حملة صداقة
" نحو بيئة عمل صديقة للمرأة"
- حملة حقوقية عن حقوق المرأة الأردنية **

السياق

إن تطور دور المرأة في المجتمع الأردني، وارتفاع أعداد الجامعيات ودرجة قبولوات المجتمع، والأوضاع الاقتصادية الصحية والفلاح المعيشي، وحرص المرأة على تطوير الحياة الكرامة لعائلاتها، كلها مجتمعة عوامل دفعت المرأة الأردنية إلى سوق العمل لتتجه نفسها إلى بيئة غير مهينة لاستقبالها. ضاحب العمل يعتبرها عصر ثانوي لأنها لا يمكن اعتبارها على استمراريّة تواجدها في العمل، أمّا بالنسبة للمرأة العامة، فهي بين من تنقصها المعرفة بحقوقها، وبين من تنقصها الثقة بنفسها والجوار للمطالبة بهذه الحقوق. وفي ظل هذه الظروف، بالإضافة إلى الظروف، فإن فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة، تجعل أن المرأة تضطر بالوضع الراهن وتستسلم للظروف المحيطة بها بدلاً من المناقصة في مطالبة بحقوقها، وتكمن المشكلة الأساسية التي تعامل معها في أن موضوع عمل المرأة لا ينظر له كقضية وطنية ومجتمعية بحاجة إلى دعم ووجهة مكلفة لتوفر بيئة أفضل لعمل المرأة، بالرغم من تمثيل مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث يشير ترتيب الأردن عالمياً إلى تمثيل مشاركة المرأة الاقتصادية بل وقعد نسبة مشاركتها من أدنى النسب على مستوى العالم، حيث ضعف تطور المرأة الاقتصادية العالمي حول النمو الاجتماعي عام 2014 الأردن بالمرتبة 140 من أصل 182 دول، وتؤكد الدراسات أن خروج المرأة من المشاركة الاقتصادية هي إما لعدم وجود مكان رعاية الأطفال أو بصعوبة المواصلات، أو عدم تماس الأجر أو بسبب العادات السائدة التي تحضر المرأة بالأدوار التقليدية.
القضية

بحث مؤسسي حملة صناعة في معرفة قانون عمل المرأة، ووجد أن عدم توفر مكان لرعاية أطفال العاملات داخل مكان العمل يتضمن هذه الميقات.

حيث أن الفكرية السائدة هي أن المرأة العاملة يجب أن تكمل الدراسة وأن هذه المسؤولية تقع عليها وأسرتها ولست من مسؤوليات أصحاب العمل.

وإذًا ليس هناك وعي كاف بين النساء حول قانون العمل وعلى الأخلاص فيما يتعلق بالمادة 72، حيث تت坂 هذه المادة "صاحب العمل" الذي

يستخدم ما لائق من عسرهن عادة على تهيئة مكان مناسب ليكون في عهد مرتبة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أنه لا يقتضى "على" متابعًا في إطار يتغطي هذه المادة من قانون العمل والعمال، وجدنا أنها غير مفهومة لدى أصحاب

العمل والمنشآت رغم أهميتها في تحسين واقع المرأة وتوفير أفضل حقوقها.

وإذا ما سبق فإن وجود هذه المادة في القانون لاكتساب أي قيمة ومرد في ظل عدم تفعيلها والالتزام بها في الواقع العملي اليومي للمرأة، وهو ما

يمكن تفاوت سلباً على الأم العاملة نفسها واجتماعية واقتصادياً ويتبع أوجه من التوتر وعدم استقرار الأسرة وظيفياً وعائلياً الأمر الذي يساهم في خفض نسبة

مشاركة المرأة العاملة في الأردن إلى 34% وهي الأقل في العالم العربي."

المطلب

تسعى حملة صناعة في معرفة على الجهات ذات العلاقة من أجل تطبيق المادة 72 من قانون العمل وذلك لإزالة صاحب العمل الذي لديه 20 عامًا عاملة

بتوفر ضحايا في أماكن العمل للبالغ سنوات تحت سن أربع سنوات في حال لم يقل

عدهم عن 10 أطفال.

كما يتدرج ضمنياً تحت هذا الهدف العام عدة أهداف جوية أخرى، أهمها:

- النظر إلى قضية عمل المرأة باعتبارها قضية وطنية واجتماعية، ويحاجة إلى جهود

مكلفة لتوفير وخلق بيئة صديقة للأم العاملة، ما هو من إجابات تحقق الصلاحيات

العملية لكل من صاحب العمل والأم العاملة والمجتمع على صعيد رفع مستوى الأداء

في العمل والإنتاجية وتعزيز روح الالتزام لدى المؤسسة أو المنشأة والعمل

- دعم الأسرة العاملة الأردنية لكل وزائدة نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية وزيادة

احتمالاً وصولاً إلى مناصب إدراية للمرأة على طريق زيادة وفي المرة والأسرة،

بأهمية وجود حضانة في مكان عملها.

** قامت كتلة عدوان بكشف وتطوير هذه الدراسة بناء على بحث أولى من شهد بني عودة، شاهرين ليل.

1 وثيقة حملة صناعة، أدار - 2013 الجزء الأول

2 وثيقة حملة صناعة، أدار - 2013 الجزء الأول

3 مقابلة أجريت مع راند نافع ولازا أبواب عبر السكاب في 11/05/2014
شراة البداية:

بدأت حكايتهما صداقتهما في شهر أيار عام 2012، وكانت شراة العمل خلال ورشة تدريبية إقليمية للكسب عن طريق تعليم موظفتها من المنظمة الأصوات الحيوية (Vital Voices). قدمت الفرصة لشارك في ورشة تدريبية في مجال المخاطر في عمل.href من النساء اللاتي تكون في مواقع عملهن، حيث تُفترض أن عدد الفتيات في مواقع عملهن، وثورة ذلك على موضوع بذل العمل الرئيسي من جهة، والتنافسية والعملية من جهة أخرى، ولقد استخدم البحث مجموعة مورز ودلعيبات تقييم الأثر، وكانت عينة البحث على مناطق مختلفة. لقد كشفت الدراسة أن النساء في مواقع العمل تتزامن عند توفر الحصانات في أماكن العمل، حيث تقللم المخاطرات والإجراءات وتوسع الإشراف والتدريب، كما يؤثر استقرار النساء النشطة ويستعملن أطفالهن إلى زيادة إنتاجهن بالعمل وسرعة تقدمهن الوظيفي، مما يدفع أصحاب العمل لاتخاذ قرارات وتوظيف واسعة وموقع متقدم.

كما توصلت المجموعة من خلال البحث إلى نتيجة مهمة وهي أن غالبية النساء العاملات لا يعترفن على حقوقهم المجرد بقانوني في مكان العمل، وكذلك أغلب أصحاب العمل لا يعلمون عن وجود هذا القانون.

وهنا قرت المجموعة التوجه لوزارة العمل التي كان لها تأثير على توظيف النساء، حيث من المحتمل أن يقوم أصحاب العمل بالتحلي بالقانون في قبول توظيف أقل من 19 سنة مهتمًا في حفاظهن، أو حتى أن يقرر التخلي عن توظيف النساء بالكامل. ونُظمت المجموعة سلسلة من الاتصالات واجهت أوقاف العمل، استخدمت الروسيات في مواقع العمل، واجهت أصحاب العمل وdüجلتهم على توظيف الحصانات للعمل. كما بدأت بعمل لقاءات مع الجهات والمؤسسات المختلفة للكسب تأييدها (وزارة العمل، وزارة التنمية، قضاة حقوق المرأة، إلخ)، وقد اكتشفت المجموعة عقب التنسيق بين وزارة التنمية ووزارة العمل ودش وضوح الأطراف، أي أن يتم الحفاظ على العمل على هذا النظام.

وذلك اتجه المجموعة إلى تأكيد القانون وتفعيل النساو عن هذا السوق. وقد أظهر القانون بانه ينظم مسار توعوية حول القانون في شهر أيار عام 2012، حيث مدة المدة ما يزيد عن 300 شخص، وتنظمها إدارات إعلامية، ونُظمت المجموعة عدة بضباط من النساء في تبادل مع الجهات المختلفة حول الموضوع حيث ساعدت في بذل جهود متزامنة. نتائج توظيف القانون وتطوع القوانين وتدوريات العمل بالاضطلاع في التوظيف على القضية، وقد كانت المجموعة العامة حتى هذا الوقت تناصر على ثلاثة أعضاء ثابتين، وهنا قررت المجموعة العمل على مساعدة الحملة وتسجيل صداقتهما جمعية (شركة غير ربحية) حتى يتمكنن من التحرك بذل البالون بعمل بشكل ممنهج ومتماسك.
التسيير، التحالف، الإطلاق:

في إطار السعي لتطوير العمل، واستياع الراغبين بالانضمام من أصحاب القضية وتظييم عملهم كعملية مجتمعية، توجه اطراف صادقة في أواخر عام 2012 إلى اتهام التنظيم المجتمعي، واجتمعت مع خبرة تنظيم المجتمع لنشر الحاج أحمد، وتم إلقاء الرمايات على تطبيق نهج تنظيم المجتمع على عمل صادقة. بعد سلسلة من الاتصالات واستجابة لتوافقات فريق أهل، قام اعتماد صادقة بإعادة بناء الفريق المؤسس وحشد أعضاء جدد، وأرتفع عدد الفريق المؤسس من 3 أعضاء ليصبح 9 أعضاء، وتوسع الفريق وهم أبناء، وحقوقيين، وعلماء ناشطين بالإضافة إلى مسؤولين من وزارة العمل.

وفي شهر شباط 2012 قام منظمة صادقة بعمل ورشة مع فريق أهل لتطوير قصة الحملة و استراتيجية بنائها (story, strategy, structure)، فقاما مع منهج تنظيم المجتمع حيث شارك الأعضاء قصصهم الشخصية التي حركتهم للعمل على القضية، واستكشفوا نواحيهم بالقصص، وعبروا على القيم التي تجمع بينهم وتدفعوا للمعنى أنهم أبناء عاشوا جزءاً من المعاينة التي تتلامر الأم العائلة والأم العائلة نمذجية عدم وجود حضانة في مكان العمل.

و في هذه الورشة تم تطوير وثيقة الحملة الأولية التي احتوت قصة الحملة، وحدثت فيها المشكلة، وفضيلات التغيير المفترضة، التي ارتكز عليها الفريق المؤسس والهدف الاستراتيجي والإستراتيجية المفترضة. ومواجهة هذه المشكلة وشكل المنحني والقيم، عدد عمل الفريق القديم (الفريق المؤسس) بعد ذلك على حصد أعضاء جدد لتوسيع قائمة الحملة، وبناء الفريق القيادي الثاني.

و عندما اكتسبت عملية الحشد في شهر آذار 2013 اجتمعت الفريق القيادية في لقاء تدريبي للتنظيم المجتمعي مدته ثلاثة أيام، وتوزعت هذه الفرصة حسب البنية التالية: فريق مساعد لأصحاب العمل (الدراسة سياسة تشريعي، وتطوير تعليمات حول المادة 72 من مادة قانونية، تقديم مساعدات)، فريق مساعد للمرأة (من خلال تحالف مع مؤسسات من أجل المرأة الأردنية، لجنة المرأة الأردنية، مركز المرأة، مركز المرأة، مركز المرأة، مركز المرأة، مركز المرأة، مركز المرأة، مركز المرأة، مركز المرأة)، وفريق تقني (تقديم الدعم الفني للشركات للأنشطة، بالإضافة إلى فريق ميداني مكون من أعضاء يدعم في فعاليات العمل)، فريق أهل (يمكنه إنشاء فرقة عاملية)، فريق العمل، وفريق المجتمع تأسيس حضانة) مع بعضهم البعض، وفقاً لفرق العمل، وقسم العمل، وقسم العمل، وقسم العمل، وقسم العمل.

و على عكس ذلك، وحصد فريق العمل، وقسم العمل، وقسم العمل.

و هذا اطلق صادقة في عملاً جملة مجتمعية، وعملت الفريق حسب الاستراتيجية التي تم تطويرها وحسب منحنى محدد.

وقام الفريق المؤسس، والتعاون مع وزارة العمل بالحصول على المعلومات لمد تطوير القطاعات التي تعمل فيها المرأة في مجالات متعددة. عملاً، إربداً، الزراعة، الكرك، السلط، وتميّز أن النساء تتوافق مع جملة قطاعات رسمية: قطاعات التعليم، الصحة، والنقل، وشركات التجارة، والمصانع. وكذلك قاموا بحصر عدد الشركات التي تسوّر فيها النصاب القانوني من عدد العاملات، وواضح.

مقالة أجريت في رنا نافع في 9 كانون أول 2014
لتطبيق المادة 72 من قانون العمل وتقرر التركيز على الشركات الكبيرة التي توظف 100 إمرأة فما فوق حيث تبين أن 56% من الموظفات في سوق العمل يعملن في 162 شركة كبرى. 

انتهت المرحلة الأولى باحترام حملة صادقة بقامتها الأولى، والتي كانت منصة لإطلاق الحملة في تاريخ 18 حزيران 2013.

القمة الأولى
حتل مجتمع حملة صادقة في قمتها الأولى:
- 1. إطلاق حملتها المجتمعية
- 2. جلسة 24 حوارًا حول مهارات التنظيم، مؤسسات تدريبية للعمل الجماعي والقيادة الفعالة وثقافة التنظيم المجتمع وسماحهم وعي بالقانون و.Claimsاته.
- 3. التكرار 24 مؤسسة منظمات تطبيق القانون، وسماح عمل مؤسسات بأهمية وجود حضانة وأثرها على الإنتاجية
- 4. إطلاق 162 شركة كبيرة بتأسيس حضانة تقدم 100 أم بطلاق الموقع الإلكتروني للحملة

نشر التقارير:
أُجَبِمَت الحملة مشأواها وسط تدفق موجي جديد، وهو عدم وضع تقارير وزارة التنمية بشأن ترخيص الحضانات، وهذا الصدد قامت الحملة بعمل عدد من اللقاءات مع وزارة التنمية الاجتماعية تضمنت لقاءً مع وزارة التنمية الاجتماعية حضرها أمين عام وزارة العمل، وفرق صادقة المختلفة وجهات أخرى، واتخاذ اللقاءات بالإتفاق على تقديم ورشة لإعداد صياغة تقارير تأسس الحضانات عند الوزارة في شهر أيلول 2013 بحضور كافة الأطراف المعنية.

توليد حضانة مع وظائف العمل ووزارة التنمية ووزارة الصحة، وتمكين من غرف الصناعة والتجارة، وتمكين من الدعاة المهني، وتمكين من مناولة 

عمان: ووزارة الصحة، ورئيس لجنة العمل في مجلس النواب وأصحاب عمل وأمهات بناءًا على إعداد حملة صادقة، وتحالف صادقة من المؤسسات 

النسوية والعملية في مجال حقوق المرأة واتخاذ الوزارة بصيانة المسودة الأولية للتيارات: حيث شملت التقارير التي تخصص الحضانات المؤسسية

شروط مخفضة، مقارنة مع تقارير الحضانات الخاصة وذل ذلك تشجيع أصحاب العمل على تطبيق القانون.

تأثر نشر التقارير لدى وزارة التنمية الاجتماعية، مما قد حملة صادقة بتجاوزات غشاء عقب جميع الإعلان، أكدنا فيه الحملة على أهمية وجود

تقييمات واضحة للجادل القانوني. وأثار ذلك على تدفق القانون، وتمكين حملة حتى استجابت وزارة التنمية الاجتماعية وأصدرت التقارير، وتم نشرها في الأول من كانون الثاني عام 2014.

والمواكبة تحديت عدم وضع الدورون بين وزارة العمل ووزارة التنمية

و الذي تم ذكره سابقاً، ثم خطة عقود للقاءات، وقامت وزارة العمل بمساءلة 

ديوان التشريع للمؤسسات، حيث تقرر أن تكون وزارة العمل مسؤولة عن 

مراقبة تطبيق القانون وتطبيقها، وتكوين ومسؤولية تطبيق التنظيم الإدارية

مسؤولية عن تسجيل وترخيص الحضانات مستدامة، إذا تعزيزات الحضانات

المؤسسية التي صدرت مؤخرا بالإضافة إلى مسؤولياتها في مراقبة الحضانات

تطبيق التقارير.

ال水流 المجبرة مع رعايا نافذ في كانون أول 2014
وفي أواخر شهر كانون الثاني عام 2014 حصلت صداقية على مويل من السفارة الهولندية ممكانه من طباعة التعليمات في كتابه. احتفلت بنشر التعليمات في أثناء شهر مارس.

المؤسسات توزيعتها وتسهيل عملها.

في هذه الأثناء قامت وزارة العمل بإصدار كتاب رسمي يطالب جميع المؤسسات التي تتعلق بها إحكام المدة بالإلتزام بتطبيق المدة وتم إعطاؤهم مدة زمنية محددة لتصحيح أوضاعهم. قامت الحملة بتوزيد لجنة عمل المرأة وديرة implication ببعض من كتب التعليمات لينتمي توزيعها على الشركات غير الملزمة بالقانون لتوزيعها وتسهيل عملها.

كما استمر الفريق النقدي والفريق المؤسس بعمل زيارات ميدانية ووجوهات لحضازات قاقة، واستمر التواصل مع الشركات التي التزمت بتأسيس حضانة في مواقع عملها. كما استمر تحسين شركات جديدة لانشأ الحضانات عبر التركيز على قوانين وجود الحضانات في مكان العمل.

المؤسسات 

في 11 شباط عام 2014 قامت حملة صداقية بعمل جلسة تقيم مع أهل مدتها 3 ساعات حضرها الفريق المؤسس. كان هدف الجلسة: أن يتأمل الفريق في عمل الحملة وبرامج مشاريعها، ونحن من إعادة النظر في استراتيجيتها حسب التحديثات والانجازات. يلتزم الجلسة قسر الحاج أحمد وتم فيها:

- مراجعة مسار الحملة لغاية اليوم وتقديم الممارسات الجيدة للفرق والمروحيات والبراء.
- مناقشة أخر التطورات في قانون العمل، والإيقاف على ضرورة التحضير والعمليات لدعم الغير الإيجابي للمؤسسات.
- مراجعة الحملة والمجالس النقادية وتطبيق برنامج عمل مباديء.
- مراجعة البنية والعمل عليها للمرحلة القادمة وتطوير برنامج العمل وتحقيق التماسك.
- أهمية حدود المدة من الجانبين من المشكلة (أهل الحملة)، مع الأخذ في الاعتبار ضع النسخ غير العاملات المحلية لديهم موقف مساعد للمؤسسات.

مباشرة "في مؤسستي حضانة" 

واعل أعضاء الحملة مشاريعهم أخذين بين الاعتبار ضرورة توفير قاعدة وإطار عمل مشترك بين الحملة ووزارة العمل. يدعم العمل مع الشركات بتطبيق القانون، وفي هذا الإطار وقعت الحملة مذكرة تفاهم بين وزارة العمل وقناة إطلاق مباشرة "في مؤسستي حضانة". هذه الموعد هو حوار حول تأسيس حضانات داخل الشركات والمؤسسات الخاصة، وتشمل على الدعم الفني للشركات من خلال تنفيذ عدد من الرحلات الموجهة لتدريب الموارد البشرية وأصحاب القرار في مساعدة عملائها. كما تشمل على البلدية التي قد تواجههم في تأسيس حضانات لرعاية أبناء العاملين والعاملات في مؤسساتهم.

ذلك فاعل مع طباعة المدة 72 من قانون العمل بالإضافة إلى النوعية الإعلامية على قناة رؤيا.

قد تواجههم في تأسيس حضانات لرعاية أبناء العاملين والعاملات في مؤسساتهم، وذلك فاعل مع طباعة المدة 72 من قانون العمل بالإضافة إلى النوعية الإعلامية على قناة رؤيا.
أطلق ندوة "مبادرة مؤسسي حضانة". ندوة عمل استهدفت كل ورشة قطاع معين: ورشة عمل لشركات متنوعة من القطاعات جميعها. ورشة لقطاع المدارس والجامعات، ورشة لقطاع الصحة وشملت المستشفيات وشركات الأدوية والمختبرات. ورشة للبنوك وشركات الاتصالات، ورشة للمصانع، ورشة تعاقدية إنشاء الحضانات، ورشة تطويرها، ومناقشة الخطوات الإجرائية الممكن اتخاذها مواجهة هذه التحديات. وفي نهاية كل ورشة كان يتم أخذ التحريض لدى من كل شركة تتطلب حضانة.

تم تصنيف تعاون الشركات في إنشاء الحضانات إلى ثلاث قطاعات:

- الفترة الأولى: مؤسسات قائمة بنظام حضانة
- الفترة الثانية: مؤسسات أخذت الخطوات الأولى في التأسيس
- الفترة الثالثة: تعاون مع حضانة قريبة

وانتقدت صداقية حفل ندوة رؤية التليفزيونية ووقع سياقها معها مذكرة تفاهم. أقر فريق عمل فريقاً حول إنجازات كل ورشة وتحديات العمل مع كل قطاع. بثت جميعها على قناة روابط بالإضافة إلى مباريات ضمن برنامج دنبايا. بلغ عددها 15 تقرير وحلاقة، بالإضافة إلى حلقة كاملة عن الموضوع.

يوم المرأة العالمي ضمن البرنامج الحواري الأول على القناة نيس الـ8.

القسم الرابعة:

في شرين الأول 2014 احتفلت حملة صداقية بقمة الرابعة:

1. 23 شركة بدأوا بأخذ الخطوات الأولى في تأسيس حضانة في أماكن عملهم
2. 15 شركة تزويج بنظام حضانة مكلفة مكان عملهم
3. ثلاث شركات تعاونوا مع حضانات خدمة العاملات لديهم
4. 200 أم مستفيدة من تأسيس الحضانات
5. توقع اتفاقية مع المجلس الأعلى للشؤون الاجتماعية التي سيقدم الدعم
البرنامج والتعديل القانون

وفي هذه الأثناء، كان البرنامج الأدري يعيد صياغة قانون العمل من خلال لجنة العمل، حيث قامت الحملة بالمشاركة بهذه الاجتماعات مع اللجنة الوطنية للإفطار، تأتى ثم عرض عدد من الرؤساء لدوم إعادة صياغة القانون. وافق العمل على قوانين العمل تعدلاً أساسياً:

الأول: أن تكون مسألة الحظر كاملاً يعني أن يستفيد الرجال العاملين من الحظمة التي يعملون بها فلآ تملك مقترحة على الأهميات العمالية فقط، وتعديل الثاني: "مكانة تعاون مجموعة من الشركات المتمارسة في تأسيس حظر حماية سكنية". وقفت لجنة العمل برئاسة النائب عدنان السواوي على التعديلين، رغم معارضة بعض الجهات مثل ممالي أصحاب العمل وممالي غرف الصناعة والتجارة. وتم الأخذ بوصيات لجنة العمل في إعادة صياغة القانون، بانتظار مناقشته والمواقفة عليه من قبل البرلمان في الدورة الجديدة المتوقعة في أواخر 2015.

الإنجازات

- تفعيل المادة 72 من قانون العمل، وتسليط الضوء على حق من حقوق المرأة التي غيدها المجتمع.
- عمل رشاقات مع جهات رسمية مثل وزارة العمل ووزارة التنمية، المجلس الوطني لشؤون الإحاث، واللجنة الوطنية للإفطار والأوروبية حيث أجتمعت هذه الرشاقات بشكل كلي على تعزيز دور الوزارات وتسهيل إجراءات تأسيس الحظمة وتفعيل المادة.
- الحدث الشهير مماثل للمحاكاة ما يزيد عن 300 موظف وموطنة، والتي جرى إعداده المجتمع بفقهية الحامل.
- اجتياز 24 منظم ومنظم من أفكار المجتمع الأدري على نحو تنظيم المجتمع بممارسات الحفلات وتنظيمهم في خمس فرق قيادية قادت الحملة.
- الإحتفال بإطلاق الحملة في 18 حزيران 2012 ونشر أهدافها واتساؤاتها بطريقة مبهرة.
- تكريم 34 مؤسسة لديها حظمة واستخدامها كنماذج محلية لبيئة عمل صديقة للبيئة، والحصول على التزامات من شركات جديدة.
- إعداد الدراسات والبيانات والمعلومات في صياغة تعليمات للحالات المؤسسية واصدارها رسمياً من قبل وزارة التنمية الإجتماعية، وطباعتها في كتب لتسهيل تداولها بين الشركات والمؤسسات.
- تفعيل مذكرة تفاهم بين حملة صادفة وبين وزارة العمل وإطلاق مبادرات في مؤسسة حمالة.
- قيام مبادرة في مؤسسة حمالة بعد ستة ورشات لتوعية ودعم أصحاب العمل في كافة القطاعات على تأسيس حظمة في مواقع العمل، مما قام بدعم أصحاب العمل في خطرات وأجورات تأسيس الحظمة.
- توقع مذكرة تفاهم مع مدينة مؤسسة للتعاون مع المجتمع، ومشاركة 15 شرطة أمن ابتدائي على النصب القانوني، واتقاء تأسيس حظمة، بالإضافة إلى نجاح أمنيات عمالات وشركات التي أسست حظمة في مواقع العمل.
- الاستجابة 23 مؤسسة لحملة اضافة وقيامها بتأسيس حظمة في مواقع العمل.
- استجابة مؤسسات صغيرة لا يتقرب عليها القانون من ناحية عدد العمالات وقيامها بتأسيس حظمة.

شهادة رانية كابل(أم ممثلة):

"كمدكورة مواءد بشرية للأكاديمية الدولية عيان، أقول إن تأسيس حمالة في موقع عمل أثر كبير لدينا نشاطاً. ولهذا، جميع الأمهات العاملات، لأنها عززة من مواقف المرأة، وأدت إليها ثقة كبيرة بينها، وبين عملائها. أشعر من خلالها بإثارة أكبر للعمل. وأفضل مهرستي معهم، وعندما شعرت في إعطاء المزيج لأن توفر الحمالة، فردت بشكل رأس السنة النفسية والاستقرار تقدم الميزان لعمالي وتقدم والإناثية."
كتب تأييد لجنة العمل والحياة المرأة في الاردن: تحليل محورين أساسيين في القانون عبر الحالة والضغط على البرلمانيين.

- أجازات اتفاقية مع المنظمات الأعلى لشؤون المرأة، حيث يقوم المنظم بالتعاون مع جمعية صيافة على توفير الخصائص وتدريج الكودار العاملة فيها.
- وذلك سيقوم بدعم اعترافٍ بصفة الراهن للعاملين في الخصائص لمدة سنة.
- من خلال ما نأتي عدد من الخصائص التي تحدث خصائص صيافة في رفع نسبة تشغيل النساء في بعض من المؤسسات عبر تشجيع النساء على التقدم بالعمل في المؤسسات التي وفرت خصائص وتوفر فرص للنساء العاملات في الخصائص التي تم تطبيقها.
- سقى المنظمات الوطنية والصادقة بالأجر بعد تعريفها الأجانية نهج تنظيم المجتمع من خلال عملها مع صيافة في تضمينه ضمن خططها لعام 2015.
- أصبح عضوين من الفريق المؤسس للحملة وهم لازا وردنة مرتين تنظيم مجتمع مع فريق اهل.

استدامة عمل الفريق المؤسس نبع لمجتمع المجتمعي والعلاقات الإدارية القوية.

المبادرات

- حشد أهل القضية. في ظل الظروف التي قد تعنيها الأم العاملة من فقدانها لوظيفتها.
- ضخ وقت الأم العاملة والذي أعاد الازيمة برشوات وأعمال تزود بعد العمل.
- المحافظة على الهمم والحب في الأسرة.
- إيقاع الأفكار غير العاملات بالإيمان للحملة بهدف تشجيعهن على المشاركة المجتمعي والاجتماعي والدائم تعزيزهن على العمل.
- خلق قوة عقدة وتشويه قادعة تساعد الحملة بإضافة وشم نساء عاملات في المناحة ليدافع عن حقوقهن واستغلال النشاطات للحد من الملتزمين.
- تجاوز الشركاء مع الضغط المستمر لوجود تحديات داخلية مثل أمني مواقع الخصائص، وتوفر رؤية حقيقية مبنية على الاعتبار القيمي عند أصحاب العمل.
- الأمور الخارجية من تطبيق فريق الحملة مثل جروبة الاستفادة القوية وشبكة التمويلات التي اِذكرت وفقاً طاباً.
- تجاري مع اكتشاف جديدة اجتذبت فرقة البلدين ووضع تطبيق القانون على الجدول.

دور أهل مع حملة صيافة

طور فريق أهل برنامج مراقبة مع حملة صيافة لتنظيم وبناء قوائمها وقدرهم ومعارفهم على شكل حملة لقيادة الغير، وبدأت العمل مع مؤسس منظمات:
- الحملة لدعمهم بجهود تطويرية وإيجابية لتطويق خط عملهم، وتأملت بتشكل الفرق الإيجابية الثانية ودريزيها على منهج تنظيم المجتمع، وأنهت بالاحتفال معهم بالقمة وجلسات التأمل والتعليم والتعليم، وهكذا كان له أثر مع صيافة 6 محطات أساسية:
- المحطة الأولى بدأت بإجتذاب جميع تسريح الحاج أحمد من أهل ولاه ولزدنا من حملة صيافة، وكانت تهدف إلى توضيح النهج للاهل وزناد وقفهم منظمة.
- ودعممن لحشد بناء الفريق المؤسس.
المتحدة الثانية كانت ورشة لمدة يوم ب znaleźć فريق عمل أهل موضوع للعمل فيه تم تطوير "قاعة الجماهير"، هدفها الاستراتيجي تطبيق التغيير والاتزان.

كما تم فيها تصور بيئة الفريق، ونهاية الورقة ساعد فريق الدوائر القائد ووزير الأبرز، وفعّل انقياط الفريق، والجزء في هذا الورقة وئية الحملة الأولية التي اعتمدتها فكرة الحملة في عملهم.

المتحدة الثلاثة كانت لتدريب الفريق المؤسس على مهارات العقدة، وبناء الاعتدال يمكنهما من ترسيخ قاعدتهم وحشد القوى القيادية، وتم التركيز فيها على مهارة لقاء واحد واحد، التي استخدمها الفريق فيما بعد لحشد القوى القيادية الأول.

المتحدة الرابعة كانت ورشة لمدة ثلاثة أيام ب الفريق المؤسس والفرق الخمسة التي تم تشكيلها بهدف ليكونهم بنجاح تطبيقات المحمية، وفيها لدائم أفرد الحملة قسمهم وتمكنا على القيم المثلى بينهم والتي دفعتهم للعمل، كما تم تطوير خطة العمل والاستراتيجية وبدأ العمل لإعادة الحملة.

المتحدة الخامسة كانت بعد نجاحها بفعالية الإطلاق، حيث عقدت أهل الحملة لقاء تقييم الجهد والتعليم وإعادة النظر في منح الحملة حيث كان هناك حاجة للتعليم والتواصل واستخدام العبر والاحتفال بالإنجازات.

المتحدة السادسة كانت بعد عامي شباب 2014 حيث عقدت أهل حملة صداقة جلسة تقييم ممتاز بها 3 ساعات لتناولها في عملها، وتراعية مشوارها، وتنمك من إعادة النظر في استراتيجيها حسب التحديات والإنجازات، كما تم مراجعة البنية وعلاقتها للمرحلة القادمة.

ولا زالت أهل ملتزمة بدعم حملة صداقة حتى الوصول إلى كامل اهدافها واختلافها بالقيم النهائية.

شهادة من أهل:

"برى أهل أن إحدى الأمور التي قُبِّلَ حملة صداقة وجود زراعة العمل في الفريق الدوائر وهو وجود عضو من جهة حكومية عرِض الحملة من عدة نواحي، فقد ذكرت الحملة مسؤولية التواصل، وهو التعاون بين المجتمع المدني والقطاع العام وحول قائمات المختلفة. حملة صداقة حاولت تعزز مؤسسات نشأت لتحقيق هدف الحملة، كما أن هناك فريق صداقة وضع بشكل ملائمها دارع لصاحبه العمل وإمرأة بشكل موافي لحلاق الطبية وهذا أيضاً أمر مميز في الحملة.

ما هي إضافة أهل للصادفة؟

أعتبرت حملة صداقة أن أهل وضعهم على مسار مميز ومدوسر من خلال بقاء جماعة مؤسس قوي، وأخرجوا منهما ما يمكن لبلورة مهتمتهم وتحفيز قيادة الحملة وإستراتيجية قوية ومنحى حملة واضح، مضفيين أن مرافقة أهل للحملة كابئًا وساعديهم في الامام.
لكسب إرادة النساء من المؤسسات والأفراد والأدوات الخروج بتخصيص شخصية وقصة للحملة، أضافت صيغة جديدة للعمل والجمال وتحفيز الآخرين للانضمام. ثقافة العمل المهنية على القيادة الترابية بأن جميع من في الحملة قياديين أدوار ومسؤوليات تساهم في ترسخ ثقافة عمل تجسد روح العمل الفريق الحقيقي.

داعمي الحملة

حملة صادقة لم تكن لوحدها في مسيره حملتها، فقد نجحت في توسيع قاعدتها وشركائها، وحصلت على التزامات ودعم من جهات مختلفة حيث عملت الحملة مع جهات مختلفة، من أهمها:


أين صادقة الآن؟

بعد أن اختتمت حملة صادقة بมาณتها الرابع، استمر العمل لحشد الشركات ودعمها في تأسيس الحضانات، وصار الموضوع أسهل بعد أن تم توقيع مذكرة تفاهم مع المجلس الأعلى لشؤون المرأة الذي سيتضمن تجهيز الحضانات وتدريب الكادر العامل، ودفع نصف مقدار رواتب العاملات لمدة سنة.

وتشمل المرحلة المقبلة والتي ستستمر لمدة سنة، التفاعل مع البرلم، بالسعي مع النوبات الداعم في وضع مشروع تعديل القانون على أشعار عمل النوبات للضغط باتجاه تعديل القانون، وإسهام في إعداد الشركات الكبيرة وتأسيس تأسيس الحضانات وتقديم الدعم الفني لها، وتعزيز التنسيق بين الجهات المعنية وموضوع تطوير الحضانات والتقييم عليها، بالإضافة إلى السعي إلى تحقيق قيادة موضعية وضم فرق جديدة من أهل القضية ليكونوا جزء من الحملة.