلاً.

### د- الأيديولوجيا الثقافية:

إن الثقافة هي التي تحدد أدوار الجنسين ففي الوقت الذي تدعو فيه بعض الأيديولوجيات الثقافية على نحو متزايد إلى تعزيز الحقوق الإنسانية للنساء والدفاع عنها، فإن ثمة أعرافاً وتقاليد وقيماً دينية في العديد من المجتمعات، تُستخدم لتبرير العنف ضدهن وتُمارس السيطرة على النساء في المجتمعات من خلال استراتيجيات مختلفة، من قبيل الحب العذري أو الواجب أو معايير "الشرف

341 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
342 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

”والعار، بل يُنظر إلى سلوك النساء على أنه انعكاس على عائلتهن ومجتمعهن.

ليحيلنا وفقاً للطرح السابق ما قدّمته علا<sup>343</sup> حيث ترى أن الأفراد يتعلمون التوقعات العنيفة التي تكتنف المواقع الاجتماعية المختلفة في ثقافتهم، وتلك الأدوار التي لا تنطوي على احتمال التفاوض، فهي تقدم وصفات محددة لاحتواء وتوجيه سلوك الأفراد منذ الصغر: ”نرجع إلى نظرة الرجل للمرأة، فهل هو فعلياً مقدر دورها كامرأة عاملة وكأم، فعندما نجد شخص قد أهان أو ضرب امرأة فهو من صغره لم يتربى على احترام المرأة، فيجب العمل على الأسرة في البداية“ وتضيف لمى<sup>344</sup>: ”هي اسباب مجتمعية لان المجتمع ليس متفتح، فكما هو متعارف لدينا أن المرأة تعمل إلى حين أن تتزوج، حتى لو وصلت إلى مناصب إدارية عليا ليس مهم، المهم ان تتزوجي وتنستري وتطيعي زوجك“.

كما أظهرت النتائج أن مؤسسة العمل تشكل نظاماً يتألف من الأدوار الوظيفية التي يتطلع بها كل موظف، كما يجب عليه تأدية الدور المطلوب على أكمل وجه، وإذا ما فشل الموظف في تأدية الدور المطلوب منه لأسباب تتعلق بالأزمات أو التحولات أو توقعات العمل لأي سبب كان، يقابل ذلك بالعنف من صاحب العمل أو المراجعين أو طالبي الخدمة، كما جاء على لسان غادة<sup>345</sup>: ”بسبب الثقافة المجتمعية التي تسمح للرجل أن يستقوي على المرأة ويستضعفها، فرئيس القسم الذي يتأخر بتسليم مشروعه مثلاً يصرخ على الموظفات اللواتي أقل منه في السلم الوظيفي وهكذا، والمرأة بطبيعتها عاطفية وتخاف أن تواجه صاحب العمل لأنها تربت على أن لا تجادل أخاها أو أباه أو زوجها فتتعلم ثقافة الخنوع“.

كما وتعاضدت المؤسسة الدينية مع مؤسسة العمل السابقة لتعمل معها كآلية للمحافظة على الهيمنة الذكورية كما جاء في خطاب محمد<sup>346</sup>: ” النظرة الضعيفة في المجتمع الشرقي على المرأة، فدائماً ما نجد عبارات أن المرأة ضعيفة عقلياً وجسدياً (ناقصة عقل ودين)، وبذلك يتم استغلال المرأة، وأيضاً هناك ثقافة العيب والفضيحة في حال شكت المرأة على متحرش بالذات“. فكان العاملة التي تُهان وتُعَنَّف إنما يقال لها «احذري من تجاوز المكانة والفضاء الذي أعدَّ إليك، وإن من تتعداه لا بدَّ من عقابها».

وتشكل النتائج السابقة إجابة عن السؤال التالي: لماذا ما تزال المرأة غائبة عن الشأن العام وعن المبادرة في أخذ القرار؟

وبالمختصر سنقتفي أثر بورديو بردها بين الثنائية ما بين الثقافة والطبيعة والتي تعيد إنتاجها الطقوس واللغة والتقاليد والاحتفالات والأعراس وكل حركة أو حتى سكون في حياتنا اليومية، وتضاف إليها كل أدوات التدجين كالمدرسة والإعلام وغيرها لإعادة إنتاج هذه الثنائيات فتعود النساء للفضاء الخاص (المنزل) ويترك الفضاء العام وخاصة الفضاء السياسي للرجال.<sup>347</sup> ومن الاجابات السابقة بدا أن النظام الأبوي في مجتمع الدراسة يقوم على ترابلية بين الأثنى والذكر، حتى قبل أن يدخل في الصيرورات الثقافية والاجتماعية للتنشئة، التي تجعل من الاختلاف البيولوجي

343 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

344 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

345 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

346 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

347 العنوم، ميسون (2017): المرأة المعنفة في الأردن: دراسة سوسيولوجية في منطقتي الزرقاء والمفرق، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 40، لبنان

قاعدة للاختلاف الثقافي والاجتماعي، ويقوم عليه ترتيب أدوار الجنسين ترتيباً سلطوياً يمارس بموجبه الذكر قوته وسلطته على الأنثى، وهذه النزعة السلطوية قد نجحت في التحول إلى قاعدة اجتماعية تغذت بالعادات والتقاليد كما رسخت وجودها في الأطر السياسية والقانونية وامتدت جذورها في أنماط الإنتاج الرمزي والمادي، وهو ما استشفينا من اتجاه أصحاب العمل (ذكوراً وإناثاً) لممارسة العنف ضد العاملات والتي تمخّضت في بعض نتائجها تشكيل وتعديل التفاعلات الاجتماعية.

حيث أجمعت المبحوثات في جلسة النقاش الثالثة المكوّنة من صاحبات الأعمال أن النساء العاملات لديهن لا يتعرضن للتعنيف؛ لاقتصار المفهوم أولاً واخيراً على العنف الجسدي، إلا أن بعضهن قد برّزن العنف اللفظي والصراخ بسبب ضغوطات العمل على المديرية، دون الأخذ بعين الاعتبار أن هذا يعدّ نوعاً من أنواع العنف الممارس ضد العاملين والعاملات تقول إحداهن<sup>348</sup>: "الحزم لا يعني العنف أنا لا أنكر أن الأسلوب فيه صراخ، ممكن المديرية تلجأ أن ترفع صوتها حتى الناس تستجيب بسرعة وحتى لا يعترضوا، فالحزم مطلوب من المديرية وهي من تستطيع وضع إجراءات صارمة تحد كثيراً من السلوكيات العنيفة»، وتضيف أخرى بعد نفيها طبعاً وجود أي ممارسات عنيفة<sup>349</sup>: "الأماكن المختلطة من الممكن أن يحدث فيها عنف أما أنا ضد الاختلاط، قد تحدث مناوشات بين الزميلات وصراخ إلا أنني لا أسميها عنف طالما لا تتعدى حدود الكلام والصراخ".

في حين ترى أخرى أن المرأة عدوة المرأة فتقول<sup>350</sup>: "المرأة تغار من المرأة، وقد تقسوا عليها بالكلام، أما أنا فأقوم بالتعامل معها بحزم حتى لا تتجاوز حدودها وأعاقبها معنوياً في غالب الأحيان، فلا أدعوها إلى حفلة للمدرسة مثلاً".

ويشترك هذا التحليل مع النتائج السابقة، بأن كلاً من الرجال والنساء في المجتمعات الأبوية العربية يتبنوا ويعيدوا إنتاج الثقافة المهيمنة، وأن النساء لسن أفضل حالاً من الرجال في تبنيهم للعنف ضد العاملات لديهن، ولو تأملنا في هذه القضية جيداً لوجدنا أننا نتعامل مع ثقافة مجتمعية طاغية يتم توظيفها لدرجة تبرير التفاوت والهرمية وربما تبرير العنف والقمع أيضاً.

كما قادتنا خطابات المبحوثات إلى أن العنف ينتج كما أخبرنا نيتشه نتيجة السلطة والخطاب، فمن يملك السلطة هو الذي يتكلم ويحكم كما الذكور في المجتمعات الأبوية، فعندما تقود المرأة مجموعة نساء قد تلجأ إلى أسلوب الذكور التسلطي في القيادة لاعتقادها أنه الأسلوب الأمثل، فتبرر لنفسها الصراخ على العاملات مشيرة إليه بالحزم المطلوب، كما بررت المبحوثة الأخيرة العزل الاجتماعي للعاملة الذي قد يكون أخطر على صحتها من التعنيف المباشر؛ لما تتعرض له من كبت وتوتر وشعور بالانفصال عن الجماعة.

واللافت للنظر طرح إحدى المبحوثات الذي يرى أن المرأة هي سبب العنف ضدها في الأماكن المختلطة فتقول: "ان طريقة لبس المرأة المتحررة هو ما يدفع الرجال إلى النظر إلى أماكن عورتها، ويعرضها للتحرش الجنسي، فالمرأة المحتشمة لا تتعرض لهذه المضايقات".

إن استبطان هذه الايدولوجيا السابقة لدرجة تبرير العنف والقمع ضد المرأة وصنع صور ذهنية تُلقي اللوم فيه على الضحية، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تطبيع هذه الصور التي تستمد قوتها من تصديق المجتمع لها.

348 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
349 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
350 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021

وتشاركها أخرى فتقول<sup>351</sup>: "أنا لست ضد عمل المرأة فأنا امرأة عاملة لكن أيضا لا أحمق الاختلاط في العمل، كما نسمع عن المشاكل في الجامعات أغلبها بسبب الاختلاط وحتى بالغرب قصص كثيرة نسمعها عن العنف في أماكن عملهم والتحرش، لهذا المرأة أفضل لها ان تبقى في المنزل حتى لا تتعرض للعنف فالرجال قوامون على النساء وهم مجبرين أن يصرفوا عليها هكذا خلق الله الرجال، وإذا ارادت العمل فهو اختياري لها ويفضل أن يكون غير مختلط".

إن الطرح السابق على جمال بدايته قد عاد وطرح فكرة بقاء النساء في المنزل، وتطبع بمقولات التفوق الطبيعي للرجال وحقهم بالقوامة على وجهها المتمثل بحق الرجل بالسلطة على المرأة، وحمائتها من العنف اذا خرجت فيقاؤها في المنزل أفضل، وعلى الرغم من أن هذا الخطاب قد غُلف بصبغة دينية إلا أنه تناسى أن الإسلام حث على عمل المرأة لتكسب وتتصدق مما تكسب، إضافة إلى ما ورد عن الصحابيات بأنهن كنّ يعملن بمهن مختلفة والأدلة من القرآن والسنة كثيرة على عمل المرأة.

وليس الحال بأفضل مما سبق لدى أصحاب العمل الذكور حيث بينت النتائج في جلسة النقاش الخامسة دعوات لبقاء النساء في المنزل امثالاً لقيم المنظومات التقليدية من الثقافة، فكان أصحاب العمل أكثر امثالاً لتلك الدعوات وحق الرجل بالعمل وكسب الرزق لواجبه في الأسرة المتمثل بالالتزامات المالية، مما يستلزم بقاء المرأة في المنزل للاعتناء به وبأولاده، وهذه الفئة من المبحوثين لم تكن من ذوات التعليم المتدني بل على العكس كانوا من ذوات التعليم العالي، وهذا إن دلّ على شيء يدل على عمق وتجدّر تلك الثقافة التي تأسست على الاندماج في الجماعة والخضوع إلى منظومتها يقول أحدهم<sup>352</sup> وهو حاصل على شهادة الدكتوراه: "أنا ضد عمل المرأة، فمكانها الأنسب هو المنزل لأنها تبقى محافظة على أنوثتها أولاً وصحتها التي يحتاجها أولادها أكثر من عملها؛ لأنه مع الشغل الصحة تذهب، وهذا من خلال تجربتي فزوجتي كانت تعمل وألاحظ كم هي متعبة، صحيح الشغل يقوي الشخصية ولكن إيجابيات بقائها في البيت أكثر"، ويضيف آخر<sup>353</sup>: "إذا كان الرجل مقتدر فلماذا هذا العناء لتجلس معززة مكّومة كالأميرات"، في حين اكتفى الآخرون بالسكوت وكأنهم راضون عن هذا الطرح.

كما بينت الجلسات ان هناك من يبرر للتحرش، فيرى أحد المدراء أن هذا السلوك ليس عنف إذا كان برضى الطرفين، ومتناسياً سلطته على المرأة وعدم قدرتها على الرفض أحياناً لحاجتها للعمل فيقول: "ليس كل ما تمّ ذكره تمييز فإذا كان برضى المرأة أن تأخذ إجازة أمومة شهر واحد لا يعد تمييزاً" ويشاركة آخر فيقول<sup>354</sup>: "لو أنني شاركت موظفة لدي بموضوع خاص كصديقة أو جاملتها بموافقتها فهو ليس تحرش فإله جميل يحب الجمال، وألا فلترتدي الجلباب كاملا ولا تضع مساحيق الزينة".

مع أننا في عصر المساواة وحقوق الانسان الا أننا لا زلنا بعيداً عنها، حيث لا زال الذكور لا يرون أن التحرش الجنسي عنف، أو التمييز عنف مما يحيلنا إلى مفهوم تشكل صورة الأنثى وارتباطها بالجسد. وبناءً عليه، فإن من واجبه التحلي بضوابط الأخلاق والأعراف والقوانين، وهي أخلاق يجب أن تُطبّق على الجسد أولاً وبالدرجة الأولى.

351 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثالثة/ 15 أيار 2021  
352 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
353 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021  
354 أحد المشاركين في جلسة النقاش المركزة الخامسة/ 20 أيار 2021

ويستمر تعزيز الصور النمطية للنساء في العمل فإن كانت غالبية الخطابات تدعوهن للتوفيق ما بين العمل والمنزل، فإن أحد المبحوثين يدعو النساء إلى أن تدفع ثمن عملها خارج المنزل بمحاسبتهن إذا ما قصرن فيه، بل يتجاوز الأمر ذلك إلى تهديد زوجته بالزواج عليها من أخرى، فيقول<sup>355</sup>: «أنا أخبرت زوجتي إن أردت العمل لا أريد أن أسمعك تشكين ولا أريد أن تُقصرني بواجبات المنزل أو الاهتمام بالأطفال فنحن والحمد لله لسنا بحاجة إلى عملها، لدرجة أنني هدّتها إذا قصرت بحقي سأزوج عليها امرأةً أخرى، فلم تعمل ونسيت الفكرة تماماً، حقاً لا يُداوي المرأة إلا المرأة».

لقد تجسّد مفهوم "الحريم" في الطرح السابق من عدة زوايا بنيت في حلبة الصراع الاجتماعي، كما لو أننا في رواية فاطمة المرينسي «أحلام النساء الحريم» حيث تبيّن أن هذا المفهوم يوحى بالفراغ إذ ليس فيه إلا فراغ داخلي حيث يحق للنساء أن يكنّ، ولا يحق لهن التقصير فيه لتتم محاسبتهن ومعاقبتهن إذا ما قررن تجاوزه، وفراغ خارجي ذكوري تقصى عنه، ولهذا السبب فإن المعركة الحالية لدمقرطة العالم وتساوي النساء بالرجال تتركز حول تلك الفراغات والحبس المعنوي للنساء.

وإذا ما سلّمنا بحقيقة أن كل البنى الثقافية هي رمزية فإن ثمة ثورة رمزية تحدث ليس على مستوى المرأة فحسب بل تشمل الجسد الاجتماعي ككل، هذا الجسد الاجتماعي الذي يحوي كل الأنظمة الرمزية من عادات وتقاليد وصور نمطية هي التي بواسطتها ومن خلالها يكتسب العالم طابعاً إنسانياً، ويتغذى بالقيم ويجعل نفسه قابلاً للولوج إلى العمل الاجتماعي.

إن الثقافة السابقة التي لا تعترف بالفرد والفرديّة ولا تسمح للفرد الاستقلال بمعزل عن الجسد العام للجماعة، تعيش حالة من الصراع أو عدم الاتفاق مع ما تحاول أن تفرضه ثقافة الحداثة من إعلان لحقوق الفرد، فالعنف ضد النساء ليست مسألة تعود إلى الوضع المادي أو استعمالات الدين الاجتماعية فحسب؛

وإنما تعود لتصنيفات ضاربة العمق في ثقافة المجتمع بشكل عام وثقافة أصحاب العمل بشكل خاص، حيث لوحظ من النتائج أن أصحاب العمل (ذكوراً وإناثاً) يتبنى ويعيد إنتاج الثقافة المهيمنة وأن النساء لسن أفضل حالاً من الرجال ضد العاملات لديهن في العمل، ولو تأملنا في هذه القضية جيداً لوجدنا أننا نتعامل مع ثقافة مجتمعية طاغية ويتم توظيفها لدرجة تبرير التفاوت والهرمية وربما تبرير العنف والقمع أيضاً كما بينت النتائج السابقة.

وما أحوج أصحاب العمل (ذكوراً وإناثاً) للاستفادة مما دعى إليه ستيفن كوفي<sup>356</sup> في تبني الفلسفة اليونانية لعملية زيادة التأثير والأمان الوظيفي لدى فريق العمل وتدعى (Ethos, Pathos, Logos). فالايثوس (Ethos) تعني الأخلاق والمصادقية الشخصية واطمئنان العاملات بكفاءة صاحب العمل ونزاهته فينجزن أعمالهن وواجباتهن عبر وسائل قائمة على المبادئ وهو ما يعرف بالذكاء الروحي. والباثوس (Pathos) ومعناه التفهم العاطفي، بأن يدرك صاحب العمل شعور العاملات ويفهمه، وماذا يُطمح للوصول إليه وما يتوقع منهن وهو يسمى أيضاً الذكاء العاطفي. واللوجس (-logos) وهو المنطق، أي إقناع العاملات بتفكيره والتأثير بهن من خلال العقل وهو ما يعرف بالذكاء العقلي. والتسلسل السابق شديد الأهمية فلا يستطيع صاحب التأثير على العاملات وإقناعهن دون تفهمهن في البداية مثلاً أو تعنيفهن، إن العملية السابقة هي العملية الموجهة للإنجاز في

العمل حيث تتبنى العاملات رؤية ورسالة المنظمة التي تحترم ذواتهن وتشعرهن أنهن جزء مهم في المؤسسة.

### 3-3-2: مدى كفاية النصوص القانونية لردع العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل

أظهرت النتائج بإجماع الخبراء في المقابلات المعمقة إلى عدم كفاية النصوص القانونية لردع العنف المبني على النوع الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بموضوع التمييز والتحرش الجنسي، وفي هذا تطالعنا إيمان<sup>357</sup> رئيسة لجنة المرأة في وزارة العمل فتقول: "لا يوجد لدينا قانون واضح يحمي العاملة في سوق العمل من العنف المبني على النوع الاجتماعي سوى المادة 29 بأنه في حال تعرض العامل أو العاملة إلى العنف من صاحب العمل أو ما ينوبه بإمكانه ان يترك العمل مع الحفاظ على حقوقه، وفي وزارة العمل ربطنا موضوع العنف المبني على النوع الاجتماعي والتحرش بسياسة ارشادية (قانون العمل الداخلي)، وبشاركتها حمادة<sup>358</sup> فيقول: "أنه لا يوجد أي نص قانوني يتحدث عن العنف المبني على النوع الاجتماعي سوى التمييز في الأجور وفيه بعض القصور".

وتُظهر نتائج الدراسة المسحية قصور القانون في المادة (29) حيث يبين الجدول رقم (14) مصادر العنف الذي تتعرض له النساء العاملات، حيث لم يقتصر على صاحب العمل أو من ينوب عنه، فأظهرت إجابات النساء العاملات بان أهم مصدر من مصادر العنف التي يتعرضن لها هي أحد الزوار/ المراجعين/ الجمهور الذين يأتون إلى أماكن عملهم بنسبة 37% من اجاباتهم، نظراً لأن غالبية أفراد العينة يعملون في مهن خدمية وبنسبة (33.7%) ومهن تجارية وإدارية بنسبة (31.2%) والتي تتطلب تعاملًا مع الجمهور أو الزوار، بينما شكل كل من المسؤول المباشر وأشخاص مجهولين المصدر الثاني من مصادر العنف اتجاه المرأة بنسبة 31.5% لكل منهما، يليها زميل العمل بنسبة 13.0%، أما شخصيات ذات سلطة فقد شكلوا اقل مصادر العنف اتجاه المرأة بنسبة 1.9% .

جدول رقم (14): مصادر العنف ضد العاملات خلال فترة عملهن

المتغير	الفئات	النسبة %
مصادر العنف التي تتعرض لها المرأة	المسؤول المباشر	31.5%
	زميل في العمل	13.0%
	أحد الزوار/ المراجعين/ الجمهور	37.0%
	شخصية ذات سلطة	1.9%
	أشخاص مجهولين	31.5%

إن الإجماع السابق من قبل الخبراء في المقابلات المعمقة لم يأت من فراغ، فكأن خطابهم استكمالاً للمد الذي أشارت له العاملات سواء في القطاع المنظم أو غير المنظم حيث استفاضت جميع المبحوثات بالحديث عن الانتهاكات التي يتعرضن لها من تمييز وعنف وتحرش، حيث تبقى هذه المشكلة تطرق باب كل النسوة العاملات، تقول إحدى المبحوثات<sup>359</sup>: "بيئة العمل التي

357 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

358 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

359 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021

نعمل بها مليئة بالمنغصات، فلا يكفي أننا نقف لساعات طويلة فحسب بل يجب أن نتحمل الصراخ والتهديد بالفصل أو الحسم من الراتب“ وتشاركها أخرى: “أنا معلمة في المسمى الوظيفي في المدرسة الا أنني أعمل كبائعة في المقصف وسكرتيرة ومرشدة تربوية لحل المشاكل مع ان تخصصي رياضيات بالإضافة إلى المناوبات الصباحية وآخر الدوام، في الحقيقة لا تعطيني المدرسة استراحة إلا ما ندر وأعاني من الشكوى والتذمر والتحقير للعمل الذي أقوم به بحجة أي قليلة الخبرة“.

بينما تؤكد غالبية المبحوثات على تعرضهن للتحرش الجنسي من الذكور، تقول إحدهن<sup>360</sup>: “دائماً ما نسمع تعليقات مثل يا حلوة أو يا عسل في مكان العمل، كما أنني تعرضت لموقف محرّج حيث أخبرني زميل لي في المصنع بنكتة ذات طابع جنسي“، وتضيف أخرى: “أتعرض في طريقي للعمل بعشرات المتحرشين يوماً سواً بالكلام أو المزاحمة عند ركوب الباص ومحاولة لمس جسدي مما يجعلني في مزاج سيء طوال اليوم وكل يوم في الغالب“، وتصرّح إحدى المبحوثات: “أسمع دائماً مقولات تدعونا للعودة إلى المنازل وخاصة المطبخ، فنحن السبب في بطالة الرجال وعدم قدرتهم على الزواج، حتى في إحدى المرات أخطأت زميلتي في أخذ مقاسات الزبونة فصرخت المديرية عليها ونعتتها بأنها تعتقد أن الزبونة طبخة منسف تعرف مقاديرها حتى تتأكد من مقاساتها، مما دفع الزبونة أن تهدّتها بسبب استمرار المديرية في تجريحها“.

فلا ينحصر العنف ضد النساء العاملات في شكل واحد بل يتخذ عدة أشكال، فهو ليس أداة منفصلة من الممكن أن تستخدم كتكتيك مؤقت في بعض الأحيان بل ينطوي الأمر على أبعاد أخرى مختلفة وتظهر بأشكال متنوعة، فيتحول إلى نظام ثقافي عام يستحوذ على أجزاء مختلفة من بنیان المجتمع، وبعبارة موجزة فإن العنف يتغلغل في أعماق النفس البشرية ليبنى كيانه الخاص ويصبح هو الفكرة المحركة للإنسان بحيث يتفرّع منها سلوكه وثقافته في مستويات مختلفة، حيث تتعرّض العاملات في قطاع العمل المنظم إلى العنف النفسي بدرجة كبيرة، يليه العنف الجنسي فالاقتصادي فالإلكتروني.

تجلى العنف النفسي في السبّ والصراخ والسخرية من الآراء كما أظهرته خطابات المبحوثات، بالإضافة إلى حرمانها من اللجان المختلفة وتقلد المناصب العليا لربطها بالذكورة، تقول إحدهن<sup>361</sup>: “تعرض للإهانة في العمل، والتهديد المستمر للاستغناء عنّا وعدم تجديد العقد مرّة أخرى“، وتضيف أخرى<sup>362</sup>: “الصراخ من المديرية هي السمة الشائعة وخصوصاً إن تأخر العمل“، وتشاركهن إحدى المبحوثات<sup>363</sup> فتقول: “في إحدى الاجتماعات سخر المدير من اقتراح اقتراحته مما جعل الجميع يضحكون عليّ، وعلّل ذلك باستهزاء: اعذروها هي تفكر في طبخة أطفالها الآن“.

كما يستهدف العنف النساء في معظم مجالات الحيز العام والخاص، ويعد العنف ضد النساء العاملات في المجال السياسي واحداً من مجالات العنف الموجه ضدهن، ويستهدفهن ويؤثر عليهن في الحيز العام بشكل رئيس، ويسعى إلى إقصائهن منه وإعادتهن إلى الحيز الخاص، باعتبار الحيز العام مملكة للرجال، كما يتفاوت في أنماطه بين تحيّر لا واعٍ وتمييز وعنف رمزي ناتج عن هيمنة الثقافة الذكورية، وصولاً إلى العنف النفسي والجسدي والجنسي والاقتصادي.

360 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الأولى/ 6 أيار 2021  
361 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثانية/ 9 أيار 2021  
362 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثانية/ 9 أيار 2021  
363 إحدى المشاركات في جلسة النقاش المركزة الثانية/ 9 أيار 2021

حيث تشير إحداهن<sup>364</sup> وهي تعمل في المجال السياسي كحزبية وعضو سابق في مجلس الأعيان: "لقد تعرّضت للعديد من أشكال العنف المجتمعي لرغبتي دخول المعترك السياسي والعمل فيه، لدرجة أنه في إحدى المرات زارنا ممثلو الحزب إلى المنزل ودعوني للانسحاب من العمل الحزبي، كما تعرّضت للتهديد المستمر والضغط علي وعلى عائلتي لأنسحب من عضوية الحزب لأنه لا يلائم مقاييس رجال العشيرة أو الحزب».

أظهرت نتائج الدراسة أن أوضاع النساء في السياسة لا تختلف عن أوضاع مثيلاتها عالمياً، فالعنف الممارس ضدهن يظهر كظاهرة سلوكية تتجاوز الحدود الجغرافية والخصوصيات والفوارق الثقافية، والثقافة التي ترى بأن النساء لا تصلح للسياسة هي ثقافة عالمية ولكن بدرجات متفاوتة تبعاً لنضج المجتمع ودرجة الوعي التي وصل إليها، وخير دليل على ذلك أن نسبة النساء اللواتي يشاركن في العمل السياسي قليلة جداً.

أن هذا النمط من العنف لا يعد انتهاكاً خطيراً لحقوق النساء فحسب، بل إنه يتسبب في إضعاف المشاركة السياسية لهن، وانسحاب جزء منهن من العمل السياسي بالمجمل، كما أنه يؤثر على قدرتهن على التعبير عن آرائهن بحرية والمشاركة في الأحداث والندوات العامة بفاعلية، ناهيك عن إشعارهن بالخوف الدائم من أن بيئة العمل السياسي ليست بيئة آمنة أو صديقة للمرأة، وهو ما يضع بدوره جملة من العوائق والحواجز التي تحول دون الوصول إلى مجتمعات فاعلة.

كما تبين النتائج أن المبحوثات تعرضن للعنف الاقتصادي نتيجة تحكم الرجل برواتبهن وكيفية صرف هذا الراتب، تقول إحداهن<sup>365</sup>: "لا أعلم لماذا أتكبّد عناء العمل وقرف البيئة التي أعمل فيها وزوجي في النهاية يأخذ غالبية ما يدفع في مصاريف البيت". وتقول أخرى<sup>366</sup>: "أنا لست أفضل حالاً منها فزوجي يأخذ بطاقتي البنكية أصلاً ولا أعلم أين يصرف النقود ولا أستطيع سؤاله لأنه يغضب مني ويصرخ بوجهي".

يظهر من الطرح السابق تركيز السلطة في يد الرجال، وهو ما يجعل مطاردة النساء في أزواجهن ورواتبهن مسألة متاحة في مجتمع الدراسة وما شابهها من نظم أخرى.

وأفادت نصف المبحوثات أنهن تعرضن للعنف الجنسي، والذي يعد شكلاً خطيراً من أشكال العنف والتمييز على الرغم من غموض المفهوم واتخاذ أشكالاً عديدة كما حددتها الاتفاقية 190 لمنظمة العمل الدولية، كالتحرش المادي والتحرش اللفظي والتحرش الحركي كاستخدام حركات جنسية معينة مثل الإيماءة بالرأس أو الأصابع، تقول إحدى المبحوثات<sup>367</sup>: "نتعرض للتحرش في أماكن النقل العامة، من تعليقات وكلام بذيء ومحاولة لمس الجسد، صدقاً تحتاج هذه الأماكن إلى وجود شرطة لتنظيمها والحد من المعاكسات فيها»، وتضيف أخرى<sup>368</sup>: "زميلي يحاول التقرب مني والكلام معي بهمس، كما ويحاول ملاحقتي إلى مطبخ الشركة أو إرسال الرسائل الصباحية والمسائية مع أنني أبلغته أن لا يرسل لي، وأنا منخرجة أن أحجب رقمه لأنه المسؤول المباشر عني في العمل».

والتزمت باقي النسوة الصمت وأبدین عدم الرغبة بالتحدث عن هذا الموضوع وكأنه من التابوهات المحرّمة، وهو ما يفسّر انخفاض نسبة من تعرضن للتحرش الجنسي في غالبية الدراسات العربية

364 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
365 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
366 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
367 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021  
368 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الثانية/ 9 أيار 2021

ذات النظام الأبوي، فحساسية المبحوثات تجاه قضية التحرش الجنسي بصوره وأشكاله المختلفة، يرجع لعدة أسباب: فإذا اعتبرنا الجسد لغة وحاولنا أن نقوم ببناء الكلّ لنصل إلى فهم معاني الأجزاء، فإن هذا الكلّ الذي سوف يوزع المعاني على الجسد إنما هو ذلك الصراع القائم ما بين الأصالة والحدثة وبين الفئات العمرية والطبقات الاجتماعية وجميع القوى العاملة في مجتمع الدراسة، ولعل من الجيد أن نشير إلى ذلك الجسد الممتد أو جسد الجماعة في الفرد أي في المرأة إن صحّ التعبير، وما يحمله هذا الجسد من دلالات ثقافية تعود بالدرجة الأولى الي جسد الجماعة أو العشيرة، فالمرأة على يقين أنّ أي اعتداء على جسدها سيكون محصلته اعتداء على جسد إختوها وأفراد عشيرتها الذكور، لهذا فهي تفضل الموت ألف مرة قبل التبليغ عن العنف، ناهيك عن غياب الوعي بتفاصيل هذه الظاهرة، واقتصار المفهوم على الاعتداء الجنسي وليس التحرش كما تبين من تعريفاتهن للتحرش، حيث تقول إحدهن وتشاركها فيه ربع المبحوثات<sup>369</sup>: "لا نستطيع أن نسمي المعاكسات تحرش، التحرش أعمق وأخطر من ذلك، كالاغتصاب والاعتداء عليها وإلا كانت كل نساء الأردن ضحية لهذا التحرش".

ولأن المجتمع الأردني كغيره من المجتمعات العربية مجتمع ذكوري سلطوي، فقد أنتج قواعد اجتماعية وسياسية صارمة بما يتعلق بموضوع التحرش الجنسي تشبه الأحكام الإلهية والتي يُمنع المسّ بها، وعلى الأرجح تكون معظم مقوّماتها وعوامل سلطتها لصالح الذكور: مما يؤدي إلى العنف الرمزي الذي يُخضع المرأة بإرادتها لدرجة أن تناصر الرجل في ظلمه وعنفه، مبررة ذلك بأنها تدافع عن قيم المجتمع التي فرضتها سلطة الذكور لإخضاعها وتطويعها لإرادتهم، وذلك بمنعها حتى من الشكوى والابلاغ.

وتظهر النتائج ما أفرزته العولمة من تحرش الكتروني مثل إرسال صور جنسية أو رسائل عاطفية عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، تقول إحدهن<sup>370</sup>: "زميلي المتزوج يرسل لي رسائل عاطفية على الهاتف معللاً أن الحب لا يعرف القيود".

إن ظاهرة العنف من الظواهر المتصلة بالثقافة الاجتماعية، وهي كما تبين ذكره سابقاً ثقافة نمطية تقوم على أساس الخضوع والسلطة، سلطة الذكور على الاناث مقابل طاعة وخضوع الاناث للذكور، بل وتكرّس هذه المعادلة بواسطة التمييز القائم ضد النساء وتقسيم الأدوار في المجتمع الذكوري.

ومما أوردته النساء المبحوثات من تجاربهن في مكان العمل وتعرضهن للعنف والتمييز والتحرش الجنسي مع غياب القوانين الرادعة نستطيع معرفة وتحليل لماذا يستمر مسلسل التحرش الجنسي والعنف ضد النساء في كل أماكن عملهن سواءً في المدارس أو وراء ماكينات المصانع وخلف المكاتب وحتى في المواصلات إلى العمل حيث تضطر النساء إلى مواجهة هؤلاء المتحرشين والمعنفين بالصمت!

ويزداد الأمر تعقيداً بمعرفة مدى وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية كما أظهرته نتائج الدراسة المسحية في الجدول رقم (15).

رقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
7	المرأة لا تصلح للقيادة لأنها عاطفية	3.64	1.043	72.8%
8	الوظائف المختلطة ليست مناسبة للإناث	3.55	1.021	71.0%
10	تقبل المرأة براتب أقل من الرجل لأن دورها في الانفاق ثانوي	3.26	1.156	65.2%
6	المرأة لن تصل إلى مراكز قيادية دون دعم كنظام الكوتا	3.15	1.104	63.0%
9	خروج المرأة للعمل ومزاحمتها للرجل في الوظائف ساعد في ارتفاع معدل البطالة للذكور	3.11	1.113	62.2%
5	الرجل أولى في الحصول على الوظيفة من المرأة بسبب إنفاقه على العائلة	2.79	1.243	55.8%
3	إن الاعمال المنزلية من اختصاص المرأة حتى وإن كانت تعمل خارج البيت	2.71	1.179	54.2%
4	الأفضل تقسيم الوظائف بين مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	2.56	1.077	51.2%
1	أفضل أن يكون المدير رجل	2.02	1.137	40.4%
2	يمكن للمرأة ان تعمل تماما كالرجل في مجالات التكنولوجيا والاتصالات والعمل البلدي والسياسة	1.65	0.746	33.0%
11	سمعت من ينعى امرأة بناقصة عقل ودين	1.01	0.121	20.2%
	<b>وعي النساء</b>	<b>2.68</b>	<b>.455</b>	<b>53.6%</b>

الوسط الحسابي يعكس ما يلي (مستوى منخفض: من 1-2.33، مستوى متوسط: من 2.34-3.66، مستوى مرتفع: من 3.67-5.00)

حيث تبين النتائج ان المرأة ترى نفسها عاطفية ولا تصلح للقيادة بنسبة (72.8%)، لتظهر العاطفة كما بينتها نتائج الدراسة المسحية وجماعات النقاش المركزة وكأنها احدى المعوقات المبنية ثقافياً على أساس ديني وتقاليدي بالية لا أساس لها من الصحة والتي تشكل احدى وأهم الحواجز الزجاجة التي تعترض طريق المرأة من الوصول إلى المراكز القيادية وحتى رئاسة الوزراء، وهو ما تثبتته الفقرة التي تنص على " يمكن للمرأة ان تعمل تماما كالرجل في مجالات التكنولوجيا والاتصالات والعمل البلدي والسياسة" وبما نسبته (33%)، وبأنها لن تصل إلى تلك المراكز الا عن طريق الكوتا وبما نسبته (63%).

ومن باب الإغناء الذي لا بدّ من ذكره فإن المتمعن للنصوص الشرعية في الدين الإسلامي لا يجد العاطفة مانعاً للقيادة ودافع الامر كما يرى (البرجاني، 1405) بنحو مختلف أن الانسان لا تصح تصرفاته في نظر القانون والشرع إلا عند اتصافه بصفات تجعل منه أهلاً لتحمل المسؤولية وقبول الاحكام الشرعية، وهذا ما عبر عنه الفقهاء بالأهليّة ولها نوعان: أهليّة الأداء وأهليّة الوجوب، ويشير (إمام، 1996) أن أهليّة الوجوب تعني حقوق الانسان وواجباته وتثبت له منذ ميلاده وحتى وفاته، أما أهليّة الأداء فهي تعني أهليّة التصرفات وبها يكون الإنسان أهلاً لاكتساب حقوقه بتصرفاته القولية، ومناطقها العقل والإدراك وهي مناط التكليف الشرعي، فتعني صلاحية الشخص لصدور التصرفات منه على وجه الاعتداد بها شرعاً، إلا أن هذه الأهليّة تعترها عوامل تؤثر على بعض الأحكام المتعلقة بها سواء بالانعدام أو بالتغيير، أما نقص العقل الفطري فهو على درجات مثل الجنون وما يصدر عن هذا الشخص من تصرفات وأفعال عندها فهي مهذرة بناء على ذلك، والمتأمل في هذا النقص الفطري يرى بوضوح أن المرأة لا تدخل فيه كما يرى (حسب الله، 1982) لأنها مكلفة بما يكلف به العقل، إلا أن هناك نقص عرضي قد يطرأ على المرأة كفترات الحيض والنفاس حيث ترافقها جملة من التغيرات العصبية والهرمونية، وتأثيراتها تختلف من امرأةٍ لأخرى ضعفاً أو قوة، وهذه العوارض لا تتنافى مع الأهليّة (الوجوب والأداء).

كما بينت النتائج ان العوامل لا يفضلن العمل في بيئات مختلطة وبما نسبته (71.0%) وهو ما يشي أنهن لا يفضلن التعامل مع الذكور لأسباب قد تتعلق بالتمييز الذي يتعرضن له في سوق العمل، وهو ما يتفق مع نتائج جلسة النقاش المركزة الاولى ، بتاريخ 6/ أيار/ 2021، كما تمثل موقف المبحوثات لوضعية الاختلاط في عمل المرأة تمثلاً يدل على موقفهم السلبي من خروج المرأة للفضاء العام معتبرين ذلك أنه خارج الأعراف والدين.

تقول إحدهن: "بصراحة أنا لست مع تحرر المرأة والدعوة للاختلاط بالرجال فهذا حرام وليس من عاداتنا وتقاليدنا"، وتضيف أخرى: "المرأة لن ترتاح عند الاختلاط مع الرجال فلكل جنس مواضيعه المختلفة، ومن هنا تأتي المعاكسات والتحرش بالنساء"، كما وتحيطه إحدهن بهالة من العيب فتقول: "منذ الصغر تعلمنا ورضعنا الحياء والاختلاط يتنافى معه، فإذا كان من العيب أن نختلط بأولاد عمومتنا فهل يجوز أن نختلط بالغرباء من الرجال".

بينما تدعو أخرى لتقسيم الفضاءات بين الجنسين وخاصة في الأماكن المغلقة فتقول: "الأفضل لعلاج مشاكل التحرش هو فصل الذكور عن الاناث وخاصة في أماكن العمل والجامعات، كما فعلت جامعة العلوم الاسلامية فأنا درست فيها ولم أتعرض للتحرش نظراً لوضعهم ممرات خاصة ومطاعم للذكور وأخرى للإناث"، وهو ما توصلت اليه نتائج الدراسة المسحية في الجدول السابق حيث جاءت فقرة «الأفضل تقسيم الوظائف بين مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور» بما نسبته (51.2%)

بينما تشير واحدة من المبحوثات إلى أنها غير معارضة للاختلاط لأنه شرٌّ لا بدّ منه فتقول: "هذا نظام الدولة وليس باليد حيلة فإذا ما رفضنا الاختلاط وانا لست معه فلن نجد عملاً لنا في الوقت الحالي".

وتتمنى المبحوثات إيجاد حلول لمعالجة هذا الاختلاط ومعالجة المشاكل الناجمة عنه، بالإضافة إلى التقاسم الجنسي لفضاء العمل حيث كانت هذه المعارضة تركز على العرف وأحكام الدين في رأيهن.

إن التمييز في حركة الديناميكيات المجنسة للفضاء العام الظاهرة في الخطابات السابقة الراضية للاختلاط، ليس وليد المجتمعات العربية الاسلامية فقط، وإنما ذلك واقع يندرج تاريخياً واجتماعياً في عادات وتقاليد أعرق الحضارات والشعوب، حيث تظهر مادية الفضاءات العامة كأماكن عبور أو انتقال من الفضاءات الخاصة، وتحوّل الفضاء المشترك كالاختلاط ما بين الجماعات ذات الهويات المتباينة إلى موضع للصراع، ومن هنا تُربى الأنثى على ثقافة العيب ويحاط جسدها بحواجز وفضاءات تُمنع من تجاوزها، وهنا نجد أنه للقيم التقليدية وللتنشئة الاجتماعية دور كبير في هذه التمثّلات، هذه التمثّلات التي تبحث عن تبريرات بيولوجية لها من أجل القول بأن البناء الذكوري في هذه المرحلة لا يسمح لنا بتجاوز تلك الفضاءات كما جاء على لسان إحدى المبحوثات فتقول: "أنا ضد فكرة الاختلاط ليس فقط من ناحية دينية بل من ناحية قبلية، فأنا أخت رجال وابنة رجل رباني على الابتعاد عن الجنس الآخر فتخيلي لو علمت القبيلة بانفتاحي للعمل مع الرجال ما هو موقف والدي»

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى وعي النساء العاملات بالعنف الرمزي تعزى للدخل الشهري كما يبينها الجدول رقم (16).

جدول رقم (16) اختبار التباين الاحادي (One-Way ANOVA) لابعاد سلامة المرأة في العمل

حجم التأثير $\eta^2$	مستوى الدلالة (.Sig)	قيمة (F)	متوسط	درجات الحرية (Df)	مجموع	مصدر التباين	ابعاد المتغيرات التابعة	المتغير التابع
0.20	022.*	2.902	589.	4	2.357	بين	مدى وعي النساء بالعنف الرمزي	
			203.	383	77.773	داخل		
				387	80.130	المجموع		

\*يوجد فروق بين المجموعات

ان قيمة F بدرجة حرية لمدى وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية هو (2.902, 4, 383) عند مستوى دلالة هو (.022). وهو اقل من 0.05 ومن خلال ما سبق فأنا نستنتج بانه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مدى وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية تعزى للدخل الشهري. حيث اظهر الدخل الشهري قوة تأثير مقدارها 20% من التباين الذي يحدث في وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية لمعرفة مصدر الفروق بين المجموعات في كل من متغير تم الاعتماد على اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

جدول رقم (17) اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

$P_{scheffe}$	t	SE	Mean Difference		
* 0.022	-3.028	0.048	-0.147	JD ,260-499	Less, than, 260, JD
0.973	0.611	0.095	0.058	JD ,500-749	
0.859	-0.992	0.134	-0.133	JD ,750-999	
1.000	0.146	0.228	0.033	More, than, 1000, JD	JD ,260-499
0.200	2.153	0.095	0.205	JD ,500-749	
1.000	0.100	0.135	0.014	JD ,750-999	
0.933	0.790	0.228	0.180	More, than, 1000, JD	JD ,500-749
0.742	-1.215	0.157	-0.191	JD ,750-999	
1.000	-0.101	0.242	-0.024	More, than, 1000, JD	
0.968	0.641	0.260	0.167	More, than, 1000, JD	JD ,750-999

\*يوجد فروق بين المجموعات

ان سبب الفروق في مدى وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية كان بين فئة الدخل الشهري اقل من 260 دينار وفئة (260-499 دينار) حيث كان مستوى الدلالة بينهما هو (.022). وهو اقل من (0.05) ويعزى مصدر التباين في وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية لأصحاب فئة الدخل الشهري (260-499 دينار) وذلك بالاعتماد على الوسط الحسابي حيث كان الوسط الحسابي لهم هو (2.77) وهو اعلى من وسط الحسابي لفئة الدخل الشهري اقل من 260 دينار حيث كان (2.63).

وتعزو الباحثة السبب في قلة الوعي والثقافة القانونية للعاملات في القطاعات التي تتسم بتدني الرواتب والتي في الغالب تكون في قطاع العمل غير المنظم حيث تعتاد المرأة على العنف الرمزي بل وتبرر له كما حصل في جلسات النقاش المركزة، حيث لا يحصلن أيضاً على التدريب والدورات المناسبة إلا بجهدهن الخاص وعلى نفقتهن مما قد يثقلهن مادياً، نظراً لقلة أجور النساء على عكس الرجال.

كما بينت نتائج الدراسة المسحية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى وعي النساء العاملات بالعنف الرمزي تعزى لنظام الأجور المعمول به في أماكن العمل كما يبينها الجدول رقم (18)

جدول رقم (18) اختبار التباين الاحادي (One-Way ANOVA) لابعاد سلامة المرأة في العمل

المتغير التابع	الابعاد المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع	درجات الحرية (Df)	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (.Sig)	حجم التأثير $\eta^2$
	مدى وعي النساء بالعنف الرمزي	بين	4.050	3	1.350	6.819	000.*	0.032
		داخل	76.421	386	198.			
		المجموع	80.472	389				

\*يوجد فروق بين المجموعات

فقد اظهر اختبار التباين الاحادي بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية وفقا لنظام الاجور المعمول به في مكان العمل بناء على  $F(3,386)=6.819, P<0.05, \eta^2=3.2\%$  بالاضافة إلى وجود دلالة احصائية بين نظام الاجور المعمول به في مكان العمل و وعي النساء بالعنف الرمزي فقد كان حجم تأثير نظام الاجور المعمول به في مكان العمل على وعي النساء بالعنف الرمزي المبني على العوامل الثقافية والاجتماعية ضعيفا بمقدار 3.2%.

جدول رقم (19): اختبار شيفيه البعدي (Scheffe post hoc)

p_scheffe	t	SE	Mean Difference		
0.163	0.163	0.163	0.163	Daily	Monthly
<b>0.041*</b>	3.440	0.440	0.440	Freelance	
0.315	0.315	0.315	0.315	Self, employed	
0.278	0.278	0.278	0.278	Freelance	Daily
0.153	0.153	0.153	0.153	Self, employed	
-0.125	-0.125	-0.125	-0.125	Self, employed	Freelance

يلاحظ من اختبار شيفية البعدي بان جميع فئات نظام الاجور المعمول به في مكان العمل لاتوجد بينها فروق داله احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 باستثناء نظام الاجر الشهري والعمل الحر فكان هنالك دلالة إحصائية بينهم ولمعرفة ايهما كانت هي مصدر الفروق فقد اظهرت الاوساط الحسابية بان نظام الاجر الشهري كان اعلى من العمل الحر بمقدار (2.72) اما الوسط الحسابي للعمل الحر فقد كان (2.28).

وتعزو الباحثة السبب إلى الاستقرار الوظيفي الذي قد تشعر به العاملات برواتب دائمة وشهرية أو صاحبات الأعمال أكثر من غيرهن، ووصولهن على بعض الدورات القانونية التي يحتجها في الوظيفة، على عكس العاملات في العقود المؤقتة أو عاملات المياومة مثلاً، مما يعني تعرض الفئتين الأخيرتين لعنف جندي رمزي من حيث عدم المساواة في الوظائف والأجور والمعاملة أكثر من غيرهن.

على الرغم مما حققته النساء من نجاحات كبرى في الفضاء العام الاردني، وبالرغم من تسارع وتيرة الاكتشافات والاختراعات التكنولوجية، وبالرغم من تطور وسائل الاتصال، إلا أن عينة الدراسة ما زالت مرتبطةً بمنظومة القيم البطيركية فيما يخص تراتبية العلاقات الجوسية، ومفاهيم الذكورة والأنوثة، على الرغم من أن غالبيةهن من فئة الشباب والتي هي مرحلة التجديد، وبالرغم من المستوى التعليمي لبعضهن وذهابهن إلى فضاءات مفتوحة كالجامعات، إلا أن مسألة عمل المرأة مثلاً واختلاطها بالرجال لا يزال ينظر إليه بكثير من الحذر والتمييز.

إن التأكيد على الاختلافات الاجتماعية والجنسية لدى المبحوثات دليل على أن التغييرات الاجتماعية على مستوى الذهنيات لا زالت تمر متباطئة، وأن التغييرات التي تلحق بالمجتمع ليست تغييرات جذرية، فهؤلاء النسوة ليسوا خالقي حداثه (في الوقت الحالي)، بل إنهن مستهلكات للتغيير فقط.

### 3-3-3: الجهات المقترحة للمشاركة في مكافحة العنف ضد النساء العاملات

تتنوع الجهات المقترحة للمشاركة في مكافحة العنف ضد النساء العاملات من تعدد الأماكن التي يتعرضن فيها للعنف، حيث أظهرت نتائج الدراسة المسحية في الجدول رقم (20) بان أكثر الاماكن التي تعرضت لها العاملات للعنف هي أماكن عملهن بنسبة 75%، بينما شكل كل من الشارع والانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي المكان الثاني الذي يتعرضن فيه للعنف بنسبة 32.7%، 3.8% على التوالي، لتظهر النتائج أن بيئة العمل في مجتمع الدراسة ليست بيئة عمل صحية من حيث تعرضها للعنف بمختلف أشكاله مما يستلزم تدخل العديد من الجهات لمكافحته.

جدول رقم (20) أماكن العنف التي تعرضت لها النساء العاملات

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الأماكن التي تعرضت فيها العاملات للعنف	الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي	4	3.8 %
	مكان العمل	78	75.0 %
	الشارع	34	32.7 %
	Total	104	100.0 %

وبناء على تنوع الأماكن التي تتعرض لها النساء العاملات للعنف تنوعت مقترحات الخبراء في المقابلات المعمقة حول الجهات الواجب مشاركتها لمكافحة العنف ضد النساء العاملات، حيث اقترح أكثر من ربع الخبراء ضرورة تفعيل دور المنظمات الحقوقية المعنية بالنساء العاملات سواءً الدولية أو المحلية، حيث أشارت عادة<sup>371</sup>: "يجب ان يكون هناك تحالفات بين المنظمات الكثيرة الموجودة في البلد"، وتشاركها علا<sup>372</sup> وتضيف: "جميع المؤسسات النشطة في حقوق الانسان وحقوق المرأة، وجميع المؤسسات الأكاديمية التي تعمل دراسات تخص هذا الموضوع"، حيث تظهر أهمية إعداد الدراسات الاستقصائية التي تتعلق بطبيعة العنف ضد النساء ومداه، وجمع البيانات والمعلومات لكل من الجنسين على حدة من أجل تحليلها واستخدامها مع البيانات الموجودة، في تقدير الاحتياجات واتخاذ القرارات ووضع السياسات في ميدان منع العنف والتمييز الذي تتعرض له النساء في سوق العمل.

كما أقترح محمد<sup>373</sup> ضرورة إشراك مؤسسة الشرطة والقضاء في مكافحة العنف فيقول: "يجب إشراك المنظمات النسائية التي تنادي بالمساواة بين الجنسين، وأيضا مديرية الامن العام". نظراً للدور الذي يلعبه الشرطة وخاصة في مكافحة التحرش الجنسي في الأماكن العامة، لا بدّ من تخويل الشرطة صلاحيات التصدي الفوري لحالات التحرش والعنف في الأماكن العامة وخاصة عند وسائل النقل العامة، وضمان أن تكون ممارسة الشرطة سلطاتها وفقا لسيادة القانون وقواعد السلوك، وضمان إمكانية مساءلة الشرطة عن أي انتهاك لذلك.

كما جاءت من ضمن المقترحات ما أضافه حمادة<sup>374</sup> بقوله: "اي جهة حقوقية ، وثانياً أصحاب العمل أنفسهم، وغرف الصناعة والتجارة ونقابات العمال بالإضافة إلى منظمات المجتمع المدني" كما ويشير إلى ضرورة تفعيل دور اللجنة المعنية بدراسة القضايا العمالية في وزارة العمل فيقول: "ولا ننسى أن لدينا لجنة في وزارة العمل المعنية بدراسة كل القضايا العمالية في سوق العمل لمعرفة احتياجات العامل وهذه اللجنة مغيبة واسمها اللجنة الثلاثية لشؤون العمل".

وبالإشارة إلى وزارة العمل تطالعنا إيمان<sup>375</sup> رئيسة لجنة المرأة فيها: "نحن عندما نشتغل على أي قضية نشتغل ضمن ثلاث (ممثلين عن العمال، ممثلين عن الحكومة، ممثلين عن أصحاب العمل) ونعمل ضمن مبدأ الحوار الاجتماعي، ولكن المشكلة ان العمال وجودهم ضعيف وخاصة النساء فلا يوجد تمكين للنساء في النقابات العمالية لذلك حقوق النساء دائما ما تكون ضعيفة»، وتلخص هدبل<sup>376</sup> الجهات المقترحة بقولها: "المجتمع المدني بكافة أشكاله والنقابات ومكز العدل للخدمات القانونية وأيضا يجب أن يكون هناك دور للتعليم الجامعي والاساسي، فكل الثقافة السليمة تبدأ بالصغر فعلىنا مراجعة المناهج وتبسيط الضوء على الاعلام والتوعية القانونية، والقضاء أيضا فهو الجهة الاساسية التي تغيّر الثقافة من خلال فرض العقوبة".

إن الخطابات السابقة على اختلافها تستمد قوتها من ارتباطها بمعظم المؤسسات الاجتماعية كالمؤسسات التربوية والتعليمية، ومؤسسة الإعلام والمؤسسات القضائية، وكذلك كل الطرق والاستراتيجيات التي تضبط وتدير الحياة الاجتماعية للأفراد.

371 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

372 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

373 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

374 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

375 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

376 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

### 3-3-4: دور الوسائل التكنولوجية في مكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي، كاستخدام تطبيق StreetPal, SafeNes, Securella وغيرها

تظهر أهمية الوسائل التكنولوجية في مكافحة العنف المبني على النوع الاجتماعي بخلق مساحة للتعافي من التجارب المؤذية ومواجهتها على عكس تجاهلها والمعاناة من آثارها سنين طويلة فيما بعد، كما أن الحديث عن مثل هذه المواضيع في هذه الوسائل يخلق وعي بحجم المشكلة وخلق حلول لها، إضافة إلى تسليط الضوء على العقوبات بحق المعتفين والمتحرشين.

لقد أظهرت النتائج غياب تام لدور الوسائل التكنولوجية وتطبيقاتها في مكافحة العنف لدى الخبراء في المقابلات المعمقة، على الرغم من إدراكهم لأهمية مثل هذه التطبيقات.

يقول حمادة<sup>377</sup>: " لا أعلم ابداً عن هذه التطبيقات وأود كثيراً أن أتابع مثل هذه التطبيقات، فالوسائل التكنولوجية بشكل عام المفروض أن يكون لها دور أساسي، فبحسب ما أعلم أن الحكومة انشأت تطبيق يقدم شكاوي دون الحاجة إلى ذهاب المشتكي بنفسه، وهذا يساعد جداً لأن هناك العديد من العمال الذين يتنازلون عن قضايا كونها تأخذ وقتاً طويلاً وتجعله يأخذ اجازات ومغادرات»، وتشاركه علا<sup>378</sup>: "لم أسمع قبل بمثل هذه التطبيقات، ولكننا لا نستطيع أن ننكر أننا في زمن التكنولوجيا والسوشيال ميديا، فأصبحنا في زمن سهل جداً إقامة دورات توعوية وحلقات نقاش على مستوى العالم عن طريق التكنولوجيا».

### 3-3-5: الآثار السلبية للعنف على النساء من الناحية الشخصية والأسرية والمجتمعية

تنعكس آثار العنف ضد المرأة على الأسرة والمجتمع، ويتخذ العنف أبعاداً سلبية على سلامتها النفسية واستقرارها العاطفي ويؤثر على فاعليتها في الأسرة والمجتمع، وتتنوع آثار ونتائج العنف إلى ما يلي:

#### أ- آثار صحية:

وتتمثل الإصابة بسوء الصحة البدنية، كالإصابة بالصداع الدائم والتوتر اللاحق للصدمة، ويؤدي العنف إلى الاكتئاب ومشاكل النوم واضطرابات الإجهاد التي تلي الرضوخ للعنف، والضيق الانفعالي واضطرابات الأكل، وفي هذا يقول محمد<sup>379</sup>: "لا شك أنه يؤثر جداً عن الجانب النفسي من خلال إصابة المرأة المعنفة بالاكتئاب والقلق والتوتر الذي يؤثر على صحة المرأة بشكل مباشر إضافة إلى إصابتها بالصداع المتكرر والارهاق».

وغالباً ما يُنتج العنف امرأة مهزوزة فاقدة لاحترامها وثقتها بنفسها، فهي دائماً ما تشعر بالذنب وتعيش معزولة عن الحياة الاجتماعية والمشاركة العامة السياسية، كما وتفقد المبادرة فيها نظراً لما تعانيه من الحزن والعجز والعذاب النفسي والرعب، وفي هذا تقول ايمان<sup>380</sup>: "آثاره سلبية جداً فأني عاملة تتعرض لعنف نفسي أو اقتصادي أو لفظي أو جسدي ستكون هناك آثار سلبية عليها وعلى حياتها وصحتها وعلى شخصيتها فتضعف ثقتها بنفسها وقد تفضل العزلة والانسحاب من سوق العمل".

377 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

378 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

379 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

380 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

ويشاركها أسامة<sup>381</sup>: "له أثر نفسي كبير فكثير من النساء بحاجة إلى العمل مثلها مثل الرجل وأكثر لأنها أرملة أو مطلقة أو معيلة وترضى بهذا التعنيف لكي تأمن المادة وهو رزقها مما سوف يعرضها للضغط النفسي الشديد والضيق الانفعالي وسوف تهتز ثقتها بنفسها ويجعلها عصبية جدا حتى في تعاملها مع أطفالها".

### ب- آثار اجتماعية وسياسية:

وقد يكون للعنف المبني على النوع الاجتماعي آثاراً لا تقف عند حدود المعنفة بل تتجاوزها إلى الأجيال التي تليها وخاصة عند الحديث عن التحرش الجنسي، فالصمت هو الثقافة السائدة والموروث الذي قد تورثه الأم إلى بناتها، وكأن هناك اتفاق ضمني مجتمعي على التكتّم على التحرش ولوم المتضررة وإسكاتها. والحقيقة أن هناك عوامل كثيرة أو حواجز تساهم في تقوية ثقافة الصمت بل وتؤكد عليها:

فالحاجز الأول هو طبيعة التحرش الجنسي وكونه غير واضح وسري وأحياناً يمتد لفترات طويلة من الزمن، وهو ما يصعب مهمة تحديده والتبليغ عنه، أما الحاجز الثاني هو من نوع نفسي وغالباً يكون أقوى حاجز، وهو إحساس المتعرضة للتحرش أنها المسؤولة عن فعل التحرش والخوف من العواقب النفسية للكلام وإعادة سرد واقعة التحرش وقلّة وعيها بحقوقها في أحيان أخرى. أما الحاجز الثالث وهو الحاجز المجتمعي المتمثل في ضغط الأهل والمجتمع والخوف من عواقب وتبعات الإبلاغ على المستقبل أو الدراسة أو العمل، فيتم في بعض الأحيان إجبار المتعرضة للتحرش على السكوت واستخدام الإحساس بالعار أو الخجل أو الذنب كوسيلة، بالإضافة لقوانين التحرش غير الواضحة والمفعلة، كل هذه الحواجز تدفع النساء نحو برائن الصمت وهو ما يجعلها عرضة لمختلف الأمراض العصبية والنفسية.

وفي هذا تقول ميساء<sup>382</sup>: "المرأة مسؤولة عن إنشاء جيل وعندما تكون المرأة مضطهدة او معنفة في بيئة العمل أو المنزل فهي تكون غير قادرة على إنشاء جيل، فهي عندما تسكت عن عنف حاصل عليها هي تعلم بناتها أن تسكت أيضا عن مثل هذا العنف مما يزيد من ثقافة السكوت عن العنف لدى الأجيال اللاحقة"، وهو نفس الطرح الذي ارتأته غادة<sup>383</sup>: "أکید ستحصل مشاكل اجتماعية على مستوى الاسرة لأنها ستزرع هذه المخاوف في بناتها بشكل تدريجي وتعلمهن على الخضوع والاستسلام لمثل هذه الممارسات ولن يكون هناك جيل قادر على التغيير في المجتمع".

كما أن العنف يزيد من تكريس الصورة النمطية لدى المرأة والتي ترى أنها لا تصلح للمواقع القيادية نظراً لنقص كفاءتها ونقص المهارات لديها مقارنة بصاحب السلطة الذكر، الذي يحق له مدعوماً بالعادات والتقاليد تأديب المرأة وضربها في بعض الأحيان إذا ما تجاوزت حدود فضائها الخاص.

يقول أسامة<sup>384</sup>: " كما يؤثر العنف والسلطة الممنوحة للذكور على ثقة المرأة ودخولها إلى سوق العمل وخاصة السياسي نظرا لتعرضها للكثير من العنف النفسي عند دخولها هذا المجال".

### ج- آثار اقتصادية:

381 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة  
382 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
383 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة  
384 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

أظهرت النتائج أن العنف ضد النساء له تكلفة اقتصادية بعدة مستويات منها التقليل من إسهامهن الإنتاجي داخل الأسرة واستنفاد موارد الخدمات الاجتماعية والصحية، وفي هذا تطالعنا منال<sup>385</sup>: " في عملها يكون لديها المجال في زيادة رفاه الأسرة وتحسين معيشتهم، مثلاً توفر لهم أحسن مدارس وأحسن تأمين صحي والاشتراك في النوادي الرياضية وهكذا، فإذا ما تعرضت للعنف قد تنسحب من سوق العمل وهو ما سيؤثر على الأطفال".

وتتمثل آثار العنف أيضاً بإعاقة متطلبات التنمية الاقتصادية للنساء من جهة، وزيادة التكاليف الاقتصادية على الدولة لمعالجة النساء اللواتي تعرّضن للعنف من جهة ثانية، ناهيك عن قلة الإنتاجية في العمل، تقول لمى<sup>386</sup>: " سوف يؤثر على إنتاجيتها في العمل مما قد يُستغنى عنها من قِبَل صاحب العمل وفي النهاية يؤثر على اقتصاد الأردن بشكل عام". وتلخص هديل ما سبق بقولها: " العنف يؤثر على كل شيء، يؤثر على إنتاجيتها واستقرارها النفسي واستقرار المجتمع مما قد يدفع المرأة لتترك العمل وبالتالي تُعزز ثقافة أن عمل المرأة غير أساسي وأن دورها رعاي، مما يؤثر في النهاية على دخل ورفاه الأسرة، فبالعادة دخل المرأة يذهب على تمكين الأطفال أكثر". ويشير بلال<sup>387</sup> إلى العلاقة بين تمكين النساء الاقتصادي وتعرضهن للعنف فيقول: "ممكن أن يؤثر العنف ضدها في بيئة العمل على بقائها فيه، وبالتالي تخسر استقرارها المالي وإذا خسرت استقرارها المالي معناه أنها خسرت تمكينها الاقتصادي».

تقودنا النتائج السابقة إلى سلبيات العنف ضد المرأة في العمل ليس على العمل وإنتاجيته فحسب بل على المرأة نفسها في النهاية وعلى الصحة النفسية لها، وعلى الرغم من أنّ هذا العنف النفسي لا يترك أثراً واضحاً للعيان إلا أنه يترك بصمات دامية وعميقة في نفوس النساء المعنفات مما يقلل في النهاية رغبتهن بالعمل والإنتاجية أو انسحابهن بالكامل من سوق العمل في النهاية.

وجاءت نتائج الدراسة المسحية لتشير إلى أن نتائج العنف والتمييز ضد العاملات تفسر سبب انخفاض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل نظراً لرغبتهن في الانسحاب من بيئة العمل نفسها، حيث يشير الجدول رقم (21) بأن الانسحاب من العمل كان أكثر الردود التي تقوم بها العاملات تجاه العنف بكافة أشكاله وذلك بنسبة 74.7% وجاء الصمت إزاء تصرفات العنف المختلفة بالمرتبة الثانية بنسبة 15.2%، بمعنى أن العاملات يفضلن الانسحاب من سوق العمل أو الصمت بينما لم تبدي أي من العاملات رغبة في الشكوى للشرطة أو حتى اللجوء إلى القضاء الذي لم تتعدى نسبته (1.5%).

385 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

386 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

387 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
ردة فعل النساء على تعرضهن للعنف في مكان العمل	الصمت	60	15.2 %
	البكاء	8	2.0 %
	تهديد الفاعل	6	1.5 %
	الصراخ وطلب المساعدة	10	2.5 %
	الدفاع عن النفس	22	5.6 %
	الشكوى لصديقة	6	1.5 %
	الشكوى لفرد من العائلة	0	0.0 %
	الشكوى لزميلة/ زميل	10	2.5 %
	الشكوى للمدير المباشر	6	1.5 %
	تبليغ الإدارة	6	1.5 %
	طلب الانتقال إلى مكان/ قسم آخر	2	0.5 %
	الإبلاغ للشرطة	0	0.0 %
	اللجوء للقضاء	6	1.5 %
	الانسحاب من العمل	296	74.7 %
	Total	396	100.0 %

### 3-3-6: الصعوبات أو المعوقات التي تواجه المجتمع الأردني في التصدي لظاهرة العنف

لقد أظهرت النتائج صعوبة وقصوراً في آليات التعامل مع الشكوى والإبلاغ عن حالات العنف، في ضوء قوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للنساء اللائي يتعرضن للعنف في حال الشكوى، وعدم فاعلية نتيجة الشكوى قد أثر أيضاً على بقية النساء مما يجعل الغالبية منهم لم تقدم على الشكوى لمعرفتها مسبقاً عدم وجود عقوبات رادعة للمعتد بل يمكن أن يمارس ضغوطاً لسحب الشكوى أو اتهامها بالبلاغ الكيدي مما يُخرج المرأة كخاسرة ويدفع غيرها إلى عدم الإبلاغ أيضاً، وفي هذا يطالعنا محمد<sup>388</sup>: "تعتقد النساء أن الشكوى ليست من مصلحتها خوفاً من الفضيحة مما يجعل ثقافة التبليغ عن العنف غير واردة"، كما ويضرب لنا مثالا على الشكوى فيقول: "وانا شخصياً شهدت احدى القضايا التي تتعلق بالتحرش في بيئة العمل وكان القضاء منصف بحق المرأة بل كان يدافع عن المرأة من كل شخص سواء من أفراد الامن العام أو القاضي، فأتمنى من كل النساء عدم السكوت عن مثل هذه الجرائم لأن القضاء معها".

وتعود ايمان رئيسة لجنة المرأة<sup>389</sup> إلى قضية النظام الأبوي والثقافة السائدة فيه، فتقول: "الثقافة بالدرجة الاولى لان ثقافتنا ذكورية وعشائرية وبفنجان قهوة تحل أي مشكلة، والواسطة والمحسوبية، واحيانا التمر القوي، وبالطبع تقسيم العمل في المنزل والتمييز في مكان العمل من حيث عدم تساوي الأجور وغيرها الكثير"، وتشير عادة<sup>390</sup> إلى عدم تطبيق السياسات والاستراتيجيات المقترحة لتغدو المسألة حبراً على ورق فتقول: "كما قلت سابقا علينا أن نشغل ونطبق على هرم رأسه السياسات والاستراتيجيات وقاعدته السلوك الاجتماعي وما بين ذلك هناك اجراء التعليمات، ففعلياً لا يوجد تطبيق ولا تنفيذ وهي مسؤولية البلديات والسلطة المحلية، وعلينا أن نبدأ بالعمل على هذا الهرم من أسفله إلى أعلاه وليس العكس".

388 أحد الخبراء في المقابلات المعمقة  
389 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة  
390 إحدى الخبيرات في المقابلات المعمقة

كما بينت النتائج أن قلة وعي النساء بحقوقهن يعدّ من أكبر المشاكل، فإذا ما أردنا أن نبدأ بخطوات عملية لمكافحة العنف لا بدّ أن تكون أساساتها مبنية على قناعة النساء أنفسهن، وهو ما أوضحتها ميساء<sup>391</sup>: "موضوع التوعية والجهل القانوني في المجتمع وايضاً ثقافة العيب المنتشرة في المجتمع بحق الفتاة، ويمكن ايضاً غياب القدوة اي بمعنى أنه اذا امرأة عاشت عنف في مكان العمل وقدمت إجراء قانوني وأخذت حقها لا يتم التحدث عنها، وبالتالي غياب القدوة يعمل على غياب التشجيع للتقديم في مثل هذه الشكاوي وتعتقد أي فتاة تعرضت على عنف او سوء معين انها هي الوحيدة التي يحصل معها مثل ذلك»

إن طرح ميساء السابق يحوي العديد من الصعوبات التي يواجهها المجتمع والتي تعيق من تقدمه لمكافحة العنف، ومن بينها غياب آليات واضحة للشكوى، وغياب التغطية الإعلامية لحالات الشكاوي الناجحة من قبل العاملات، فتضطر النساء لكتم العنف في غالب الأحيان، وهو ما يعرض صحتهن النفسية للخطر، فالتبليغ والشكوى والحديث عن المشكلة وطلب المساعدة تسهم كلها في التنفيس عن حالات الخوف والقلق والتوتر والضغط، ولكن اختزان هذه المشاعر دون البوح بها لأي طرف يمثل خطراً حقيقياً على السلامة العقلية والنفسية للنساء العاملات، وقد يؤدي إلى اضطرابات جسدية أيضاً، وربما عزوف عن العمل في وقت لاحق، خاصة وأن معظم العاملات يتعرضن لأكثر من نمط من هذه الأنماط من العنف بشكل ممنهج ومتزامن ومتواصل، ولعل السبب في عدم تبليغهن عن العنف هو منظومة العادات التي قد تؤثر على قرار المرأة وبالأخص التبليغ عن العنف الجنسي. وحتى تلك المقاومة الاجتماعية والسياسية والقانونية على ضرورتها لا تكفي فالأهم من الفعل السياسي هو خلخلة هذا الفكر النمطي التقليدي وزحزحة هذه التصنيفات التي تعطي المعنى للرجولة والأنوثة والأدوار الاجتماعية ولمنطق الأشياء عموماً، ومن هنا تأتي الحاجة إلى تكوين مراكز بحث ومراصد ومنظمات نسائية ليس لتفكيك هذا العنف الرمزي فحسب بل من أجل محاصرته وتعريته في العائلة والشبكة العنكبوتية ووسائل الاعلام ومقر العمل وفي الطريق العام. وهو ما أشار له طرح علا<sup>392</sup> حيث قالت: "عدم وجود إحصائيات دقيقة على عدد حالات العنف ضد المرأة في بيئة العمل" وتعلل السبب في ذلك بقولها: «لأن هناك العديد من النساء اللواتي لا يفصحن بسبب الخوف او الخجل من المجتمع، وصاحب السلطة وهو صاحب العمل ومن الممكن أن يخفي مثل هذه الممارسات من خلال إخفاء المستندات أو تهديد الشهود، فنفوذته يساعده على طمس معالم الجريمة»، وهو ما شاركتها فيه منال<sup>393</sup> وتضيف: "هو ظاهرة مخفية والنسب غير دقيقة ولا يوجد مؤشر وطني عن العنف سوى دائرة حماية الاسرة والنسبة فقط للنساء اللواتي يشتكين عن أزواجهن، وليس العنف في مكان العمل".

كما ظهر من خطاب الخبراء بعض الصعوبات المتعلقة بقصور تعريفات العنف بأشكاله المختلفة سواء الأسري أو الوظيفي، فتروي منال<sup>394</sup> إحدى القصص فتقول: "في إحدى الدراسات عن العنف في معان كان تعريف العنف لدى النساء بان يضربهن الزوج لدرجة أن تذهب لمستشفى، أما اذا ضربها برجله أو ضربها وخبط رأسها بالحائط هذا عادي أيضاً، وعادي أن يسب عليها ويهينها وعدم اعطائها مصروف وحرمانها من زيارة أمها أيضاً، هذا بالنسبة لها ليس عنف بل مشاكل زوجية".

391 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

392 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

393 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

394 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة

وأخيراً يشير حمادة إلى غياب التشريعات الرادعة للعنف نظراً لغياب النساء أصلاً في مواقع صنع القرار المتعلقة بذلك: "النظرة النمطية للمرأة في سوق العمل يجب أن تتغير بأن دورها مكمل وليس أساسى، فهي نظرة تنعكس سلباً على فرص عمل المرأة وعلى حقوقها، فهذه النظرة موجودة حتى عند أصحاب القرار الذين يعدلوا النصوص التشريعية فالكثير من النصوص التشريعية تم رفضها لأنها تتناسب مع ثقافة مجتمع، ولهذا يظهر قصور في التشريعات المتعلقة بالعنف».

لقد أوجد المشرع الاردني نصوصاً خاصة بالعنف ضد النساء تعمل قانونياً تحت مظلة قانون العقوبات العام، والذي بدوره لا يؤمن الحماية الكاملة للنساء اللواتي يتعرضن للعنف في حال الإبلاغ و/أو الشكوى، مما قد يجعل النساء لا تثق باللجوء إلى المحاكم وذلك لمعرفتهن المسبقة أنهن لن يكن في أمان، فلا توجد عقوبات رادعة للمعتف ويمكن له ممارسة سلطاته وضغوطاً عديدة لسحب الدعوى كما بينت نتائج الدراسة السابقة، حيث أن معظم هذه القضايا قد تُقضى بإسقاط الحق الشخصي، ما يُخرج المرأة كخاسرة ويعمل كنموذج أمام نساء أخريات، فيحول بينهن وبين التوجه إلى التبليغات الرسمية والشكوى لدى القضاء وأجهزة إنفاذ القانون.

بناء على ذلك، فإن تبني سياسات لحماية النساء من العنف وتسهيل وصولهن إلى شبكات الأمان والحماية الاجتماعية والقانونية بشكل عام، وإيجاد آليات فعالة وإجراءات محددة بدقة تعمل بمثابة ضمانة لحق النساء العاملات في الوصول إلى العدالة قانونياً وإدارياً، أسوة بغيرها من المواطنين ودونما معيقات، سواء أكانت عامة أو مرتبطة بالجنس، تضحى مسألة حتمية بل وشرطاً مسبقاً للتنمية البشرية المستدامة، وفي غياب هذه الشروط، فإنه من البديهي أن تفقد النساء الثقة في جدوى تلك الشكاوى والبلاغات.

وفي النهاية يظهر بأن الفكر العربي يعاني من قصور كبير في صياغة المبادئ والقيم التي يسير عليها والتي تُسيّر بيئة العمل بالنسبة للنساء، ما خلق أزمة فكرية لنماذج وأفكار غريبة جعل معظم محاولات تطبيقها واقعيّاً يتحول إلى موجات عارمة من العنف الوظيفي والمجتمعي، ومن هنا يبقى الإصلاح في الفرد كأهم مورد تنموي أحد أهم الجوانب التي تقضي على كل صور العنف والتمييز ضد المرأة، وتتمحور سياسة الإصلاح بناءً على النتائج السابقة في إعادة النظر في التنشئة الاجتماعية والقيم والعادات وتصويبها ودعم الصحة منها من خلال البرامج التوعوية والتربوية التي تخلق جيل قادم بعيداً عن ثقافة العنف.

### 3-3-7: استراتيجية مقترحة للتعاطي مع سلامة العاملات في الأردن

في ضوء نتائج الدراسة الحالية تقترح الباحثة استراتيجية للتعاطي مع سلامة العاملات في الأردن لإعداد بيئة عمل آمنة وصحية لهن، والحد من العنف الوظيفي والتمييز الممارس ضد النساء العاملات، وبالتالي إمكانية مقاومة تلك السلوكيات. وعليه ستشتمل الاستراتيجية على ثلاثة محاور مركزية هي الأهداف والفئات والمحتوى. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إيجاد بيئة اقتصادية واجتماعية وقانونية وصحية آمنة للنساء العاملات وداعمة لحقوقهن الإنسانية ولمبادئ المساواة والعدالة ما بين الرجال والنساء.

## الأهداف الفرعية:

1. إعداد بيئة عمل آمنة وصحية.
2. زيادة فاعلية العمل الوقائي لمكافحة العنف والحد من السلوكيات العنيفة داخل المجتمع بما في ذلك مقاومة جميع أنواع التمييز والعنف ضد النساء في مكان العمل.
3. مكافحة العنف بطرق أكثر فعالية عبر تجنيد المجموعات والاتصال الاجتماعي لفائدة التغيير، وتعزيز السياسات الداخلية الهادفة إلى القضاء على التمييز والتحرش والعنف القائم على نوع الجنس.
4. تحسين المعرفة والتطوير المنهجي، وإنشاء قاعدة معلومات وبيانات وثيقة الصلة بموضوع العنف وذات مصداقية عالية لمتابعة وتقييم ظاهرة العنف ضد النساء.
5. المساهمة في دعم قدرات النساء العاملات المعرضات للعنف أو ضحايا العنف المبني على النوع الاجتماعي وتأهيلهن الذاتي.

## منهجية الاستراتيجية:

تم اعتماد منهجية علمية (المنهج الوصفي التحليلي) بمقابلات نوعية معمقة لخبراء في قضايا المرأة من عاملين ومختصين في قطاع العمل الحكومي والناشطين في قضايا المرأة، بالإضافة إلى النساء أنفسهن باعتبارهن الهدف والغاية والوسيلة، وما يميز هذه الاستراتيجية أيضاً شمولها للرجال العاملين وأصحاب العمل للتعرف على وجهة نظر المهيمن، وقد استخدمت منهجية مسحية تعتمد على أسس ومعايير واضحة للنساء العاملات. ولضمان تحقيق أهداف الاستراتيجية فقد تم ما يلي:

1. مراجعة الأدبيات والدراسات والتقارير السابقة والتي تناولت بشكل مباشر أو غير مباشر واقع العنف والتمييز ضد النساء العاملات.
2. تنفيذ جلسات نقاش مركزة وبالبالغ عددها (5) جلسات، بهدف تحديد وتحليل العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي.
3. تنفيذ مقابلات معمقة لخبراء وخبيرات في مجال المرأة، والاستماع لآرائهم حول ماهية النشاطات والتوصيات والمقترحات التي يمكن إدماجها بالخطة سعياً للوصول إلى استراتيجية وطنية متكاملة بعيداً عن الازدواجية والتكرار.
4. تنفيذ دراسة مسحية حول سلامة المرأة في العمل، والذي تم تعبئته من قبل عينة بلغت (384) عاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة.
5. استخدام أسلوب البحث بالملاحظة لرصد بعض الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات في بيئة العمل، وخاصة للنساء في القطاع غير المنظم.
6. تنفيذ مقابلة مع متخصصين من منظمة الإنسانية والدمج لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، للتعرف إلى أشكال العنف والتمييز التي تتعرض لها النساء العاملات ذوات الإعاقة، وما هي الأنشطة والمقترحات للتصدي لها.

7. تحديد الجهات المسؤولة والمتعاونة لتنفيذ الاستراتيجية.
8. استنادها على مخرجات العديد من الخطط الوطنية والعالمية والدراسات والتقارير التي تناولت سلامة النساء في بيئة العمل.
9. تحليل بعض القوانين والتشريعات الوطنية من ناحية جندرية، للوقوف على التمييز الذي تتعرض له النساء في بيئة العمل من ناحية قانونية.

## أهمية الاستراتيجية:

تتبع أهمية هذه الاستراتيجية من تحديدها وتحليلها العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى تسليطها الضوء على معايير الصحة والسلامة التي تؤثر بشكل خاص على النساء في مختلف القطاعات، وتقديم المقترحات والتوصيات على مستوى السياسات والبرامج العامة المتسقة على المدى القريب والبعيد، في إطار استجابة تضمن بيئة عمل لائقة للنساء، وتجعلهنّ يؤمنّ أيضاً أنهن صاحبات مشروع تنموي ويستطعن المشاركة في المجتمع بأدوارٍ توازي أدوار الرجال، وذلك بتحديد مجالات معينة لا تزال تشهد تفاوتات وتمييزاً بين الجنسين، وتستلزم اتخاذ تدخلات من المؤسسات التنفيذية المعنية على صعيد السياسات بشأنها لزيادة مشاركة النساء في الاقتصاد الوطني، كما تتبع أهميتها من تغييرها للثقافة المجتمعية الراضية للعنف والتمييز ضد المرأة والقادرة على مواجهتها، وصياغة ووضع السياسات والبرامج وفق عدة مستويات وهي: المستوى المؤسسي، المستوى الاجتماعي، والإطار القانوني، والمستوى التشريعي.

## الفئات المستهدفة:

- أ- النساء العاملات.
- ب- الشباب والمراهقون من كلا الجنسين في الوسط المدرسي والجامعي والمهني.
- ج- المتدخلون الاجتماعيون (الأمن والشرطة، المحامون، القضاة، الأطباء، الجمعيات غير الحكومية، رجال الدين، وغيرهم).
- د- ممثلون عن البرلمان والأحزاب السياسية، أعضاء البلديات، النقابات العمالية (الموظفون والمساعدون).
- هـ- ممثلون عن المنظمات النسوية وممثلي القطاع الإعلامي (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، وزارة الثقافة، المركز الوطني للثقافة والفنون).
- و- بعض الجهات المعنية بالتنفيذ (وزارة التربية والتعليم، الجامعات الأردنية، وزارة التنمية الاجتماعية، دار حماية الأسرة، وزارة الصحة، الخدمات الطبية الملكية، مؤسسة المدن الصناعية، التجمعات الصناعية، المجلس الأعلى لحقوق ذوي الإعاقة، وحدة الجرائم الالكترونية، وزارة الأوقاف والمقدسات الإسلامية، مجلس رؤساء الكنائس، المجلس الوطني لشؤون الأسرة، المجلس الأعلى للسكان، دور إيواء النساء المعنفات، دور الرعاية والتأهيل، وزارة الشباب).

## محتوى الاستراتيجية:

### يتركز العمل حول خمسة محاور أساسية هي:

#### الهدف الأول: إعداد بيئة عمل آمنة وصحية

أ- إعداد بيئة عمل آمنة تحافظ على صحة العاملات وتبعد الأذى عنهن من خلال تدريب العاملات بأمور الصحة والسلامة والمخاطر، لزيادة قدرتهن على حماية أنفسهن من الأضرار وتحسين صحتهن، حيث أن تدريب العاملات وتثقيفهن يحميهن من الأمور السيئة التي قد تحدث لهن منذ البداية والوقاية من جميع الأمراض والإصابات المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلى تزويد العاملات بالمعلومات والمهارات التي يحتاجها لتنفيذ الأعمال بأقل قدر من المخاطر المحتملة التي قد تصيب صحتهن وسلامتهن، ولا غنى عن تلقي التدريب فيما يتعلق بحقوق العاملات ومسؤولياتهن وكيفية التصرف في الحالات الطارئة والتعامل مع المعدات بصورة آمنة، بالإضافة إلى التدريب على كيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية وطريقة التعامل مع المواد الخطرة، وتكرار التدريب من حين لآخر (مرة كل عام على الأقل).

ب- الرعاية الطبية في مكان العمل، وخاصة عند القيام ببعض الأعمال في قطاع العمل غير المنظم أو الأعمال التي تؤثر على سلامة الآخرين، وينبغي أن تبدأ الرعاية بتقييم العاملات المنوط بهم القيام ببعض الأعمال على أن يشمل الفحص الطبي فحص قدرتهن على إنجاز الأعمال فضلاً عن تحديد الحالة الصحية لهن في الوقت الحالي وذلك لتحديد التغييرات في وقت لاحق، وكذلك يحدد الفحص الطبي إذا ما كان لديهن مشكلة صحية قد يساهم العمل في زيادتها، ومن هذه الاختبارات اختبارات الرصاص في الدم، واختبارات الدم لأنواع معينة من المبيدات الحشرية (الفوسفات العضوي)، وفحص الأشعة السينية على الصدر لإظهار أمراض مثل السل أو أمراض الرئة المهنية مثل المرض الذي تسببه مادة الأسبستوس.

ج- تشكيل لجنة مكوّنة من عدد قليل من العاملات، على أن تجتمع هذه اللجنة مع المشرفين من وقت لآخر لمناقشة كيفية سير الأمور وما يجب القيام به لتحسين تدابير الصحة والسلامة.

د- العمل على وضع لوائح وإجراءات للسلامة والصحة المهنية، وتوعية للمشاركة في تنفيذ تلك اللوائح والإجراءات في جميع مواقع العمل.

هـ- تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

و- الاحتفاظ بسجلات دائمة لمتابعة الإصابات والأمراض الناتجة عن العمل، بهدف اتخاذ خطوات لتجنب تكرار حدوث إصابات مماثلة مستقبلاً.

ز- تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، حيث تتلخص مسؤولية أصحاب العمل في الالتزام باتباع وتنفيذ قوانين ومواصفات السلامة والصحة المهنية، وتوفير مكان وبيئة عمل خالية من أية مخاطر قد تؤدي إلى وقوع إصابات بين العاملات.

في حين تكمن مسؤولية العاملات في الالتزام باللوائح وإتباع وتنفيذ إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية، ومساعدة صاحب العمل في تطوير برنامج السلامة والصحة المهنية.

ح- تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة المخاطر، حيث يتم رصد شامل لكل العمل (معدات، كيماويات، آلات، بيئة العمل والمكان، المرتادين المكان مثل عمال الصيانة)، ورصد احتمالات حدوث مشكلة، وذلك لخفض مستوى المخاطر (محاولة تحسين الأثر السلبي إلى أثر إيجابي)، وعند تحديد المخاطر يجب فحص كافة جوانب العمل مثل العمل بالماكينات المختلفة والعمل مع المعدات والآلات الكهربائية وأوضاع العمل (الجلوس، الوقوف، الوصول إلى أو مناولة الأشياء) ومدى اختلاف وتنوع مهام العمل.

ط- إدراج الأنشطة غير الروتينية مثل الصيانة والإصلاح أو التنظيف، بالإضافة إلى مراجعة كافة الظروف الطارئة التي يمكن حدوثها (مثل انقطاع التيار الكهربائي أو حالات الطوارئ) وكيفية تأثيرها على إجراءات السيطرة على المخاطر.

ي- وضع إرشادات حول النوع الاجتماعي فيما يخص الإدارة السليمة لبيئة العمل في كافة مواقع العمل المختلفة لضمان شمول احتياجات العمل لكلا الجنسين.

ك- الوقاية في حالات الطوارئ والتأهب والاستجابة لها، وينبغي لهذه الترتيبات أن تحدد احتمالات وقوع الحوادث والحالات الطارئة، وأن تتصدى للوقاية من المخاطر المرتبطة بها في مجال السلامة والصحة المهنتين، وينبغي لهذه الترتيبات أن تكون متمشية مع حجم وطبيعة نشاط العمل، على أن توفر المعلومات الضرورية والإبلاغ والتنسيق الداخليين بهدف حماية كل العاملين اذا حدثت حالة طارئة في مكان العمل، وضمان وجود خدمات الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية ومكافحة الحرائق وإجراءات إخلاء كل الموجودين في مكان العمل.

ل- تعزيز القدرات المؤسسية للسلامة والصحة المهنية وجهاز التفتيش المركزي، وتقوية وتطوير الهياكل التنظيمية والإدارية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل وفق أحدث المعايير والاشتراطات الوطنية والعربية والعالمية، كما يندرج تحت هذا الهدف ما تطلبه العولمة والاقتصاديات السريعة من نظام تفتيش عمل مرن قادر على التكيف مع الحاجات الجديدة، والابتعاد عن التوجهات الحديثة الحالية في تفتيش العمل من مجرد التنفيذ والعقوبات المباشرة إلى مقاربة تركز على الوقاية والحماية وتحسن شروط العمل وبيئته، بحيث يتطرق التفتيش الحديث إلى كافة النساء والرجال العاملين في كافة ظروف العمل بما في ذلك الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بالإضافة إلى العاملين في القطاع الاقتصادي غير النظامي والذين جُلبهم من النساء.

م- إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والأشخاص النشيطين اجتماعياً لإمكان الوصول إلى بعض أماكن العمل والعمال وبصفة خاصة النساء العاملات.

**الهدف الثاني: زيادة فاعلية العمل الوقائي لمكافحة العنف والحد من السلوكيات العنيفة داخل المجتمع بما في ذلك مقاومة جميع أنواع التمييز والعنف ضد النساء في مكان العمل**

أ- إشراك المجتمع بالكامل في فهم وتعزيز المساواة بين الجنسين وعلاقات القوة التي تحمي وتحترم حقوق النساء. حيث تعود الاختلافات الرئيسية بين الرجال والنساء إلى الاختلاف في طبيعة الخبرات التي يواجهانها والمحيطة بكل منهما، وهو ما يؤدي إلى اختلاف أشكال الاستغلال التي يتعرضان لها، فالسياقات الاجتماعية تفرض أشكالاً مختلفة من الاستغلال على كل من الرجال والنساء، كما تفرض أشكالاً مختلفة من التحليل للتوصل إلى الأسباب المؤدية لهذه التفاوتات.

ب- نشر المعلومات عن السلوكيات الإيجابية والارشادية التي يمكن الاقتداء بها، وتعزيز النماذج الإيجابية لأدوار الذكور والأعراف والسلوكيات الذكورية الإيجابية غير العنيفة.

ج- تشجيع تبني برامج للحد من العنف والتمييز في مكان العمل.

د- تبني إجراءات لتحويل الثقافة السياسية والصور النمطية ضد العنف، كنشر ثقافة اللاعنف في مدونات السلوك وعدم التسامح مع مثل هذه الانتهاكات، وهنا يبرز التعليم كوسيلة لتغيير هذه العقليات فتبدأ بتعليم المرأة وتدريبها على الدفاع عن النفس خاصة في بداية فترة عملها لتتعلم عدم الصمت وكيفية الرد على هذه التهديدات أو العنف ضدها.

كما يجب التأكيد على أن العبء لا ينبغي أن يكون على النساء وحدهن لحل مشاكل العنف، ومن المهم غرس ثقافة المساواة والتسامح واحترام الآخر من أجل المواطنة وتشجيع التمثيل المتساوي ما بين الرجال والنساء وغرسها في الأطفال في سن مبكرة، بالإضافة إلى عقد جلسات توعوية للطلبة في المدارس والجامعات حول التحرش الجنسي والعنف والتمييز ضد النساء.

هـ- التدريب على السلوكيات الآمنة في مكان العمل كتدريب العاملين والعاملات للتعامل مع المعتدي (عميل، زميل عمل، وغيرها)، وتحديد الاحتياجات التدريبية التي تُبنى على أساس دراسة طبيعة العنف أو التمييز الذي قد تتعرض له العاملات ومن ثم إعداد البرنامج التدريبي وتقييمه.

و- تفعيل دور وسائل الإعلام والمؤسسات الدينية لمعاوضة التغييرات الضرورية لمقاومة مختلف أشكال التفرقة والعنف ضد النساء العاملات.

ز- تعريف الشباب من كلا الجنسين بالمؤسسات والجهات التي تقدم خدمات للنساء المعنفات وطبيعة الخدمات التي تقدمها.

ح- فهم وضمان تطبيق مدونة قواعد السلوك لكافة العاملين المعنيين بالتعامل مع حالات العنف المبني على النوع الاجتماعي.

**الهدف الثالث: مكافحة العنف والتمييز بطرق أكثر فعالية عبر تجنيد المجموعات والاتصال الاجتماعي لفائدة التغيير، وتعزيز السياسات الداخلية الهادفة إلى القضاء على التحيز الجنسي والتحرش والعنف القائم على نوع الجنس**

يتحمل كل مقر عمل مسؤولية توفير أفضل حماية ممكنة للنساء العاملات، والتأكد من توفير بيئة قائمة على الاحترام وإيجاد الحلول الأكثر فعالية والتي تناسب ظروفه على أن تحوي أي سياسات داخلية ما يلي:

أ- الإشارة بوضوح إلى تعريف العنف والطبيعة غير المقبولة للسلوك الجنسي والتسلط والعنف والتحرش القائم على نوع الجنس والعلاقات المتاحة، ويتم ذلك من خلال إدراج أحكام وتعريفات في مدونات السلوك واللوائح في جميع قطاعات العمل (المنظم وغير المنظم)، كما يجب توضيح تعاريف السلوك الجنسي وأمثلة على هذا السلوك الغير مقبول حيث من الممكن أن يكون لدى الناس تصورات وتعاريف مختلفة لفعل معين.

ب- تقييم الوضع في أماكن العمل العامة والخاصة للحصول على معلومات تفصيلية عن حالات العنف، ويستند هذا التقييم إلى بيانات كاستعداد الضحايا للإبلاغ عن الإساءة، ورضاهم فيما يتعلق بالخدمات والأنظمة، ويعد هذا التقييم للوضع الراهن هو مرحلة لا غنى عنها في تعبئة الجهود ورفع مستوى الوعي.

ج- التأكد من أن ضحايا العنف يستطيعون الوصول إلى المساعدات السريّة وخدمات المشورة:

قد يشمل هذا الإجراء على رقم خط ساخن (هاتف مجاني) ومستشار سري، ومن الضروري أن يكون هؤلاء النشطاء على قدر من الخبرة والتدريب بما يتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي.

د- انشاء آلية سرية ونزيهة للشكاوى والتحقيق تكون جاهزة للاستماع إلى ضحايا العنف في أي مكان عمل سواء قطاع عمل منظم أو غير منظم أو حتى في المجال السياسي حيث تتمتع النساء بحصانة سياسية لم تحمها من التعرض للعنف والتمييز في معترك العمل السياسي، وخير مثال ما قام به البرلمان السويدي<sup>395</sup> عام 2017 من إيجاد اجراء رسمي لتقديم الشكاوى لرئيس الموارد البشرية وهذا الإجراء خاضع للإشراف باستخدام إخطار كتابي أو شفوي يجعل من الممكن تجنب أي أعمال انتقامية أو أي اتصال مع الشخص المتهم بالعنف، كما يكون التحقيق سري وتتم مقابلة لكل طرف على حدة مع إمكانية مرافقته من قبل ممثلين، ويتم تسجيل المقابلات ويبلغ كل طرف بسير التحقيق الداخلي، كما يتم تدريب المديرين والموظفين الجدد على هذه الترتيبات إضافة إلى برنامج التوعية.

هـ- وضع وتنفيذ العقوبات التأديبية بحق الجناة:

يجب أن يكون هناك نص للعقوبات في القوانين الجنائية وقوانين العمل للعنف ضد السياسيات كما يجب فرض عقوبات تأديبية على المؤسسات المختلفة تماشياً مع الاتفاقيات الدولية.

و- إيجاد آليات للتنسيق والتشبيك مع مختلف المؤسسات العاملة في قضايا العنف ضد النساء، واستقطاب الطاقات المجتمعية (الحكومية وغير الحكومية).

ي- إيجاد قوانين صارمة وملائمة لمنع ومكافحة العنف والتمييز ضد النساء العاملات، وتكمن الحاجة لمثل هذه القوانين لتزويد النساء ضحايا العنف بالحماية والمساعدة وتهيئة الظروف التي يمكنهم فيها الإبلاغ عن العنف وإيصال الجناة إلى المحاسبة، وفي هذا الصدد يفضل التصديق والتنفيذ على الاتفاقيات التي تناولت موضوع العنف في مكان العمل ومواءمة التشريعات الوطنية

395 IPU Issues Brief (2018): Sexism, harassment and violence against women parliaments in Europe, (Inter-Parliamentary Union 2018, CH-1218 Le Grand-Saconnex, Geneva

معها كاتفاقية مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل رقم (190).

كما سيتعين على هذه القوانين والتدابير الأخرى أن تأخذ بعين الاعتبار أي انتهاكات باستخدام تقنيات جديدة مثل العنف الإلكتروني (Cyber Violence)، ومن الضروري أن تكون واضحة بالنسبة للشرطة للتعرف على الحالات التي تنطوي على إساءة على الانترنت والتحقق منها بشكل منهجي، إضافة إلى قدرتها في معالجة انخفاض مستوى الإبلاغ عن العنف والتحرش الجنسي في العمل وفي الحياة العامة وتحسين نصوصها والتأكد من تطبيقها.

من الواضح أن هذه القوانين يجب أن تكون قابلة للتطبيق على مواقع العمل المختلفة بنفس الطريقة المطبقة على بقية المجتمع، وبناءً عليه لا ينبغي أن يتمتع أي شخص يخضع للاتهام بحصانة أو حماية خاصة فقط بسبب منصبه، وخير مثال على ذلك ما جاء في القوانين الفرنسية عام 2017 بما يتعلق بمسألة الثقة في المنصب حيث نصت على عقوبة تكميلية إجبارية لعدم أهلية أي شخص تثبت إدانته بارتكاب جنحة أو جريمة بما في ذلك التحرش الجنسي<sup>396</sup>.

### **الهدف الرابع: تحسين المعرفة والتطوير المنهجي، وإنشاء قاعدة معلومات وبيانات وثيقة الصلة بموضوع العنف وذات مصداقية عالية لمتابعة وتقييم ظاهرة العنف ضد النساء في مكان العمل**

إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الكمية والنوعية المستندة على أسس علمية، لفهم هذه الظاهرة وحجمها وخصوصيتها وآثارها، إضافة إلى دراسات توضح المسالك التي تساعد الهياكل الحكومية والمجتمع المدني في تدخلاتها لمقاومة ظاهرة العنف، وإنشاء قاعدة معلومات وبيانات ذات مصداقية عالية، حيث أن المشكلة تظهر في نقص المعلومات الوطنية وقواعد البيانات التفصيلية التي من الممكن اعتبارها كمرجعية يعود إليها الدارسين والباحثين المهتمين في هذا المجال، والمتدخلون الاجتماعيون (كالأمن والشرطة، المحامون، القضاة، الأطباء، الجمعيات غير الحكومية، رجال الدين وغيرهم).

على أن تكون قواعد البيانات التفصيلية مأخوذة من (مركز حماية الأسرة، المركز الوطني لشؤون الأسرة، اتحاد المرأة، اللجنة الوطنية لشؤون الأسرة، وزارة التنمية، النقابات العمالية والمهنية ووزارة التنمية السياسية، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الصحة، الخدمات الطبية الملكية، مؤسسة المدن الصناعية، المجلس الأعلى لحقوق ذوي الإعاقة، وحدة الجرائم الإلكترونية، دور إيواء النساء المعنّفات، دور الرعاية والتأهيل)، مما سيساعد المرأة ويمكنها لتكون شريكاً استراتيجياً للرجل في عمليات التنمية في بيئة خالية من جميع أشكال العنف والتمييز ضدها.

### **الهدف الخامس: المساهمة في دعم قدرات النساء العاملات المعرضات للعنف أو ضحايا العنف المبني على النوع الاجتماعي وتأهيلهن الذاتي**

أ- إيجاد خط ساخن للنساء العاملات كآلية سرية ونزيهة للشكاوى تكون جاهزة للاستماع إلى ضحايا العنف، حيث يعمل على تقديم المساعدة اللازمة للسيدات المعنّفات مع التأكيد على سرية المكالمات، حيث تمنع الثقافة المجتمعية النساء من التبليغ عن حالات العنف.

396 IPU Issues Brief (2016): "Sexism, harassment and violence against women parliamentarians", (Inter-Parliamentary Union 2016), CH-1218 Le Grand-Saconnex, Geneva

ب- ضمان سلامة النساء في جميع الأوقات.

ج- تقديم المشورة للمعنفات بشأن الجهة التي يرغبون طلب المساعدة منها واحترام رغباتهن.

د- ضمان عدم التمييز في كافة الإجراءات مع المعنفات وتقديم كافة الخدمات بطريقة تراعي وتحفظ كرامتهن، بغض النظر عن الجنسية، العرق، الدين وغيرها.

هـ- السعي الجاد للوصول إلى المشاركة المتساوية لكافة فئات المجتمع من النساء والفتيات والفتيان والرجال (وخاصة الفئات الأكثر تعرضاً للعنف) في تصميم وتقديم الخدمات والمرافق في مرحلة الإعداد والتخطيط والتنفيذ

و- ضمان شمولية وتوفير الخدمات للعاملات من ذوي الإعاقة.

ز- تنظيم أنشطة التمكين الاقتصادي للحد من التعرض للخطر

ح- التأكد من فهم وتنفيذ كافة القطاعات ذات الصلة في دعم قدرات النساء العاملات المعرضات للعنف أو ضحية العنف لأدوارها ومسؤولياتها بما في ذلك إتاحة الخدمات الصحية للنساء والأطفال، والخدمات الاجتماعية / النفسية الاجتماعية، لإحداث التغيير في المعايير الاجتماعية الثقافية، وتعزيز احترام حقوق الإنسان وحقوق المرأة، وتشجيع المعنفات على طلب المساعدة، وتوفير الإرشاد الاجتماعي، بالإضافة إلى توعية قطاع الأمن العام بتطوير وتعزيز استراتيجيات وقائية محددة للتعامل مع المسائل الأمنية المتجددة وآليات التعامل مع حالات العنف وإجراءاته، مع إعطائهم صلاحيات أكبر وخاصة عند التعاطي مع حالات التحرش الجنسي في الأماكن العامة. كما يتعين على كافة الجهات المعنية في مسائل الوقاية التعاون في التنسيق والتخطيط للأنشطة، على أن تكون الرسائل الإعلامية العامة وحملات زيادة التوعية واستراتيجيات تغيير الأنماط السلوكية متسقة ومتصلة بتقديم الخدمات بشكل مباشر لتفادي اللبس وخط الأمور لدى المجتمع.

### 3-4: بناء الواقع الأردني للنساء في مكان العمل

لا بدّ قبل البدء التذكير بمبدأ إبستمولوجي أساسي يتمثل في أن الواقع الذي بحثناه في هذه الدراسة (سلامة المرأة في العمل) لن يأخذ المبادرة أبداً كونه لا يجب إلا حين يُسأل، وعلى هذا الأساس سيكون السهم المنهجي متجهاً من المدرك العقلي نحو الواقع وليس بالاتجاه المعاكس، وإلا سوف نندفع للقيام بمقارنات غير صحيحة بين وقائع أو بين عناصر لا يمكن المماثلة بينهما، كما ستظهر تناقضات واختلافات الأولى أن نُظهرها كتمثّلات، ومن هنا سنهتم في هذه الدراسة بما هو كائن، حيث ستكون السوسولوجيا علمية انتقادية تسعى إلى تعرية واقع الهيمنة وأداة فعّالة للنقد وكشف المُضمر، واستنطاق المسكوت عنه.

في البداية تبدو بيئة العمل للنساء كفضاء صراعي يهدف فيه المهيمنون إلى إعادة إنتاج هيمنتهم، واستخدامهم لشتى الآليات التي تعمل على ذلك، لتصطدم العاملات بكل الأعوان الاجتماعيين الذين بصفة واعية أو غير واعية يساهمون في إبقاء الوضع الراهن من وسائل إعلام ومثقفون بل هيئات الدولة نفسها، بصمتها وسكوتها عما تتعرض له النساء العاملات من تمييز وانتهاكات

وعنف تكاد تكون يومية.

وبعبارة أدق نحن في هذه الدراسة نحلل الأدوات والتصورات لفهم العالم الاجتماعي لبيئة العمل المحيطة بالنساء، مما يسمح لهن بالنضال ضد كل أشكال الهيمنة وإن كانت ناجعة إلى درجة معينة بتوعيتهن القانونية والاجتماعية لما لهن وما عليهن. إلا أن النتائج أثبتت ضعف القدرة لدى العاملات على نفي الهيمنة ذاتها بتقبلها وسكوتها عن العنف والتمييز الممارس ضدها بل وفي بعض جلسات التركيز تبرر له، وبهذا تفقد العاملات النضال ضد مفعول التطبيع الذي يهدف إلى جعل الصياغات الاجتماعية طبيعية، مثل هيمنة الرجال على النساء المؤسّسة على تفوق بيولوجي مزعوم كالتمييز بينهم في الأجور بسبب مبدأ القوامه وغيرها.

وهكذا يتجلى بوضوح الاستعمال الاجتماعي للفاعلين بالكشف عن وسائل الهيمنة، فهو يزودهم كذلك بالحجج القابلة للتعبئة في الفعل السياسي، وخير دليل على ذلك قصور بعض التشريعات الأردنية عن المساواة بين الجنسين كالقوانين التمييزية في العلاوات العائلية والتأمين الصحي التي يستحقها الذكر ولا تستحقها الأنثى، إضافة إلى بعض الإجراءات التمييزية غير المباشرة في قوانين الاستثمار، والمادة (29) الفقرة (أ) البند (6) من قانون العمل الأردني، حيث أعطت هذه المادة حماية المرأة من التحرش الجنسي إذا اعتدى عليها صاحب العمل أو من يمثله ولكن هذا القانون لا يشمل الزملاء ولم يحدد أيضاً تعريفاً واضحاً للتحرش الجنسي بكافة أشكاله الذي يعاقب عليه القانون، وخلو العديد من القوانين من عقوبات واضحة للمعتدين والمتحرشين وغياب التعريفات الواضحة دون شرح أوجه اللبس والغموض فيها.

كما لم تكشف القوانين عن الضبابية المخفية وراء سديم معناها، فالتمتعن في ذلك والممتلك للمخيال الاجتماعي يجد فيها على سبيل المثال العديد من أوجه العنف الرمزي مثل تحديد ساعات العمل في الليل ما بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً (المادة 69) من قانون العمل الأردني، إلا في عدد معين من المهن يستوجب ذلك كالمستشفيات والصيدليات والمطارات، ولكن لا يوجد أي رابط ما بين حظر تشغيل المرأة في أوقات معينة ومحددة وما بين حمايتها من التعرض للتحرش بكافة أشكاله، كونه فعل يقع في مختلف الأوقات وكافة الأماكن مما ينعكس سلباً على نفسية المرأة ويخفّض إنتاجيتها وهذا يدفعها للانسحاب من سوق العمل.

ومثال آخر عليها المادة (42) الفقرة (ب) التي تنص على: «يتم إجراء الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية لإشغال الوظائف الشاغرة وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين»،<sup>397</sup> هذه المادة إيجابية وتحقق للمرأة العدالة والمساواة عند التعيين، لكن المتمتعن في آليات التطبيق وفقاً لتعليمات ديوان الخدمة المدنية (تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات 2017/2019 وتعديلاتها، نجد أن المنافسة بين المتقدمين تعتمد على آليات بناءً على معايير خارج قدراتهم (مكان السكن، تاريخ تقديم الطلب، سنة التخرج، وغيرها) وهذه المعايير لا تكون دائماً لصالح المرأة، إذ أنها لم توضع أصلاً لضمان المساواة في التعيين بين الجنسين، إضافة إلى أن المرأة ممكن أن تتزوج وتلتحق مع زوجها للعيش في محافظة أخرى ومن ثم تبدأ بالدور من جديد من وقت تغيير العنوان.

وفي محاولة الدراسة تسليط الضوء على بيئة العمل التي بدت بكل وضوح غير مساعدة وغير

رفيقة للعاملات ما هي إلا لشحذ الفكر وإعادة التفكير حول قضايا كانت مختلفة بإظهارها من وجهة نظر قائمة على النقد والتمحيص والاستنتاج. وفي هذا المقام حري بنا أن نطرح التساؤلات التالية:

ما الدلالات السوسولوجية لبيئة العمل؟ وبالتالي ما هي التقاطعات والتمفضلات القائمة بين هذه المفاهيم؟

لقد أوضحت الدراسة أربعة أنماط مختلفة من الرأسمال الذي يملكه الفاعل المجتمعي في الأردن والذي يبدو واضحاً جلياً بأنه الذكر، وتفتقد إليه الأنثى في مجتمع الدراسة.

## أ- رأس المال الاقتصادي:

ويتكون من العوامل المختلفة للإنتاج (الأرض والمصانع والعمل ...) ومجموع الثروات الاقتصادية المدخيل والإرث والثروات المادية، وبعبارة أدق، هو ذلك الكم المتراكم من المقتنيات المادية التي يحوزها الأفراد والتي يستخدمونها في سبيل تقوية مواقعهم في عمليات الصراع والتنافس، ورأس المال الاقتصادي من الممكن تنميته عن طريق الاستفادة منه، والمطلع على الفضاءات في الأردن لا يعجزه معرفة صاحب علاقات القوة فيه، وبالنظر إلى الأرقام الإحصائية ندل على الهيمنة الاقتصادية الذكورية في الفضاء العام، حيث أن النسبة الأكبر لمالكو الأراضي<sup>398</sup> في الأردن ومن حيث المساحة لصالح الذكور بواقع (48%، 67.2%) على التوالي وتنخفض النسبة للإناث حيث بلغت (17%، 10%). وكذلك الحال بالنسبة لمالكي الشقق والمساحة الأكبر منها لصالح الذكور حيث بلغت (58.6%، 69.4%) مقارنة ب (24.1%، 23%) على التوالي للإناث. وبلغت نسبة الذكور المقترضون من البنوك التجارية حوالي (79.7%) مقابل (18.5%) للإناث، في حين كانت القيمة الإجمالية للقروض من البنوك التجارية للذكور والإناث ما نسبته (81.5%، 18.5%) على التوالي، كما بلغ إجمالي قيمة الودائع للذكور والإناث ما نسبته (76.4%، 23.6%) على التوالي، في حين بلغت نسبة العاملون الذكور المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي حوالي (71.4%) مقابل (28.6%) للإناث.

إن التفاوت الاقتصادي والدخل والحصول على الموارد وغيرها من الأوجه التي تقلل فرص تمكين النساء وقدرتهن على اتخاذ القرارات وبالتالي تزيد من تبعيتهن، وهذا بحد ذاته كفيل بإعادة إنتاج العنف داخل المجتمع وفي مكان العمل.

وهنا يُظهر رأس المال الاقتصادي النظام الرأسمالي حيث من الممكن تحويله إلى أشكال أخرى من رؤوس الأموال، كما ويمكن ضمان استمراره عن طريق التوريث، والذي في مجتمعات كثيرة يحرمون الإناث منه، بالإضافة إلى ما سبق فإن الكثير من النساء لا يستطعن الاستفادة من الخدمات المالية، لأن جانباً من المشكلة قد يكمن في أنهن لا يشاركن بالقدر الكافي في إدارة المؤسسات المالية، حيث تعتبر نسبة تمثيل النساء في هذه المؤسسات مخيبة للآمال- سواء كموظفات تنفيذيات أو أعضاء في الإدارة أو في مجالس الإدارة، وبهذا تظهر لنا في الدراسة وبوضوح تلك الطبقتين الاجتماعيتين بين من يملك السلطة والمال وبين من لا يملك فيتبع ويهيمن عليه.

## ب- رأس المال الثقافي:

يعبّر مفهوم رأس المال الثقافي عن مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة، والتي اختيرت لكونها جديرة بإعادة إنتاجها ونقلها خلال عمليات التدجين المختلفة.

فجاء الاتفاق على الكثير من هذه الصور والتمثيلات في مجتمع الدراسة وخاصة في جلسات النقاش المركّزة وفق رؤية المتحدثين من الرجال والنساء فمنها ما تدعوهم للعودة إلى الفضاء الخاص: «أسمع دائماً مقولات تدعونا للعودة إلى المنازل وخاصة المطبخ»، وبعضها تحمّلهم المسؤولية عن بطالة الرجال بسبب دخولهم إلى المجال العام: «نحن السبب في بطالة الرجال وعدم قدرتهم على الزواج»، كما سمعنا من بعضهن أصوات تنادي بالصمت وتقبل العنف أو التحرش الجنسي خوفاً من وصمة العار: «من غير الممكن أن تشتكي امرأة من العنف أو التحرش إلا وينقلب الأمر عليها إما بتشويه سمعتها وسمعة أهلها»، وأيضاً: «من الممكن أن تتحول الشكوى عن العنف ببساطة إلى قضية شرف في العائلة»، وبعض تلك الخطابات تساعد الذكر على انتهاج سلوك العنف منها: «في النهاية سيتم تبراة الذكر لتصبح الأنثى الخاسرة الوحيدة»، وأيضاً: «تُحل الشكوى بفنجان قهوة، يُفلت الذكر من العقوبة».

في حين كانت بعض الدلالات والمعاني مرتبطة بالتفسيرات الدينية ومنها: «أول اتهام سيوجه إلينا لماذا نذهب للعمل ونضطر أن نسمع هذه المضايقات، وقد حث الإسلام على بقائهن في المنزل لحكمة»، أو «لباسنا وطريقة مشيئنا هي السبب، فلولاها لما نظر إلينا الرجال» وأيضاً «أنا لست مع تحرر المرأة والدعوة للاختلاط بالرجال فهذا حرام وليس من عاداتنا وتقاليدينا»، والعديد من السلطة اكتسبها الذكر بسبب مسألة القوامة، حيث بررت العوامل سبب التمييز بينهن وبين الرجال في ذلك بل ومتقبلات للأمر كأنه حقيقة مطلقة: «أنا أعلم أن الرجل هو المسؤول عن العائلة ويستحق تلك الزيادة» وأيضاً «راتب المرأة لها وحدها، إما راتب الذكر فليس له بل يصرفه على العائلة فالقوامة له وهو المسؤول عن التزامات الأسرة»، ومن بين الخطابات ما أجمعت غالبية المبحوثات على تكراره على مسامعهن ومفاده أن الذكور وخاصة المقربين في بداية عملهن كانوا ينعتهن بناقصات عقل ودين فالتجارة والعمل خلقت للذكور وليس لهن، كما جاء على لسان زوج إحدى المبحوثات من صاحبات الأعمال: «لو كنتن تصلحن للعمل العسكري أو السياسي أو الإدارة لما قال عنكم الرسول صلى الله عليه وسلم ناقصات عقل ودين، ربنا من خلقنا وهو أدرى بخلقنا وقدرات خلقه».

ومن هذه التمثيلات ما تبحث عن تبريرات لها من أجل القول بأن البناء الذكوري في هذه المرحلة لا يسمح لنا بتجاوز تلك الفضاءات: «فأنا أخت رجال وابنة رجل رباني على الابتعاد عن الجنس الآخر فتخلي لو علمت القبيلة بعلمي مع الرجال ما هو موقف والدي»، وبالتالي تلك الفضاءات كانت السبب في الاستثمار بالذكور دون الاناث: «أصحاب العمل لا يستثمرون بالنساء فكم أتمنى أن آخذ دورة تدريبية في الإدارة الا أنهم دائماً يرشحون زملائي الذكور بحجة أن لدي مسؤوليات أسرية ولا أستطيع أن أتأخر بعد الدوام»، كنت أنتظر أن يضع المدير اسمي في التدريب وعندما ذهبي لإجازة الأمومة رشّح زميلي، كما تبين ان التقسيم البيولوجي قد أدى إلى تقسيم اجتماعي للوظائف

والمكانات حتى في مكان العمل: « في منطقتنا لا تستطيع النساء العمل في العديد من الوظائف لأنهن سيوصف بالمسترجلات مثل العمل في البلدية أو كمهندسة، أو في المحاكم»، وأيضاً « كان لزاماً علينا أن نخضع لخيارات الذكور وموافقتهم على عملنا والتي في الغالب معلمة»، أو « كثيراً ما نسمع أن هذا عمل يليق بالمرأة وهذا لا يليق، وهذا عيب وهذا حرام».

أما رأس المال الثقافي الذكوري فبني على ما تفرضه الرجولة، فكانت تُختزل في تمثيلات ومعاني قائمة في الغالب على التبريرات البيولوجية التي عملت بدورها على تقسيم الوظائف والادوار الاجتماعية، كعبارات من قبيل: « ما فائدة النجاح في العمل إذا كانت المرأة فاشلة في منزلها، فمهما وصلت المرأة في العمل هل ستكون راضية عن نفسها إن كان أولادها فاشلين»، أو «الرجل الحقيقي هو الذي يعمل وزوجته في منزلها معززة مكرّمة»، وأيضاً « الرجل هو صاحب الكلمة الفصل في المنزل»، كما شيدت بعض الخطابات بالتنميط الجندي للوظائف: « لكل مكان عمل طبيعته الخاصة، فمثلا يوجد أعمال لا تناسب المرأة، كالشركات التي دوامها طويل، لأنها تؤثر على حياة المرأة في المنزل وواجباتها»، وأيضاً « يوجد أعمال خلقت للمرأة ولا يصلح الرجال للعمل فيها، وأعمال خلقت للرجال ولا تصلح النساء فيها»، بينما اتفق غالبية الذكور على أن المرأة لا تصلح للقيادة بسبب عاطفتها: « فهل السياسة ومقارعة الرجال مثلا مكان يصلح لعمل المرأة، ألسنت بهذا أعرضها بنفسها للعنف»، ويربط آخر القيادة والوصول إلى المراكز الإدارية العليا بتفسيرات دينية متعلّقة بمسألة القوامة: « قد تصلح المرأة للقيادات الصغرى ولكن لا تصلح في الأماكن الحساسة كرئيسة للوزراء أو الجيش أو أي قرار مصيري لأنها عاطفية» أو «لو كانت تصلح لكان الله قد ولّاهها قيادة المنزل وأعطاهها القوامة».

تؤكد النتائج ارتباط رأس المال الثقافي بالهيمنة عن طريق استخدامه للحفاظ على الوضع الراهن بالنسبة للمهيمن، أو في قلب الموازين بالنسبة للطامحين، وخير مثال على ذلك ما جاء على لسان إحدى القياديات من صاحبات الأعمال حين قالت: «من الأمثال ما يضعف عزيمة المرأة مثل بيت المرأة جنتها، وتحملني وضعك على قد لحافك مدّ رجلك، كلها أمور محبته، لماذا لا أطوّل هذا اللحاف، ولماذا ما أطلع وأنتج وأعيش أحسن».

### ج- رأس المال الاجتماعي:

من الممكن اعتبار رأس المال الاجتماعي كما أظهرته النتائج ميزة فردية تظهر في سياق اجتماعي، وأن الفرد يستطيع حيازتها عبر أفعال هادفة، كما يستطيع الذكر تحويل رأس المال الاجتماعي إلى مكاسب اقتصادية اعتيادية، نظرا لأن هذا يعتمد على نوعية الواجبات الاجتماعية والروابط والشبكات المتوفرة للذكور على عكس الإناث، وبتعبير آخر، تعتمد مدى قدرة الفرد على الوصول إلى الموارد معتمداً على شبكة علاقاته الاجتماعية (معارفه وانتماءاته المختلفة وعضويته في روابط ومؤسسات مختلفة) وعلى قوة هذه العلاقات وثباتها، وهو ما ظهر بالتحيزات التي أبداه البنوك في تفضيلهم إعطاء القروض للذكور دون الإناث: « إن أول مشكلة كانت الحصول على التمويل وخاصة من الإجراءات البنكية للحصول على قرض، فقد بقيت يومين كاملين حتى استطعت فتح حساب جديد في بنك آخر من رغبتهم بفاتورة كهرباء حديثة وأنا أدفع على الانترنت ولا توجد لدي فواتير، بالإضافة إلى عقد المنزل الذي باسم زوجي والعديد من الإجراءات لأنصدم بتعقيد أكبر في معاملة القرض مما دفعني للاقتراض من أقاربي».

ولذلك فإن رأس المال الاجتماعي يمثل قوة وسلطة تساعد على خلق وترسيخ مزايا اجتماعية للفاعلين وتساهم في تمكين وتوسع الشبكات الاجتماعية لتشمل المجتمع بأكمله بما تحويه تلك الشبكات من فعاليات تقوم على كل ما من شأنه تقوية النظام الاجتماعي.

إن ما يلفت في هذه الدراسة ظهور رأس المال الاجتماعي ليس كتعبير عن الشعور والثقة بالآخرين أو تعبيراً عن قيم التضامن والتبادل كما افترضها بوتنام "Putnam" أو كولمان "Coleman"، إنما ظهر كرأس مال فردي كان معنياً بإبراز الدور الذي يتولاه رأس المال بشكل عام (الاجتماعي والاقتصادي والثقافي) في إنتاج اللامساواة في المجتمع باعتبار أن الموارد والمنافع التي يوفرها رأس المال بأنواعه تتباين بين فرد وفرد وبين مجموعة وأخرى.

ومن هنا يمكن القول، أن رأس المال الاجتماعي بحسب دراستنا يمثل مجموعة من العلاقات والاتصالات والمعارف والسندات التي تمنح المهيمن وهم الذكور قدراً من المكانة الاجتماعية، وسلطة الفعل ورد الفعل الملائم بفضل كم وكيف أو نوعية هذه الروابط والعلاقات، حيث بدأت الفوائد المادية بمبدأ القوامة، ثم القرابة، ثم النظام القبلي الذي يسانده، مما أعطاه مصدراً للقوة للحصول على منافع وأرباح، وهو ما يُفسر إلقاء اللوم على الأنثى في قضايا التحرش فتارةً يبرر المجتمع ذلك بسبب لباسها أو طريقة مشيتها أو حتى اتهامها بالكيد، والمؤسف أن المرأة إن تجرأت وأرادت الشكوى قد تُحل القضية بتدخل الذكور وشبكة العلاقات وتنتهي "بفنجان قهوة" كما جاء على لسان بعض النسوة، وبهذا تحوّل الفضاء العام إلى مجتمع ذكوري لهم القيادة والريادة والسلطة، وهو ما يفسر ممارسة العنف على النساء السياسيات واستهدافهن والتأثير عليهن في الحيز العام بشكل رئيس، ويسعى إلى إقصائهن منه وإعادةهن إلى الحيز الخاص، باعتبار الحيز العام مملكة للرجال كما جاء على لسان إحدى السياسيات: "لقد تعرّضت للعديد من أشكال العنف المجتمعي لرغبتني دخول المعتكك السياسي والعمل فيه، لدرجة أنه في إحدى المرات زارنا ممثلو الحزب إلى المنزل ودعوني للانسحاب من العمل الحزبي، كما تعرضت للتهديد المستمر والضغط علي وعلى عائلتي لأنسحب من عضوية الحزب لأنه لا يلائم مقاييس رجال العشيرة أو الحزب".

إذن، فإن شبكة العلاقات السابقة في مجتمع الدراسة هي نتاج استراتيجيات استثمار اجتماعي يُظهره الفاعل عن وعي أولاً، بهدف أن يخلق ويدعم ويحافظ وينشط الروابط التي يمكنه أن يطمح في أي لحظة إلى أن يجلب منها منافع مادية أو رمزية.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى الارتباط بين رأس المال الاجتماعي والحصول على وظائف أفضل والترقي المهني (كوصول الذكور إلى المراكز القيادية التنفيذية) والأرباح العالية (غالبية المجتمع يشجعون الذكور على إدارة مشاريعهم الخاصة) والرعاية الصحية (كشمول العائلة في تأمين الذكور على عكس الإناث)، وكشف اتجاه آخر من هذه الدراسة عن أن نقص رأس المال الاجتماعي قد فاقم مشكلات النساء العاملات، فظهر الإقصاء الاجتماعي كأحد أشكال رأس المال الاجتماعي الذي أدى بالنساء غير المستفيدات من الامتيازات الاجتماعية إلى السقوط نحو برائن الفقر، كما جاء على لسان إحدى صاحبات الأعمال الذين تشاركوا مع الذكور حيث تبنّوا وأعادوا إنتاج الثقافة المهيمنة: "المرأة تغار من المرأة، وقد تقسوا عليها بالكلام، أما أنا فأقوم بالتعامل معها بحزم حتى لا تتجاوز حدودها وأعاقبها معنوياً في غالب الأحيان، فلا أدعوها إلى حفلة للمدرسة مثلاً".

## د- رأس المال الرمزي:

يقصد برأس المال الرمزي الموارد المتاحة للفرد نتيجة امتلاكه سمات محددة كالشرف والسمعة الطيبة والتي يتم إدراكها وتقييمها من قبل أفراد المجتمع، ويتطلب تراكم هذا الشكل من رأس المال جهداً متواصلاً من أجل الحفاظ على العلاقات التي تؤدي إلى الاستثمار المادي والرمزي له، وبما أن رأس المال الرمزي يحيل إلى سمو المكانة والرفعة والشرف، فهو بذلك يشير إلى درجات المكانة التي يكتسبها الفرد، ويتم التعبير عن هذه المكانة أو القوة الرمزية من خلال علامات التمييز داخل كل مجال، تلك العلامات التي تعمل على إبراز وتأكيد المكانة الاجتماعية في المجتمع وتميّز كل فرد عن غيره بحسب المنزلة التي يتمتع بها، فيشعر الفاعلون الاجتماعيون عن طريق التنشئة وعمليات التربية بوجود رأس المال الرمزي، غير أنهم لا يعترضون على وجوده بصورة أكبر عند الأشخاص الذين يتمتعون بقدر أكبر منه وذلك لأنه أصبح مغروساً فيهم، هذا التسليم نتيجة للسلطات التي تحت الآخريين من أجل اندماجهم في الحقل على التسليم بقيمة رأس المال الرمزي<sup>399</sup>، وعليه فإن النتيجة التي نخلص إليها هي أن رأس المال الرمزي هو تلك الرؤوس الأموال الأخرى (الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية) عندما تتحول إلى قوى رمزية تعطي لأصحابها مكانة رمزية مرموقة، ومنه نستطيع القول ان الذكور هم أصحاب الشرعية بحسب اعترافات الآخريين ومن بينهم الإناث في مجتمع الدراسة، والتي تأسست على الاعتقاد والثقة بل ولا مجال لمناقشتها أيضاً كما جاء على لسان المبحوثين والمبחותات: "لقد تغيّر العالم للأسوأ منذ زاحمت المرأة الرجل في العمل وهو المسؤول عن المنزل والقوامة بيده"، أو "المرأة عملها في بيتها فهل سنغيّر فطرة الله التي فطرنا عليها!"، وأيضاً «إن عاداتنا وتقاليدينا تقدم العمل المنزلي على العمل المأجور، ولولا متطلبات الحياة القاسية لبقينا معززات مكرمات في بيوتنا»، وهنا تظهر الدعوة للتمسك برأس المال الرمزي لإعادة صناعة المرأة التقليدية، والتي من أبرز معالم هذه الصورة اختزالها للمرأة في إطار واحد اصطلحت الباحثة على تسميته «بالمرأة القابضة في فضائها الخاص»، وإن أرادت تجاوزه إلى الفضاء العام فإن خطواتها على الأغلب لم تتجاوز التقسيم الاجتماعي الذي رسمه لها المجتمع سلفاً وقيده بثنائيات الطبيعي والثقافي، ولهذا يتربع الذكر على عرش السلطة والخطاب ومراكز صنع القرار سواء في الأسرة أو الشارع أو مكان العمل ومؤسسات المجتمع بشكل عام، وهو ما ظهر في جلسات النقاش المركزة النقاش من حيث اتفاق المبحوثين ذكوراً وإناثاً على أن الذكورة شرط للقيادة، وأن النساء لا يملكن القدرة الكافية لقيادة وتفسير الحياة من خلال أجندتهن الخاصة المبنية عاطفياً، أما الرجال من وجهة نظرهم أقدر على التحكم بعواطفهم وبالتالي أقدر على اتخاذ القرارات الحكيمة؛ التي تعد أساس القيادة الحكيمة بنظرهم، كما جاء على لسان أحد الذكور: "إن الأولوية في المجال السياسي، والقيادي وأي عمل ميداني للذكور، فتخيّل المرأة الحنونة عندما تصبح رئيسة بلدية مثلاً تذهب مع العمال في عملهم الميداني وأيام الثلوج والفيضانات، من خوفنا عليها لا يجب أن نوافق وبهذا يكون تمييزاً إيجابياً للمرأة»، وأيضاً: "نحن لسنا في مجتمعنا الأردني كالغرب ولنا عاداتنا التي لا بد من احترامها، فلا نطلب مساواة تامة بل متكافئة، فلماذا لاتعادل شهادة المرأة شهادة الرجل أليس هناك حكمة؟".

399 صلي، أنيسة، وعماني، نريمان (2019): مفهوم إعادة الإنتاج عند بيار بورديو، رسالة ماجستير، جامعة 08 ماي 45، الجزائر

وعلى ضوء الخطابات المهيمنة السابقة التي تشير إلى امتلاك الرجل رأس المال الثقافي للذكور أصبح من الصعب على الاناث النفاذ إلى مراكز صنع القرار على نطاق أوسع أو حتى التوفيق بين أعمالهن المنزلية ومشاركتهن في سوق العمل بشكل عام، كما أن علينا أن نقبل في ذات الوقت أن الفروق الموضوعية التي توجد في الثروات المادية وما تدره من فوائد تتحول إلى امتيازات معترف بها في التمثّلات التي تكون لدى الذكور، ومعترف بها ومقبولة كفرق مشروع يعمل بفعل ذلك كرأس مال رمزي يخول فضل وحق الامتياز وباعتراف الطرف المُهيمن عليه (الاناث).

ومن رأس المال الرمزي السابق من الممكن أن نفسر الفائدة والسلطة في العلاقة بين الملكيات المميزة كاللغة والجسد، وجعلها أساليب معبرة وأشكال محوّلة من الأوضاع داخل علاقات القوة، ومن خلال هذه الأفكار استنتجنا أن رأس المال الرمزي هو بمثابة كاريزما تجعل ممتلكيها (الذكور) مُعترف بهم وبهيمنتهم، وهذا الاعتراف الطوعي للاناث الذي كشفته الدراسة في العديد من المواضيع هو ما يعطي الشرعية للمراتب العليا التي يتمتع بها الذكور، ويقدم مثال الشرف وربط التحرش الجنسي بشرف العائلة ومسؤولية الذكور بالدفاع عنه هو صيغة واضحة للمال الرمزي، ولا توجد إلا عبر السمعة،

تلك السمعة التي لا تتجاوز كونها معتقدات خاصة تجعلهم يدركون ويقيّمون خصائص معينة وأنواع من السلوك إذا كانت شريفة أو مخلة بالشرف، وهو ما عبرت عنه إحدى المبحوثات قائلة: والله لو اشتكيت وعلم اخوتي سيضربونني ويمنعونني من الخروج حتى عند منزل اختي لأنني سوف أضرب سمعة العائلة، وأن رجالها غير قادرين على حماية الاناث فيها ومن الممكن أن تتحول ببساطة إلى قضية شرف في العائلة».

وتكملة لما سبق، ندرك ارتباط رأس المال الرمزي بأهمية الموقع الذي يشغله الفرد في الفضاء الاجتماعي من جهة، وبالقيمة التي يضيفها الناس عليه من جهة أخرى، وتتعلق هذه القيمة بأنظمة استعدادات الأشخاص وتصوراتهم المتوافقة مع البنى الموضوعية القائمة.



خاتمة:

قولبة النساء العاملات في الفضاء العام

لقد تبين في هذه الدراسة عملية قولبة للنساء العاملات وفق معطيات وأيديولوجيات النظام المجتمعي وإشباعه وغرس كل ما من شأنه تكوين نساء أساسهن مبني على مقومات قانون وأعراف المجتمع المهيمن، وعاينت النتائج السابقة المساحات الجندرية لبيئة العمل التي تشكلت تحت النظام الرأسمالي، حيث تعيد تصاميم ومعايير السلامة في بيئة العمل خلق هرميات الجندر، فالطريقة التي تُصمّم فيها مباني العمل وخلو غالبيتها من الحضانات أو الاستراحات، والمواد والأدوات اللازمة للنساء والنقل العام كلّها تقترح بشكل أو بآخر مساحات مقتصرة على استعمال الذكور لتصبغ تلك الأماكن بالفروقات بين الرجال والنساء، وتحول النتيجة دون الاستعمال المفيد والمريح للأشياء والأماكن في فضاء العمل، مما يتسبب لهن بالعديد من الإصابات العضوية والنفسية والتي للأسف يستهان بها ولا تؤخذ على محمل الجد، وجوهريا فإن «كينونة العاملات» تصبح محدودة بما «يكنّه» في أماكن عملهن، ويمكننا عندئذ النظر إلى المفهوم الثقافي لفكرة "المرأة كمكان"، فقليلة هي الأماكن التي تأخذ بعين الاعتبار جسد المرأة في مرحلة التخطيط وتصميم المباني، وقد استطاعت نتائج الدراسة أن تصل إلى الطبيعة الجندرية لأماكن عمل النساء على الرغم من أنها قليلاً ما تبدو واضحة جليّة، ويعود ذلك لكون مفهوم العاملات عن المكان غير واع لتأثير المكان على أجسادهن، ووجود علاقة عضوية بين الفضاء واستعمالاته المختلفة ونشاطاتهن فيه.

كما يحاول الخطاب المعلن للنساء المعنّفات إبراز العنف على أنه عنف جسدي بالدرجة الأولى وكأن التضييق على النساء وحرّياتهن وحرمانهن السياسة والكلمة الحرّة ومن المقاومة أو حتى الشكوى والتمرد على قصور النظام عن حمايتهن أو حتى محاولتهن الخجولة لتغيير التصورات والصور النمطية عنهن هو أمرٌ هيّن ولا داعي حتى من المرور عليه، وبهذا يسعى المجتمع الأردني بطريقة مباشرة وغير مباشرة إلى الحفاظ على مكوناته كنسق مترابط الأجزاء وإلى نقل هذا الموروث الثقافي عبر الأجيال من أجل إنتاج وإعادة إنتاج المجتمع، كما يحاول هذا الخطاب المعلن عن التحرش أو العنف إرجاع هذا العنف إلى جسد المرأة أو لباسها أو حتى إلى البطالة والجوع وكأن قوى التقليد في المجتمع وما تنتجه من تصنيفات ميثولوجية بين الرجولة والأنوثة لا أثر لها على أرض الواقع، فنجد العديد من المبحوثين والمبحوّثات على الرغم من مواكبتهم للتغيرات الاجتماعية إلا أنهم يقيمون جداراً فاصلاً بين بؤار التغيير الاجتماعي والخصائص الثقافية والبنوية لها، لهذا عايّنا في هذه الدراسة بعض المسكوت عنه وبعض الحقائق التي يجب أن تُطمس حتى في خطاب الضحية نفسها، لذلك تضع استراتيجيات فعالة لإعادة إنتاجها والتي تعتمد على ما يملكه الذكور من رأسمال وعلى الأعوان في حد ذاتهم.

ويمكن حصر الصور والمعاني التي سلطت الدراسة الضوء عليها في إطار الهويات الذكورية والأنثوية: فهوية النساء لا تنفصل عنها الهوية الطبيعية للمرأة الفتاة والزوجة والأم، في الوقت الذي تبني وتتطور الهوية الذكورية حول العمل الإنتاجي، ومن هنا يمكننا الاستنتاج أن الفرص المتاحة للنساء لا تخرج عن إطار الأشكال الخاصة كما يُعترف بها، فالتقسيم الاجتماعي للعمل يساوي الرجال بالعمل ويساوي النساء بالعائلة، فيأخذ الرجال راتباً أعلى منهن، وهذه الفكرة تبين لنا جليا قوة البناء الاجتماعي للأفكار والثقافة المتعلقة بالذكر والأنثى، وهذا هو الواقع الذي توصلنا إليه من خلال إجابات المتحدثين من الرجال والنساء.

كما ويحاول الخطاب السابق تبرير التمييز ضد النساء في العمل، فيحاول إرجاعه إلى الطبيعة

البيولوجية للنساء في محاولة لإرجاعها إلى فضائها الخاص، فاستمرار التقليد وما ينتجه أو يعيد إنتاجه من تصنيفات وثنائيات ميثولوجية عن صورة الرجولة والأنوثة تعود لتفرض نفسها على أرض الواقع.

ومن هنا لم تعد بيئة العمل في مجتمعنا مكانا للعمل الذاتي الحر، بل تصبح سلوكا لفرض الامتثال وتطويع الأجساد والعقول، إما من خلال العنف والتمييز أو من خلال تزييف الوعي وتعويد العاملات على تعريفاته وقبولهن به ما دمن خاضعات لمجموعة من الحتميات والجبريات المجتمعية التي تتحكم فيهن، ويعملون على تكريسها في واقع حياتهم. ومن ثم، لا نرى لدى العاملات أي رفض أو مقاومة لهذا العنف المعنوي والرمزي، بل يعتبرونه فعلاً عادياً، على الرغم من خطورته وآثاره الخطيرة نفسياً ومجتمعياً وثقافياً وسياسياً واقتصادياً.

وعلى ضوء ما تقدم، فإن كانت المقاومة الاجتماعية ضرورية إلا أنها للأسف لا تكفي، فالأهم من الفعل السياسي هو خلخلة الفكر التقليدي والتصنيفات المبنية على الذكورة والأنوثة ولمنطق الأشياء عموماً، وهو حلم وإرادة تحملها النساء في المقام الأول وكل القوى الداعمة لحقوق الانسان بانتظار أن تثمر على المدى القريب.

باستعراض ما تقدم من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

#### 3- 5- 1 على مستوى الصحة والسلامة للنساء العاملات:

1. وضع برامج ودورات تدريبية أساسية ومتخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية للعاملات وتأمين بيئة العمل، وإخضاع التدريب للقوانين والتشريعات الوطنية وجعله إلزامي وخاصة في القطاعات عالية المخاطر.
2. تطوير وتنشيط قدرات المفتشين في وزارة العمل والتركيز على فصل تفتيش السلامة عن تفتيش العمل.
3. تبادل المعلومات والخبرات في تفتيش العمل وتعزيز التعاون بين السلطات والمؤسسات المختصة، وتوفير الفرص لتبادل الخبرات والآراء بشأن تفتيش العمل وتنفيذ تشريعات السلامة والصحة المهنية وتشريعات العمل الأخرى.
4. زيادة التوعية والترويج لثقافة السلامة والصحة المهنية بين أصحاب العمل والعمال بوصفها ثقافة المنشأة أو ثقافة الأسرة أو ثقافة المجتمع لاتصالها بجوانب كثيرة من الحياة العملية.
5. إجراء الدراسات الميدانية وإعداد البحوث البيئية الهندسية والإكلينيكية التي تلزم لكشف أسباب مشاكل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واقتراح الحلول وتدريب ذوي الاختصاص والمعنيين بمختلف مشاكل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في قطاعات العمل المختلفة.
6. الاستفادة من وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة في نشر تشريعات السلامة والصحة المهنية، وتوضيح العلاقة الوطيدة بين الصحة والعمل.
7. إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والناشطين في حقوق المرأة لإمكانية الوصول إلى بعض أماكن العمل للعاملات وخاصة في القطاع غير المنظم.
8. المصادقة على الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، المتمثلة في اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155)، واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (161)، واتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية رقم (170).
9. توفير أدوات الوقاية المناسبة لكل عمل، وتدريب العاملات على الاستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية من ملابس واقية وحمایات للرأس والأذرع وأقنعة الوجه ومعدات حماية السمع حتى تكون جزء من برنامج عملها اليومي، وتطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمنشأة لإلزام العاملات على استخدام تلك المعدات، وتنظيم برامج التوعية لهن لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات، إلى جانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة المستمرة لهذه المعدات.
10. وضع وتطبيق برامج عامة وتعليمية لرفع سوية الوعي، وبشكل خاص للنساء

- والأطفال والاشخاص الأقل تعليماً حول الملوثات العضوية الثابتة وآثارها على الصحة والبيئة والبدائل المتوفرة لها، ومن بين حالات التعرض للمواد الخطرة التعامل مع المواد الكيماوية التي تتعرض لها العاملات في قطاع الخدمات وصالونات التجميل وتصنيع الأغذية والمنسوجات والصناعات الجلدية، والمواد المعدية كالعمل قطاع الصحة الذي تهيمن عليه الإناث.
11. إعداد استراتيجية وطنية تُعنى في السلامة والصحة المهنية تتمثل فيها الوزارات المعنية ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية والمؤسسات العامة ومنظمات المجتمع المدني.
12. استشارة أصحاب الشأن الوطنيين، بما في ذلك المجموعات النسائية، بغية تسهيل وضع خطط التنفيذ لديها وتطبيقها وتحديثها فيما يتعلق بسلامة العاملات في مكان العمل، وضرورة تحليل النوع الاجتماعي عند وضع تلك الخطط والسياسات ودمجها مع الاستراتيجية الوطنية للصحة والسلامة في العمل.
13. تصميم قاعدة بيانات شاملة وموحدة لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، بحيث تكون هذه القاعدة مشتركة بين وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي وشاملة لجميع العاملات في سوق العمل الأردني في مختلف القطاعات.

### 3-5-2 على مستوى التمييز في مكان العمل

1. تفعيل الرقابة القانونية على أصحاب العمل وخاصة نظم الحماية الاجتماعية، وممارسة العقوبات الصارمة في حق كل من ينتهك هذه الحقوق.
2. إعداد الدورات التدريبية للتوعية في مجال الحقوق القانونية للعاملات وكيفية ممارستها، ووضع برامج توعوية لمحو الأمية الحقوقية القانونية بين أوساط جميع أفراد المجتمع.
3. تولية البرامج التعليمية والتربوية الموجهة للنشء الجديد أهمية كبيرة والنظر إليها من ناحية جندرية، لتغيير بعض الصور النمطية التمييزية بين الرجال والنساء، وتخليصهم من جميع الأفكار القائمة على التمييز ضد النساء، كما يجب ان تحوي هذه البرامج على تعريفات واضحة للعنف المبني على النوع الاجتماعي وأثره على النساء.
4. التوسع في توفير بيئة صديقة للنساء العاملات، بتوفير الحضانات ورياض الأطفال مقابل رسوم مشجعة في مناطق العمل، وتفعيل المادة (72) من قانون العمل الأردني الذي يلزم صاحب العمل الذي يستخدم 20 عاملة تأمين حضانة لأطفالهن وفي عهدة مربية مؤهلة لرعاية الأطفال ممن هم دون سن الرابعة وأن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.
5. اجراء المراجعة الدورية للتشريعات والقوانين للتأكد من حساسيتها للنوع الاجتماعي.
6. تعديل للمادة 45 من قانون العمل، بحيث تُلزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين العاملين رجالاً ونساءً عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ومن ذلك الأعمال التي تختلف في نوعيتها وتتساوى في قيمتها.
7. إيجاد تشريعات قانونية لتعديل النظام الأساسي (النظام الداخلي الموحد) للنقابات،

بحيث يمنح للنساء كوتا في المكاتب التنفيذية والهيئات الإدارية، وإعطاء العاملين بأجر الحق في تأسيس نقاباتهم بإلغاء المادة (98) من قانون العمل الأردني التي تضع عوائق أمام حقهم في تأسيسها.

8. تعزيز نظام النقل العام ووسائل المواصلات بحيث يلبي حاجات النساء للذهاب إلى أماكن عملهن ببسر وأمان، كما يجب إعادة النظر في تمويل كلفة نظام النقل العام بحيث تتناسب وأجور العاملات التي في غالبيتها أقل من الحد الأدنى للأجور.

9. إعادة النظر بسياسات الأجور المتبعة للحد من الفجوة بين الجنسين، كإجراء مراجعة سنوية للأجور بالتنسيق مع ممثلي العمال، أو نشر أصحاب العمل بيانات الأجور لديهم.

10. تعزيز الوعي بأهمية وجود موازنات حساسة للنوع بحيث تصاغ استناداً إلى تقدير الاختلاف في أدوار واحتياجات النساء في المجتمع، خلال جميع مراحل عملية وضع السياسات بما في ذلك أثناء التخطيط لأعداد الموازنة والتنفيذ والمتابعة والتقييم، من خلال الدعوة بين مختلف المعنيين من وسائل الاعلام، والمهنيين، وصانعي السياسات وأعضاء البرلمان.

11. تطوير البنية التحتية للنظام المالي خاصة في المناطق الريفية، والتوسع في الخدمات المالية الرقمية، وعلى البنك المركزي الأردني أن يصدر توجيهات للبنوك التجارية لتقدم حزم خدمات مالية مع قدر أقل من القيود والاشتراطات للنساء، ويمكن استخدام

حوافز في شكل برامج ضمانات ائتمان لتشجيع البنوك على تمويل رائدات الأعمال.  
12. تشكيل اللجان الحقوقية التي تلتزم الدولة بتوفيرها وتسديد جزء من أتعابها، ولجان أخرى تطوعية تعمل على الدفاع عن قضايا العاملات خصوصاً لمن لا يجدن القدرة المالية للاستشارات القانونية والاستعانة الدفاعية في المحاكم.

13. تفعيل دور الرقابة على تنفيذ القوانين، وإيجاد آليات عمل ملزمة لتنفيذ الأحكام القضائية ومتابعة تنفيذها، وزيادة أعداد المفتشين لرصد الانتهاكات الحقوقية العمالية والتي زادت بسبب الجائحة العالمية ثم إقرار عقوبات رادعة لمخالفيها.

14. النهوض بنظم الحماية الاجتماعية للعاملات وخاصة في قطاع العمل غير المنظم، وتطوير آلية أفضل للاشتراك الاختياري، بالإضافة إلى تعديل قانون الضمان الاجتماعي بتخفيض قيمة الاقتطاعات التي يتم تقاضيها من المنشآت المسجلة بالضمان الاجتماعي، ومن الأشخاص الذين يرغبون بالتسجيل الاختياري فيه، ومراجعة سياسة التأمين الصحي للعاملات، وضمان استفادة النساء من مختلف الفئات العمرية من هذه النظم.

51. تفعيل دور المؤسسات الاعلامية والدينية من منطلق تأثيرها القوي على فئات المجتمع، وخاصة فيما يتعلق بالاجتهادات الفقهية التي تخص النساء نظراً إلى أن غالبية فئات المجتمع من الطبقة المتدنية، وهذا يتطلب إعادة إحياء بل إنعاش لتلك الاجتهادات بهدف بناء نسق ديني بالاعتماد على القرآن الكريم والسنة النبوية، ثم تحديد اتجاهات سلوكية جديدة لتغيير بعض الصور النمطية التي لحقت بالمرأة.

16. إيجاد قواعد بيانات مصنفة حسب الجنس والحالة الاجتماعية بهدف متابعة وتقييم جميع أنواع التمييز المبني على النوع الاجتماعي مستنديين على أسلوب البحث العلمي.

### 3-5-3 على مستوى مكافحة العنف في مكان العمل

1. ضرورة إيجاد تعاريف قانونية لتحديد العنف الواقع على النساء العاملات وخاصة العنف الجنسي كجزء لا يتجزأ من المشكلة على غرار ما قامت به المكسيك وبوليفيا وتونس.
2. مراجعة القوانين والتشريعات المرتبطة بحماية النساء من العنف الوظيفي ومراقبة تنفيذ هذه القوانين من قبل جهات مختصة، ومواءمتها مع الاتفاقيات والمعاهدات موضوعاً وشكلاً بما يضمن حق النساء في المواطنة الكاملة، من خلال تقديم مقترحات بهذه القوانين إلى الجهات المختصة والاستفادة من تجربة أمريكا اللاتينية في إيجاد قانون يجرم العنف السياسي والتحرش الجنسي، أو إدراج نصوص تتعلق بالعنف ضد النساء في أماكن العمل ضمن في قوانين العقوبات أو الجرائم الالكترونية.
3. تزويد الفاعلين في مجال مناهضة العنف ضد النساء، والشرطة، والقضاء، والأطباء والمحامين إضافة إلى ممثلي الجمعيات الحقوقية والنسائية بالخبرات اللازمة والتدريب ورفع قدراتهم في مجال التعامل مع حالات العنف ضد النساء وإنشاء قواعد بيانات تفصيلية بذلك.
4. إنشاء وحدات خاصة بالنساء العاملات للشكوى عن العنف الممارس ضدهن لدى المصالح الطبية وداخل المحاكم ومراكز الشرطة، وضرورة تشديد العقوبات ومراقبة تنفيذها ضمن آليات واضحة ومحددة.
5. تسخير التكنولوجيا لتعزيز مكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل والأماكن العام، وتطبيق نهج شامل لمكافحته بمساعدة البرامج التكنولوجية.
6. تهيئة بيئة وآليات مواتية لتقديم الشكاوى والابلاغ عن جميع أشكال العنف ضد النساء العاملات وضمان عملية واضحة الإجراءات وعواقب ذات مغزى للذين يتبين انهم قد مارسوا العنف ضدهن، من أجل تشجيع النساء للتبليغ عن أي ممارسات غير قانونية أو تمييزية بحقهن.
7. عمل دليل تدريبي متخصص يكون اطاراً مرجعياً للعاملين في مجال العنف ضد العاملات من أخصائيين نفسيين واجتماعيين وقانونيين.
8. وضع استراتيجيات وطنية عامة تتعامل مع العنف ضد النساء في العمل من جوانبه الوقائية والعلاجية معاً، وبما يمس كل الشرائح النسائية سواء أكانت في قطاع العمل المنظم أو غير المنظم.
9. بناء قدرات مراكز البحوث والتوثيق وتوفير مواد التوعية المدنية وتشجيع تداول المعلومات حول العنف الانتخابي المبني على النوع الاجتماعي.
10. التشجيع على انجاز الدراسات والبحوث الكمية ودمج المناهج النوعية في تصميم الأبحاث وذلك لأن العنف الوظيفي ضد النساء قد يكون على المستوى الشخصي الذي يستلزم إجراء المقابلات المعمقة.
11. ضرورة إيلاء برامج التثقيف العناية الفائقة كأحد الوسائل الوقائية الرامية إلى تغيير المواقف بشأن أهمية سلامة النساء في العمل وضرورة توفير البيئة المناسبة لهن.
12. ضرورة إعداد مدونة سلوك عامة تحتوي على تعريفات واضحة للعنف الوظيفي ضد النساء وأشكاله وبيان عقوباته وخاصة العنف الالكتروني والتحرش الجنسي.

## المراجع باللغة العربية:

1. القرآن الكريم.
2. اتحاد المرأة الأردنية (2019): العنف الجنسي أحد أسباب انسحاب المرأة من سوق العمل، منشورات اتحاد المرأة الأردنية، عمان، الأردن.
3. الأمم المتحدة (1979): اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (سيداو).
4. امام، محمد كمال الدين (1996): مقدمة لدراسة الفقه الإسلامي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
5. إنديفر الأردن (2018): التحديات والمعوقات والحوافز الاجتماعية والاقتصادية والهيكلية التي تواجهها رياديات الأعمال في الأردن، منشورات أنديفور، الأردن.
6. بدر، علا (2019): القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
7. بنات، سهيلة (2006): العنف ضد المرأة أسبابه وآثاره كيفية علاجه، دار دجلة، الطبعة 1، عمان، ص: 78.
8. البنك الدولي (2016): مبادرة البنك الدولي العالمية للشمول المالي، سبتمبر 2017.
9. البنك الدولي (2018): بيانات وإحصائيات المساواة بين الجنسين، منشورات البنك الدولي.
10. البنك الدولي، (2020): نظرة فاحصة على أسباب قلة عدد النساء العاملات في العراق والأردن ولبنان.
11. البنك المركزي الأردني (2017): الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي، صندوق النقد العربي والوكالة الألمانية للتنمية والتحالف العالمي للشمول المالي.
12. بورديو، بيبير (1990): الرمز والسلطة، ترجمة عبدالسلام بن عبدالعالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء.
13. تضامن النساء الأردني (2019): العنف الاقتصادي ضد النساء، الصندوق الكندي لدعم المبادرات المحلية.
14. مؤسسة الضمان الاجتماعي (2019): التقرير السنوي لمؤسسة الضمان الاجتماعي، الأردن.
15. تمكين (2020): إصابات العمل وغياب معايير الصحة والسلامة المهنية، مؤسسة فورد، الأردن.
16. الجرجاني، علي بن محمد (1405هـ): التعريفات، تحقيق إبراهيم الأبياري، دار الكتاب العربي، بيروت.
17. حسب الله، علي (1982): أصول التشريع الإسلامي، دار الفكر العربي، الطبعة السادسة، الكويت.
18. حمود، رفيقة سليم، (2001)، «العنف ضد المرأة في المنطقة العربية»، جامعة جنوب الوادي - مركز دراسات الجنوب: مصر.
19. الدباس، آيات معتصم (2020): العنف ضد المرأة العاملة من وجهة نظر مدراء العمل والنقابات العمالية: دراسة في القطاع الخاص الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
20. دعاس، حياة، وحمودي، رواق، (2017)، «دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل»، مجلة LAPS، المجلد 14، العدد 1، الصفحة 83-59. جامعة عبدالحميد مهري، الجزائر.
21. الرشيدي، محمود (2005): الجرائم الإلكترونية والتأمين الإلكتروني، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، العدد 11، ص 14.
22. الرشيدي، محمود (2011): العنف في جرائم الانترنت، الدار المصرية اللبنانية، ص 35.
23. رضا، هاشم (2010): إدارة التحول والقيادة الفاعلة، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
24. سعد، ربا عنان، (2015)، «العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.
25. شبكة العمل الدولية (2017): ما بعد 2020: المرأة والسلامة الكيميائية، شبكة العمل الدولية حول المبيدات الحشرية، كانون الثاني.
26. شرارة، مجدي (2016): السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش إيبيرت، مصر.
27. الشرييني، مروة شاكر، (2005)، «العنف الجسدي ضد المرأة تحت أضواء السيرة النبوية»، دار الكتاب الحديث، القاهرة: مصر.

28. صلعي، أنيسة، وعماني، نريمان (2019): مفهوم إعادة الإنتاج عند بيار بورديو، رسالة ماجستير، جامعة 08 ماي 45، الجزائر.
29. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2007): التنمية والنوع الاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية، مطبعة الأجيال، ط6، عمان، الأردن.
30. صندوق النقد الدولي (2013): المرأة والعمل والاقتصاد، مكاسب الاقتصاد الكلي من أجل المساواة بين الجنسين، مذكرة مناقشات، صندوق النقد الدولي.
31. العتوم، ميسون (2017): المرأة المعنفة في الأردن: دراسة سوسولوجية في منطقتي الزرقاء والمفرق، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 40، لبنان.
32. العساف، غازي إبراهيم، (2015): «مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل: الواقع والتحديات»، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان: الأردن.
33. العساف، فريال (2017): العنف ضد المرأة المبني على النوع الاجتماعي في المجتمع الأردني، محافظتي الزرقاء والمفرق أنموذجا، المركز الوطني لحقوق الانسان.
34. العقرباوي، سحر، وطلافة، قصي (2012): الحماية الاجتماعية للمرأة في الأردن، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأردن.
35. عكر، منى (2020): أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد 11.
36. عواد، يوسف ذياب (2015): ظاهرة العنف ضد المرأة بين تأثيرات الثقافة المتوارثة وآليات التدخل لمحاربتها، أعمال المؤتمر الدولي السابع\_ المرأة والسلم الأهلي، مركز جبل البحث العلمي، لبنان.
37. العواودة، أمل (2019): التكلفة السوسيو- اقتصادية ضد المرأة في سوق العمل الأردني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 3
38. فتال، اخلاص (2002): العنف ضد المرأة لدى سيدات متزوجات من مدينة دمشق، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، مودعة في قسم الرسائل الجامعية في مكتبة الجامعة الأردنية.
39. الفرا، رلى، والحروب، روزانا، وبدر، علا (2020): العنف ضد النساء في السياسة: البرلمانيات في الدول العربية نموذجا، شبكة البرلمانيات العرب-رائدات، تونس.
40. قرامي، أمال (2007): الاختلاف في الثقافة العربية الإسلامية، دراسة جنديرية، دار المدار الإسلامي، بيروت.
41. القيسي، سليم (2016): أسباب العنف وأشكال الاعتداء على الكوادر الطبية في المستشفيات الحكومية والخاصة في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، ص 93-108.
42. كامل، سلوى إبراهيم، (2017)، «العنف ضد المرأة والتكلفة الاقتصادية الناتجة عنه»، السكان: بحوث ودراسات، العدد 94، الصفحات 23 - 43: مصر.
43. كتيب البيئة والصحة والسلامة (2007): ليفايس شتراوس، الطبعة الثانية.
44. اللجنة الدولية للصحة المهنية (2012): إعداد بيئة عمل آمنة وصحية، دليل السلامة والصحة المهنية لرجال الأعمال وأصحاب المؤسسات والمديرين، اللجنة العلمية للتنمية والصحة المهنية، اصدار رقم 4.
45. اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، المجلس الأعلى للسكان (2014): تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ملخص السياسات، الأردن.
46. المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (2018): ريادة الأعمال في الأردن، منشورات المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، الأردن.
47. مؤسسة الضمان الاجتماعي (2018): التقرير السنوي لعام 2018، الأردن.
48. مؤسسة الضمان الاجتماعي (2019): التقرير السنوي لعام 2019، الأردن.
49. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، (2018): تقرير حالة البلاد- مجموعة تقارير 2018.

50. محافظة، محمد عبدالكريم، العواودة، أمل سالم، (2011): العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 39، العدد 1، الصفحات 91 - 124: الكويت.
51. محمد، سعد محمد، (2013)، «العنف ضد المرأة في أماكن العمل: دراسة وصفية»، مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد 11، العدد 2، الصفحات 335 - 364: مصر.
52. المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية (2019): المرشد في الصحة والسلامة المهنية للنساء العاملات، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فلسطين.
53. مركز الفينيق (2018): تعزيز حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.
54. مركز الفينيق (2020): ورقة سياسات، نحو شمول جميع العاملين في الأردن بمنظومة الضمان الاجتماعي، الأردن.
55. مركز الفينيق (2021): أثر جائحة كورونا على توفر فرص العمل وظروف العمل للنساء في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، عمان، الأردن.
56. مركز الفينيق (2021): اختلالات هيكلية في بنية نظام مفتشي العمل الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، عمان، الأردن.
57. مسح السكان والصحة الأسرية، (2017-2018)
58. معهد الامن الصناعي (2002): السلامة والصحة المهنية، مطابع المؤسسة الثقافية العمالية.
59. مكتب العمل الدولي (2002): العمل اللائق - العمل المأمون (جنيف،) تقرير تمهيدي مقدم إلى المؤتمر العالمي السادس عشر بشأن السلامة والصحة في العمل، فيينا، 26-31..
60. منتدى الاستراتيجيات الأردني (2015): ورقة موقف حول تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، عمان، الأردن.
61. منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020): العمالة غير المنظمة في الأردن، الدروس المستفادة من جائحة كورونا المستجدة.
62. منظمة الصحة العالمية (2002): التقرير العالمي حول العنف والصحة، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، القاهرة.
63. منظمة الصحة العالمية (2017): حقائق عن النشاط البدني، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط.
64. منظمة العمل الدولية (2014): تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، دليل منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي، بيروت.
65. منظمة العمل الدولية (2016): المرأة في العمل: اتجاهات 2016
66. منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر.
67. منظمة العمل الدولية (2017): تقرير الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم، اتجاهات عام 2017، ص. 8.
68. منظمة العمل الدولية، (1999): معايير منظمة العمل الدولية والنساء العاملات، جنيف.
69. نصر، سحر (2010): العاملات ورائدات الأعمال المصريات: تعظيم الفرص في المجال الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، البنك الدولي.

70. Bourdieu, Pierre (1987): Choses Dites, Minuit, Paris.
71. Cobb, E. (2017): Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law, Routledge ,1st Edition, DOI:10.4324/9781315468891/: London.
72. Covey, Stephen (2016): The 8th Habit, Franklin Covey company.
73. Dupré, D., 'The health and safety of men and women at work', Statistics in focus, Theme 3 - 42002/, Eurostat, Luxembourg. Available at: [http://www.eds-destatis.de/en/downloads/sif/nk\\_02\\_04.pdf](http://www.eds-destatis.de/en/downloads/sif/nk_02_04.pdf)
74. Ellise, Andy, (2000): Work place bullying, Oxford, UK: Un
75. EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures. Occupational safety and health in the transport sector - an overview, 2011. Available at [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/transportsector\\_TERO10001ENC/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/transportsector_TERO10001ENC/view)
76. EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work,(2015): Noise in figures.
77. European Agency for Safety and Health at Work (2010): Risks and trends in the safety and health of women at work, Summary of a report prepared for the European Agency for Safety and Health at Work, UK
78. Ficher,G-N.(2003): Psychologie des violences sociales. Paris: Dunod.
79. Hargadon, Andrew (1998): Firms as knowledge Brokers, California Management Review, Vol (40) No (3) spring p. 203.
80. International Labour Organization (2017): World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017, Switzerland.
81. International Labour Organization (2019): Safety And Health at the Heart of the future of work, Building on 100 Years of Experience, Switzerland.
82. IPU Issues Brief (2016): "Sexism, harassment and violence against women parliamentarians", (Inter-Parliamentary Union 2016), CH-1218 Le Grand-Saconnex, Geneva.
83. IPU Issues Brief (2018): Sexism, harassment and violence against women parliaments in Europe, (Inter-Parliamentary Union 2018, CH-1218 Le Grand-Saconnex, Geneva.
84. Martina, Low (2006): Gender and Space alike are Provisional Result of an -Invariably Temporal-Process of Attribution and Arrangement that both forms and Reproduce Structure, European Journal of Women studies, SAGA Publication.
85. Matchulat, J. (2007): Separating Fact from Fiction About Workplace Violence, Employee Relations Law Journal, Vol. 33, No.2.
86. Mayerson, D. and Joyce, I (2000): A Modest Manifesto for Shattering the Class Ceiling, Harvard Business Review.
87. Rasmussen, C., Hogg, A., Andersen, L., (2013): Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work. Journal of Interpersonal Violence. Vol. 28, Issue 13, pages 274969- DOI: 10.1177/0886260513487987/ .
88. Sheehan, Michael, (1999): Workplace Bullying, European Journal of Marketing, Vol. 20. Issue 12-, Issn 9390- 0566. Australia.
89. Stockholm Convention preamble, (2002): <http://chm.pops.int/TheConvention/Overview/TextoftheConvention/tabid/2232/Default.aspx>
90. Stockholm Convention, (2002), Article 10: <http://chm.pops.int/TheConvention/Overview/TextoftheConvention/tabid/2232/Default.aspx>
91. Stockholm Convention, (2002), Article 7: <http://chm.pops.int/TheConvention/Overview/TextoftheConvention/tabid/2232/Default.aspx>
92. UNISON (2018): Women's health and safety at work, UNISON Centre, London.
93. WHO World Health Organization (2017): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers> health series, 11.

## المراجع من شبكة الانترنت:

1. اللجنة الأردنية للأنصاف في الأجور (8102): الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، نيويورك  
6-31/moc.dahgla//:sptth-الفجوة-بين-أجور-الجنسين-في-القطاع-العام



للداسات الاقتصادية والمعلوهاتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

### للمزيد من المعلومات

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

عمان - الأردن

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

[info@phenixcenter.net](mailto:info@phenixcenter.net)

[phenixcenter@yahoo.com](mailto:phenixcenter@yahoo.com)



@phenixcenter

