France
AFD
AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Phenix الفينيق
مركز الفينيق للتنمية المستدامة
PHENIX CENTER FOR SUST. DEVELOPMENT

grow economy

تعزيز استجابة قطاع الزراعة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأردن

ورقة سياسات

كانون الثاني 2026

مركز الفينيق للتنمية المستدامة

مركز الفينيق للتنمية المستدامة منظمة غير حكومية أنشئت لإجراء بحوث السياسات وقياس الرأي حول القضايا المؤثرة في مجالات الاقتصاد والمجتمع والبيئة التشريعية في الأردن. تأسس المركز في عمّان، الأردن، عام 2003. ويعمل على تعزيز نموذج تنموي مستدام في الأردن، متجذر في حقوق الإنسان ومبادئ الديمقراطية، من خلال التركيز على إصلاح سياسات العمل، وتعزيز سياسات الحماية الاجتماعية. ويتخصص المركز في تعزيز الشمولية في عمليات التنمية، فهو يُنشئ قواعد بيانات للجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة المعنيين، ويُجري البحوث والدراسات والأوراق والتقارير، ويعقد المؤتمرات وحملات المناصرة، ويُمكّن العديد من الجهات الفاعلة من المشاركة في توجيه التنمية من خلال بناء القدرات.

منظمة العمل ضد الجوع - ACF

جمعية العمل لمكافحة الجوع هي منظمة دولية غير حكومية تأسست في فرنسا عام 1979 على يد مجموعة من العلماء والأطباء والكتّاب، بهدف مكافحة الجوع وسوء التغذية حول العالم. وفي عام 2013، افتتحت المنظمة مكتبها في عمان، الأردن، لتكون جزءًا من استجابتها الإقليمية في الشرق الأوسط، وتعمل على دعم المجتمعات الأردنية واللاجئين من خلال برامج متخصصة في الأمن الغذائي، المياه والصرف الصحي، الصحة، وسبل العيش. تستند المنظمة في عملها إلى مبادئ الإنسانية، الحياد، الاستقلال، وعدم التمييز، وتسعى إلى تعزيز قدرة الأفراد والمجتمعات على الصمود أمام الأزمات، من خلال تدخلات ميدانية قائمة على الأدلة، وشراكات مع الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني. وتُعد المنظمة جزءًا من شبكة عالمية، وتعمل في أكثر من 50 دولة، مستفيدة من خبراتها المتراكمة في الاستجابة للطوارئ، والتخطيط للتنمية المستدامة، والمناصرة من أجل سياسات أكثر عدالة في مكافحة الفقر وسوء التغذية.

مشروع " تنمية الاقتصاد"

تعزيز العمل اللائق وظروف العمل في القطاع الزراعي الأردني
ورقة سياسات

اعدت ورقة السياسات بالتعاون بين:
مركز الفينيق للتنمية المستدامة
منظمة العمل ضد الجوع – ACF

تم إعداد ورقة السياسات هذه كجزء من مشروع «تنمية الاقتصاد»، وهو مبادرة تهدف إلى تعزيز الفرص الاقتصادية اللائقة والشاملة والمستدامة للاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء في القطاع الزراعي. وتتناول ورقة السياسات بشكل خاص وضع وتطبيق ظروف العمل اللائقة ومعايير الصحة والسلامة المهنية في المزارع الصغيرة والمتوسطة في أربع محافظات أردنية: إربد، البلقاء، عجلون، ومأدبا.

أُعدّت ورقة السياسات هذه لأغراض البحث فقط. لا يتحمل مركز الفينيق أي مسؤولية عن الآراء أو المعلومات أو التصريحات التي أفصح عنها المشاركون، إذ إنها تعكس آراءهم الشخصية ولا تمثل بالضرورة آراء المركز أو مواقفه.

كانون الثاني 2026

تحظى ورقة السياسية هذه بدعم من الوكالة الفرنسية للتنمية. وتعبّر الآراء والأفكار الواردة فيها عن آراء المؤلفين وحدهم، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الوكالة الفرنسية للتنمية (AFD).

تم إنجاز هذا العمل بدعم من:

France

AFD
AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

أعضاء ائتلاف مشروع تنمية الاقتصاد:

acted
ACTION AGAINST HUNGER
ECO Consult
الجمعية الملكية لحماية الطبيعة RSCN
Terre des hommes
Helping children worldwide.
Phenix الفينيق
NARC

فهرس المحتويات

	الصفحة
المقدمة	4
أهداف الورقة	5
منهجية الورقة	5
الأسباب المتعلقة بالسياسات لضعف تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية	6
سياسات بديلة وتوصيات قانونية	10
التوصيات العامة – إجراءات عملية	12
المراجع	16

المقدمة

تشير التقديرات إلى أن النساء يشكلن نحو 26% من إجمالي القوى العاملة في القطاع الزراعي في الأردن، مما يجعلهن من القوى العاملة المحورية في استدامة القطاع الزراعي.[1] ورغم هذا الدور الحيوي، تواجه النساء العاملات في القطاع مجموعة من التحديات والانتهاكات، أبرزها العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتمييز في الأجور، وتدني معايير السلامة والصحة المهنية، ونقص الحماية القانونية والاجتماعية، بالإضافة إلى محدودية الوصول إلى الموارد وفرص التدريب. وتتفاقم هذه التحديات بسبب الظروف والاحتياجات الخاصة بالنساء الحوامل والمرضعات، فضلاً عن تعرضهن المتزايد للتحرش اللفظي والجسدي. وتزداد هذه التحديات نتيجة غياب الخدمات المصرفية والمالية الميسرة والمناسبة للنساء، مما يعزز التبعية ويقيد الاستقلالية الاقتصادية، ويزيد من مخاطر استغلالهن في أماكن العمل الزراعي.

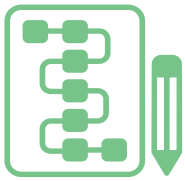
وفقًا لتقييم النوع الاجتماعي وتقييم السلامة والصحة المهنية الذين تم إجرائهما في إطار مشروع "تنمية الاقتصاد"، تتقاضى غالبية النساء العاملات في الزراعة من أجور أقل مقارنة بالرجال، حيث تتراوح أجورهن اليومية عادة بين 1 و1.5 دينار أردني لكل ساعة.[2] كما يعملن لساعات طويلة بالإضافة إلى تحمل المسؤوليات المنزلية، وهو ما يُعرف بـ "العبء المزدوج". وتساهم هذه الحالة في زيادة التعب والتعرض للحوادث والمشكلات الصحية. معايير السلامة والصحة المهنية في القطاع الزراعي بشكل عام ضعيفة، خاصة بالنسبة للنساء.[3] إذ يفشل العديد من أصحاب العمل في توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة، مثل الملابس، والأحذية، والأقنعة، والقفازات.[4] علاوة على ذلك، تحرم غالبية النساء من حقوق العمل الأساسية، بما في ذلك إجازة الأمومة، وساعات الرضاعة المدفوعة، والوصول إلى وسائل نقل آمنة وموثوقة.

هدف ورقة السياسات

يعزى ضعف الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في قطاع الزراعة بالأردن إلى مجموعة من الأسباب المتعلقة بالسياسات، والتي تزيد من المخاطر التي تواجهها العاملات. فقد أدى نقص الإطار التشريعي وغياب التدابير الوقائية الكافية إلى توسيع فجوة عدم المساواة بين الجنسين في أماكن العمل الزراعية، مما يجعل النساء أكثر عرضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، لا سيما في سياقات العمل غير الرسمي.

في هذا السياق، تهدف هذه الورقة إلى تحليل التحديات الهيكلية والسياسية التي تؤثر على العاملات في القطاع الزراعي من خلال تحديد الثغرات التشريعية والتنفيذية في السياسات الوطنية المتعلقة بالقطاع، وخصوصًا تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وتدابير الوقاية من العنف، وفعالية أنظمة الرقابة والتفتيش في المزارع. كما تسعى الورقة إلى اقتراح حزمة من التوصيات السياسية القابلة للتنفيذ لتحسين بيئة العمل للنساء في الزراعة وضمان حمايتهن من العنف.

منهجية الورقة



تستند ورقة السياسات هذه إلى تحليل ثلاث دراسات مرجعية رئيسية أُجريت ضمن مشروع تنمية الاقتصاد. أولاً، تقييم الخط الأساس الذي يوفر بيانات كمية ونوعية حول ظروف العمل في القطاع الزراعي. ثانياً، تقرير تحليل النوع الاجتماعي الذي يقدم فهماً معمقاً لأدوار الجنسين في سلاسل القيمة الزراعية والعوائق المرتبطة بالنوع الاجتماعي. وقد دعم هذا التحليل 11 منظمة مجتمع مدني زراعية محلية في المحافظات المستهدفة، وشمل أيضًا مجموعات نقاش مركزة.

ثالثاً، أظهرت دراسة السلامة والصحة المهنية (**OHS**) في القطاع الزراعي ضعف مستويات الحماية في أماكن العمل، لا سيما نقص معدات السلامة، والافتقار إلى المرافق الملائمة، وتجاهل احتياجات النساء. استخدمت الدراسة مسحين: الأول استهدف 215 عاملاً زراعياً (ذكور وإناث)، والثاني استهدف 195 مالك مزرعة في محافظات إربد، البلقاء، عجلون، ومأدبا. بالإضافة إلى ذلك، أجريت 10 مجموعات نقاش مركزة مع العمال من الجنسين والمعنيين من أصحاب المصلحة، مما أتاح الحصول على رؤى أعمق حول الثغرات في السلامة والصحة المهنية والسبل الممكنة لمعالجتها.

الأسباب المتعلقة بالسياسات بضعف تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية (OHS)

1 ضعف التشريعات الوطنية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV)

يفتقر الإطار التشريعي في الأردن إلى قانون شامل لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل، وخصوصًا في القطاع الزراعي. فعلى الرغم من مرور ما يقارب ثلاثة عقود على صدور قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996، إلا أنه لا يعرّف العنف القائم على النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي بشكل صريح، كما أنه لا يصنف هذه الانتهاكات كجرائم إدارية أو جنائية ضمن علاقات العمل.

تكمن الثغرة الرئيسية في غياب الالتزامات المفروضة على أصحاب العمل، لا سيما في القطاع الزراعي، فلا توجد متطلبات قانونية لاعتماد سياسات داخلية وقائية، أو إنشاء آليات آمنة للإبلاغ، أو تقديم تدريب حول السلوك المهني وحقوق الإنسان وذلك بهدف توفير بيئات عمل خالية من العنف والتحرش.

علاوة على ذلك، لا يُلزم القانون المزارع الصغيرة والمتوسطة، التي تشكل الغالبية العظمى من القطاع الزراعي الأردني، بتطبيق الحد الأدنى من معايير السلامة والصحة المهنية، مثل المرافق المنفصلة أو الحماية المستجيبة للنوع الاجتماعي. كما أن غياب الوضوح التشريعي يضعف قدرة مفتشي العمل وممثلي الحكومة على التدخل بفعالية. وحتى عند الإبلاغ عن حالات العنف أو التحرش، فإن غياب التصنيف القانوني الواضح يعيق اتخاذ السلطات للإجراءات الفورية.

بالإضافة إلى ذلك، كثير من النساء، وخصوصًا العاملات في القطاع الزراعي، لا يعرفن إلى أين يلجأن إذا تعرضن لأي شكل من أشكال التحرش. فالقيود الثقافية، إلى جانب غياب نظام إحالة واضح، يؤثر سلبًا على النساء ويقيد قدرتهن على الإبلاغ أو الوصول إلى خدمات الحماية. وتؤدي الثغرات التشريعية إلى الحد من مشاركة النساء الاقتصادية، واستمرار بيئات العمل غير الآمنة، مما يترك العنف القائم على النوع الاجتماعي دون معالجة.

2 غياب دمج منظور النوع الاجتماعي في آليات المراقبة والتفتيش

يؤدي غياب منظور النوع الاجتماعي في أنظمة المراقبة والتفتيش إلى إضعاف قدرة الدولة بشكل كبير على حماية النساء العاملات في القطاع الزراعي. على الرغم من وجود دليل وطني لتفتيش العمل، فإن تطبيقه يواجه تحديات هيكلية، بما في ذلك نقص عدد المفتشين مقارنة بعدد المزارع الكبير، وتوزيع غير متساوٍ لموظفي التفتيش على المستوى الجغرافي.

عمليات تفتيش المزارع محدودة للغاية وتميل إلى التركيز على المؤسسات الكبيرة والرسمية، بينما تهمل المزارع الصغيرة والمتوسطة، التي تشكل غالبية العاملين فيها من النساء، وخاصة اللاجئات والنساء في المناطق الريفية. وغالبًا ما يركز التفتيش على الجوانب الإجرائية (مثل الترخيص والوثائق) بدلاً من فحص ظروف العمل الفعلية أو إجراء مقابلات مع العاملات.

علاوة على ذلك، تفتقر أدوات التفتيش إلى مؤشرات تراعي النوع الاجتماعي، فهي لا تقوم بتقييم العنف القائم على النوع الاجتماعي، أو التحرش، أو التمييز في الأجور، كما أنها لا تتحقق من توفير مرافق آمنة أو سياسات حماية. ولا يطلب من أصحاب العمل إثبات الامتثال لسياسات مكافحة العنف أو تقديم تدريب متعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

ونتيجة لذلك، تظل العديد من الانتهاكات غير موثقة وغير مرئية في التقارير الرسمية، مما يؤدي إلى استمرار الإفلات من العقاب وضعف ثقة العمال في المؤسسات الرقابية. كما أن نقص التدريب المتخصص للمفتشين في قضايا النوع الاجتماعي يمنعهم من رصد الانتهاكات، لا سيما في البيئات الريفية حيث قد تعتبر السلوكيات المسيئة أمرًا طبيعيًا.

3 غياب سياسة وطنية شاملة بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي في الزراعة

على الرغم من الجهود الوطنية، مثل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (2022-2026)، إلا أنه نادرًا ما تتناول السياسات القطاع الزراعي باعتباره قطاعًا معرضًا للمخاطر. ويؤدي هذا الاستبعاد إلى حرمان العاملات في الزراعة من الوصول إلى الخدمات الوقائية والقانونية والنفسية والاجتماعية المتاحة في قطاعات أخرى. كشفت المجموعات النقاش المركزة أن معظم النساء لم يكن يعرفن إلى أين يلجأن عند مواجهة العنف أو التحرش، وكن يخشين من فقدان وظائفهن إذا أبلغن عن الحوادث.

تساهم هذه الفجوة في السياسات في استمرار العنف القائم على النوع الاجتماعي في القطاع الزراعي، إذ لا يعترف بالمزارع رسميًا كمناطق تحتاج إلى حماية. ونتيجة لذلك، نادرًا ما تصل برامج التدريب والموارد والحملات التوعوية إلى العاملات في الزراعة، لا سيما في المناطق الريفية والمهمشة. كما أن نقص الإحصاءات ضمن التقارير الوطنية بحسب الجنس والقطاع يزيد من غموض العنف القائم على النوع الاجتماعي في الزراعة، مما يحد من إمكانية صياغة سياسات قائمة على الأدلة. علاوة على بيئة العمل، فإن هذه الحالة لها آثار اجتماعية عميقة، تؤثر سلبًا على الصحة النفسية للنساء، ورفاهية الأسرة، وقدرتهن على التفاعل والتواصل الفعّال مع أفراد الأسرة، مما يعزز بدوره التوتر والصمت والهشاشة.

4 محدودية تمثيل النساء في النقابات والمنظمات الزراعية

تمثل مشاركة النساء المحدودة في النقابات والجمعيات الزراعية إحدى أبرز أشكال الإقصاء المؤسسي، مما يضعف قدرتهن على الدفاع عن حقوقهن أو التأثير في السياسات. فالقيادة في هذه المؤسسات يهيمن عليها الذكور بشكل كبير، مع وجود عدد قليل جدًا من لجان النساء النشطة أو الأنظمة الداخلية التي تضمن تمثيلًا متوازنًا بين الجنسين.

أظهرت نتائج تحليل النوع الاجتماعي أن أقل من 10% من النساء العاملات في الزراعة هن عضوات في جمعيات أو نقابات. ويعكس هذا المستوى المنخفض ضعف الانخراط، ونقص الشمولية والفعالية المتصورة ضمن هذه الهياكل. ونتيجة لذلك، تحرم النساء من المساحات الجماعية للتعبير عن مخاوفهن، والتفاوض على حقوقهن، والمناصرة من أجل تحسين ظروف عملهن.

ويؤدي غياب أصوات النساء إلى صياغة سياسات متحيزة لمصلحة الذكور، متجاهلة قضايا مثل السلامة والصحة المهنية للمرأة، والحماية من العنف، وساعات العمل المرنة، أو رعاية الأطفال في مكان العمل. وبدلًا من أن تكون هذه النقابات والجمعيات أدوات للتغيير، فإنها قد تعزز عدم المساواة بين الجنسين القائمة بالفعل.

5 ضعف التنسيق المؤسسي

يؤدي غياب التنسيق الفعال بين المؤسسات الحكومية المسؤولة عن الزراعة والعمل وقضايا النوع الاجتماعي إلى تقويض الاستجابة لمخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في القطاع الزراعي بشكل كبير. وغالبًا ما تعمل كل مؤسسة بمعزل عن الأخرى؛ إذ تركز وزارة العمل على التفتيش، ووزارة الزراعة على الإنتاج، ووزارة التنمية الاجتماعية على الفقر، دون وجود نهج موحد يأخذ في الاعتبار حساسية النوع الاجتماعي.

تسفر هذه التجزئة عن غياب قاعدة بيانات وطنية مفصلة حسب الجنس للنساء العاملات في الزراعة والانتهاكات التي يتعرضن لها. وبدون هذه البيانات، يصبح التخطيط المبني على الأدلة وتقييم السياسات أمراً شبه مستحيل. علاوة على ذلك، تؤدي المبادرات المتداخلة والمجزأة إلى إهدار الموارد وتقليل فعالية التدخلات. كما أن التواجد المحدود للمنظمات الإنسانية والمنظمات المعنية بالحماية التي تعمل ضمن القطاع الزراعي يزيد من تفاقم هذه الفجوة، تاركًا العديد من النساء العاملات في الزراعة دون خدمات دعم كافية أو آليات حماية متاحة.

6 ضعف معايير السلامة والصحة المهنية (OHS) للنساء في الزراعة

تشير النتائج إلى أن أماكن العمل الزراعية في الأردن لا تلبي احتياجات النساء بشكل كافٍ، حيث تفتقر إلى البنية التحتية والخدمات الأساسية. ومن أبرز التحديات غياب وسائل النقل الآمنة والموثوقة، مما يضطر النساء إلى تحمل أعباء مالية وجسدية إضافية. كما أن نقص وسائل النقل العام في المناطق الزراعية النائية يقيّد حرية تنقل النساء وقدرتهن على الاستجابة للطوارئ.

كما يظهر نقص حاد في المرافق داخل المزارع، فغياب دورات مياه منفصلة وآمنة يجبر النساء على استخدام أماكن غير آمنة أو مكشوفة، مما يعرضهن للتحرش. ويخلق غياب مساحات الراحة التي تضمن الخصوصية بيئةً مرهقة نفسيًا وجسديًا.

تزيد هذه الظروف من التعرض للعنف القائم على النوع الاجتماعي بجميع أشكاله من اللفظي، والجسدي، والنفسي، والاقتصادي، لا سيما في غياب آليات الشكاوى. كما يؤدي التمييز في الأجور وحرمان النساء من إجازة الأمومة إلى تعزيز عدم المساواة، مما يقلل من إنتاجيتهن ويؤدي في النهاية إلى خروجهن من سوق العمل.

السياسات البديلة والتوصيات القانونية

تتطلب حماية النساء العاملات في الزراعة من العنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز تعزيز الإطار التشريعي والتنظيمي في الأردن. وتشمل السياسات المقترحة الرئيسية ما يلي:

- تعديل قانون العمل لتعريف العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في مكان العمل بشكل صريح، مع تحديد عقوبات واضحة.

- إدخال أحكام محددة في لائحة عمال الزراعة تلزم مالكي المزارع بتوفير بيئات عمل آمنة، ومرافق منفصلة للنساء، ومعدات حماية مناسبة.

- إصدار تعليمات وزارية ملزمة تتطلب من جميع المنشآت الزراعية اعتماد مدونات سلوك مهنية تتضمن مبادئ الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي.

- إعادة تصميم أدوات تفتيش العمل لتشمل مؤشرات تراعي النوع الاجتماعي، وتتعامل مع قضايا العنف والتمييز وظروف السلامة والصحة المهنية للنساء.

- زيادة عدد المفتشات العاملات في مجال العمل لضمان التواصل الآمن مع النساء العاملات، خصوصًا في المجتمعات الريفية.

- تحديث الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (2022–2026) لإعطاء أولوية للقطاع الزراعي.

- إلزام تمثيل النساء في النقابات والجمعيات الزراعية من خلال مقاعد مخصصة في المناصب القيادية.

- إنشاء لجنة وطنية مشتركة بين وزارة الزراعة والعمل والتنمية الاجتماعية لتطوير سياسات حماية النساء.

- إنشاء نظام معلومات وطني مفصل حسب الجنس لتوثيق حالات العنف والتحرش في العمل الزراعي.

- نشر دليل وطني ملزم للسلامة والصحة المهنية في الزراعة يأخذ في الاعتبار احتياجات النساء (دورات مياه منفصلة، مساحات للراحة، نقاط مياه آمنة).

- دمج خدمات الرعاية (مثل رعاية الأطفال المتنقلة وساعات العمل المرنة) ضمن المشاريع الزراعية.

- ربط تراخيص الزراعة بالامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية الحساسة للجنس من خلال مدونة امتثال زراعية تراعي النوع الاجتماعي.

- تنفيذ برامج منظمة للتوعية والتعليم بحقوق النساء العاملات في الزراعة، مع التركيز على حقوق العمل، والوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والخدمات المتاحة للإحالة والحماية، وقنوات الإبلاغ الآمنة، خصوصًا في المجتمعات الريفية والمهمشة.

- Mandating women's representation in agricultural unions and associations through quotas in decision-making bodies.

التوصيات العامة – إجراءات عملية

إلى جانب الإصلاحات التشريعية، هناك حاجة إلى تدخلات ميدانية عملية لتعزيز قدرة النساء العاملات في الزراعة على الوصول إلى بيئات عمل آمنة، والمطالبة بحقوقهن، والإبلاغ عن الانتهاكات. وتشمل التوصيات الرئيسية ما يلي:

- دعم حملات التوعية المجتمعية في المناطق الريفية لتسليط الضوء على مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الزراعة وإشراك الرجال وأصحاب العمل والقادة المحليين.
- عقد ورش تدريبية للنساء العاملات حول مهارات التفاوض، والتعامل مع العنف، والوصول إلى الدعم القانوني، بالتعاون مع المجتمع المدني.
- تشجيع مبادرات الشباب المحلية لتطوير حلول مبتكرة لمشكلات مثل نقص المرافق الصحية أو وسائل النقل عبر حاضنات المشاريع أو التمويل الأصغر.
- تقديم حوافز للمزارع التي توفر فرص عمل آمنة وعادلة للنساء، مثل الحصول على أولوية في برامج الدعم الفني أو تسهيلات الوصول إلى الأسواق.
- تمويل مشاريع تجريبية لمزارع "صديقة للنساء" تعمل كنماذج للعمل اللائق والدعم الصحي والنفسي، لتكون ممارسات يمكن تكرارها.
- إنتاج مواد توعوية ملائمة ثقافيًا (كتيبات، ملصقات، مقاطع فيديو قصيرة) لاطلاع النساء على حقوقهن وآليات الإبلاغ المتاحة.
- تنظيم مجالس مجتمعية وأيام مفتوحة لربط النساء العاملات بالمسؤولين لمناقشة التحديات وقنوات الإبلاغ مباشرة.
- إشراك وسائل الإعلام المحلية لتغطية تجارب النساء في الزراعة وزيادة الوعي العام من منظور النوع الاجتماعي.
- دعم إنشاء مجموعات مساعدة ذاتية لتعزيز التضامن والإبلاغ الجماعي.

الملاحق

الملحق أ: مؤشرات كمية حول ظروف عمل النساء في الزراعة

يقدم هذا الملحق أهم النتائج الكمية المستخلصة من تحليل النوع الاجتماعي الذي أجرته منظمة العمل ضد الجوع (**ACF** الأردن) ضمن مشروع: تنمية الاقتصاد (يناير 2024)، ويغطي محافظات إربد، عجلون، البلقاء، ومادبا.

المؤشرات الرئيسية:

- **مشاركة النساء في الزراعة:** تشكل النساء نحو 26% من إجمالي القوى العاملة في القطاع الزراعي في الأردن.
- **العمل غير الرسمي:** يتميز القطاع الزراعي بمستويات عالية من العمل غير الرسمي، حيث يعمل 16% من النساء في الزراعة بشكل غير رسمي مقارنةً بـ 5% من الرجال، مما يعرض النساء لمخاطر متزايدة بسبب ظروف العمل غير الآمنة وقلة الحماية القانونية.
- **الفوارق في الدخل والأجور:** رغم أن الرجال والنساء قد يحصلون على أجور يومية متساوية للمهام نفسها، فإن أعمال النساء تتركز بشكل كبير في أنشطة زراعية منخفضة الأجر وتنظيمات غير رسمية، ما يحد من فرصهن الكلية في توليد الدخل ويسهم في استمرار عدم المساواة الاقتصادية.
- **التحرش وظروف العمل غير الآمنة:**
  - أبلغ 16% من العمال الزراعيين والمزارعين الصغار المستطلعة آراؤهم أن النساء يتعرضن لمستويات متوسطة من التحرش والعنف اللفظي في مكان العمل.
  - حدد 70% من المستجيبين أن توفر ظروف عمل آمنة يعد من بين أهم متطلبين للنساء لتحقيق عمل لائق، مما يبرز التعرض الواسع لبيئات زراعية غير آمنة وغير منظمة.

الملحق ب: مسارات الإحالة الوطنية للعنف القائم على النوع الاجتماعي والجهات الفاعلة الرئيسية المتعلقة بالنساء العاملات في الزراعة

يستند هذا الملحق إلى مجال الحماية والعنف القائم على النوع الاجتماعي ضمن تحليل النوع الاجتماعي لمشروع تنمية الاقتصاد.

مسار إحالة العنف القائم على النوع الاجتماعي (في السياق الزراعي):

- **الدخول والتحديد:** الكشف عن الحالات من خلال المنظمات المجتمعية المحلية، المرافق الصحية، أو الفاعلين الموثوقين في المجتمع المشاركين في مشروع "نمو الاقتصاد".

- **الدعم الفوري:** تقديم الدعم النفسي والاجتماعي، وخطط السلامة، وإدارة الحالات بسرية بواسطة المنظمات غير الحكومية المتخصصة والكوادر المدربة.

- **الحماية والخدمات القانونية:** الإحالة إلى آليات الحماية الرسمية، بما في ذلك خدمات حماية الأسرة، عند توفرها وكونها مناسبة، وبموافقة الناجيات.

- **الدعم طويل المدى:** الربط بخدمات دعم سبل العيش، وأنشطة التوعية، وبرامج التمكين الاقتصادي لتقليل الاعتماد على الآخرين وتقليل المخاطر المستقبلية.

يبرز تحليل النوع الاجتماعي أن معظم النساء العاملات في الزراعة—وخاصة النساء السوريات المقيمات في المزارع—يفتقرن إلى الوعي بالمسارات المتاحة للإحالة ويخشين الانتقام، مما يؤكد الحاجة إلى أنظمة إحالة أوضح وجهود توعية مستمرة.

الجهات الفاعلة الرئيسية المحددة:

- وزارة العمل (**MoL**): تفتيش العمل وتطبيق معايير العمل.
- وزارة الزراعة (**MoA**): تنظيم الأنشطة الزراعية والتنسيق مع المزارع.
- وزارة التنمية الاجتماعية (**MoSD**): الحماية الاجتماعية وتنسيق خدمات الحماية.
- منظمات المجتمع المدني المحلية والمنظمات المجتمعية: التوعية، الدعم النفسي والاجتماعي، والإحالات على المستوى المجتمعي.
- المنظمات غير الحكومية الدولية ضمن تحالف مشروع "نمو الاقتصاد": الدعم الفني، برامج الحماية، والمتابعة والتقييم.

الملحق ج: قائمة مراقبة تراعي النوع الاجتماعي للسلامة والصحة المهنية وتخفيف مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في الزراعة

تم إعداد هذه القائمة استنادًا إلى الثغرات والمخاطر الموثقة في تحليل النوع الاجتماعي لمشروع "نمو الاقتصاد"، وتهدف إلى دعم التفتيش على العمل والمراقبة على مستوى المزارع.

1. السلامة والصحة المهنية (OHS)

- توفر معدات الحماية الشخصية المناسبة للنساء
- إمكانية الوصول إلى مياه شرب آمنة
- وجود مساحات للراحة وحماية من الطقس القاسي
- توفر مستلزمات الإسعافات الأولية في الموقع

2. المرافق والخصوصية

- توفر مرافق صحية .
- دورات مياه منفصلة وآمنة وخاصة للنساء .
- إضاءة كافية ووصول آمن إلى المرافق .

3. ظروف العمل والأجور

- آليات شفافة لحساب ودفع الأجور .
- عدم حجز الأجور أو ساعات العمل غير المدفوعة .
- ساعات عمل معقولة وفترات راحة مناسبة.

4. الحمل والرضاعة ومسؤوليات الرعاية

- تعديل المهام للنساء الحوامل والمرضعات .
- الوصول إلى فترات راحة ومرونة أثناء فترات الأمومة والرضاعة .

5. الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والإبلاغ عنه

- التواصل مع العمال حول نهج عدم التسامح المطلق مع التحرش .
- توفر آليات آمنة وسرية للإبلاغ .
- إطلاع العمال على خدمات الحماية والإحالة المتاحة.

6. ممارسات التفتيش والمراقبة

- تضمين مؤشرات تراعي النوع الاجتماعي في زيارات التفتيش .
- إجراء استشارات خاصة مع النساء العاملات عندما يكون ذلك ممكنًا .

المراجع

- تعليمات شروط وإجراءات السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي، 2021، الصادرة بموجب أحكام المادتين (11) و(17) من لائحة عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.
- صحيفة The Jordan Times (2024). تمكين تدعو إلى إصلاحات في تنظيمات العمل الزراعي لحماية حقوق العمال.
- مركز الفينيق للتنمية المستدامة (2024). تعزيز حقوق العمال في القطاع الزراعي الأردني.
- مركز الفينيق للتنمية المستدامة (2025). السلامة والصحة المهنية في القطاع الزراعي الأردني.
- معهد وانا (2021). النساء العاملات في القطاع الزراعي في منطقة الأغوار الشمالية بالأردن: الواقع والتحديات.
- منظمة العمل ضد الجوع (2024). تقرير تحليل النوع الاجتماعي – مشروع "نمو الاقتصاد": تعزيز فرص اقتصادية مستدامة وشاملة ولائقة للاجئين السوريين والأردنيين المستضعفين في القطاع الزراعي.

الهوامش

[1] العمل لمكافحة الجوع – الأردن (2024). تقرير تحليل النوع الاجتماعي – مشروع GrowEconomy: تعزيز الفرص الاقتصادية المستدامة والشاملة واللائقة للاجئين السوريين والأردنيين المستضعفين في القطاع الزراعي.

[2] معهد وانا. (2021) المرأة العاملة في القطاع الزراعي في شمال وادي الأردن: الواقع والتحديات.

[3] تعليمات التوجيه المهني في مواقع العمل الإداري لعام 2021 لتفعيل المادتين (11) و(17) من نظام عمال الزراعة رقم (19) للعام 2021.

[4] جوردن تايمز (2024). تمكين تدعو إلى إصلاحات في أنظمة العمل الزراعي لحماية حقوق العمال.

مركز الفينيق للتنمية المستدامة
PHENIX FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT CENTER

Tel. +962 6 568 38 54
Fax: +962 6 568 38 64
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net

@PhenixCenter

المرصد العمالي الأردني
JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net

@LaborWatchJo