

حملة صداقة
"نحو بيئه عمل صديقه للمرأه"
حملة حقوقية عن حقوق المرأة/الأردن-**



السياق

إن تطور دور المرأة في المجتمع الأردني، وارتفاع أعداد الجامعيات وخريجات كليات المجتمع، والأوضاع الاقتصادية الصعبة والغلاء المعيشى، وحرص المرأة على توفير الحياة الكريمة لعائلتها، كلها مجتمعة عوامل دفعت المرأة الاردنية الى سوق العمل لتجد نفسها في بيئه غير مهيأة لاستقبالها. فصاحب العمل يعتبرها عنصر ثانوي لأنه لا يمكن الاعتماد على استمرارية تواجدها في العمل، أما بالنسبة للمرأة العاملة، فهي بين من تنقصها المعرفة بحقوقها، وبين من تنقصها الثقة بنفسها والجرأة للمطالبة بهذه الحقوق. وفي ظل هذه الظروف وبالإضافة لقلة فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة، نجد أن المرأة ترضي بالوضع الراهن وتستسلم للظروف المحيطة بها بدلا من المطالبة بحقوقها. وتكمم المشكلة الأساسية التي تعامل معها في أن موضوع عمل المرأة لا ينظر له كقضية وطنية ومجتمعية بحاجة إلى دعم وجهود مكثفة ل توفير بيئه أفضل لعمل المرأة، بالرغم من تدني مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث يشير ترتيب الأردن عالميا إلى تدني مشاركة المرأة الإقتصادية، بل وتعد نسبة مشاركتها من أدنى النسب على مستوى العالم، حيث صنف تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي حول النوع الاجتماعي عام 2014 الأردن بالمرتبة 140 من أصل 142 دولة. وتوكيد الدراسات ان خروج المرأة من المشاركة الإقتصادية هي إما لعدم وجود مكان رعاية للأطفال، أو لصعوبة المواصلات، أو لعدم تساوي الأجور، أو بسبب العادات السائدة التي تحصر المرأة بالأدوار التقليدية.

بحث مؤسسي حملة صدقة في معيقات عمل المرأة، وجدوا أن عدم توفر مكان آمن لرعاية أطفال العاملات داخل مكان العمل يتتصدر هذه المعوقات، حيث أن الفكرة السائدة هي أن المرأة العاملة يجب أن تجد حلاً وأن هذه المسؤلية تقع عليها وأسرتها وليس من مسؤوليات أصحاب العمل.¹ ولميسوا أنه ليس هناك وعي كافٍ بين النساء حول قانون العمل وعلى الأخص فيما يتعلق بالمادة 72، حيث تلزم هذه المادة "صاحب العمل_ الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة_ على تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال".² وفي إطار بحثنا في تطبيق هذه المادة من قانون العمل والعمال، وجدنا أنها غير مفعولة لدى أصحاب العمل والمنشآت رغم أهميتها في تحسين واقع المرأة وتوفير أبسط حقوقها.

" واستناداً لما سبق فإن وجود هذه المادة في القانون لا تكفي أي قيمة وميزة في ظل عدم تفعيلها والالتزام بها في الواقع العملي اليومي للمرأة، وهو ما ينعكس سلباً على الأم العاملة نفسياً وإجتماعياً واقتصادياً وينتج أجياؤه من التوتر وعدم إستقرار الأسرة وظيفياً وعائلياً، الأمر الذي يساهم في خفض نسبة مشاركة المرأة العاملة في الأردن إلى 14% وهي الأقل في العالم تقريباً".

المطلب

تسعى حملة صدقة إلى الضغط على الجهات ذات العلاقة من أجل تطبيق المادة 72 من قانون العمل، وذلك لإلزام صاحب العمل الذي لديه 20 أو أكثر عاملة بتوفير حضانات في أماكن العمل للأطفال تحت سن أربع سنوات في حال لم يقل عددهم عن 10 أطفال.



- كما يندرج ضمنياً تحت هذا الهدف العام عدة أهداف جوهرية أخرى، أهمها:
- النظر إلى قضية عمل المرأة باعتبارها قضية وطنية ومجتمعية، وبجاجة إلى جهود مكثفة لتوفير وخلق بيئة صديقة للأم العاملة، لما لها من ايجابيات تحقق المصلحة العامة لكل من صاحب العمل والأم العاملة والمجتمع، على صعيد رفع مستوى الأداء في العمل والإنتاجية وتعزيز روح الانتماء إلى المؤسسة أو المنشأة والعمل.
 - دعم الأسرة العاملة الأردنية ككل، وزيادة نسبة مشاركة المرأة الإقتصادية وزيادة احتمالية وصولها إلى مناصب إتخاذ القرار عن طريق زيادة وعي المرأة والأسر العاملة بأهمية وجود حضانة في مكان عملها.

^{**} قامت كفاح عدنان بكتابة وتطوير هذه الدراسة بناء على بحث أولى من شهدبني عودة. شاكرين لهن .

¹ وثيقة حملة صدقة، أذار - 2013 الجزء الأول

² وثيقة حملة صدقة، أذار - 2013 الجزء الأول

³ مقابلة أجريت مع رندا نفاع ولارا ايوب عبر السكايب في 11/05/2014

شرارة البداية:

بدأت حكاية صداقة في شهر أيار عام 2012، وانطلقت شرارة العمل خلال ورشة تدريبية إقليمية لكتائب المرأة حول قضايا المرأة عقدتها منظمة الأصوات الحيوية (Vital Voices). ضمت الورشة أندية 9 دول كانت الأردن إحداها، وضمت الطاولة الاردنية مجموعة من النساء اشتراكاً في مواجهة الإنقطاع عن العمل بسبب الإنجاب ورعاية الأطفال، وعدم توفر الحضانات المناسبة في أماكن العمل، وهكذا تبلورت نواة قضيتهم في الورشة، وجدت إهتمام منظمة الأصوات الحيوية التي قررت تمويل العمل، وعلى هذا الأساس بدأت المجموعة بالعمل⁴.

كانت البداية بحث يقارن بين النساء اللواتي يتوفرون لهن حضانات في الواقع عملهن، وأثر ذلك على موضوعي التقدم الوظيفي من جهة، والإنتاجية بالعمل من جهة أخرى، ولقد استخدم البحث مجموعات التركيز واستبيانات تقييم الأثر وكانت عينة البحث نساء من قطاعات مختلفة، وقد كشفت الدراسة أن إنتاجية النساء العاملات تزداد عند توفر الحضانات في أماكن العمل، حيث تقل المغادرات والاجازات ويزداد الإلتزام والتزمير. كما يؤثر استقرار النساء النفسي وعدم قلقهن على أطفالهن إلى زيادة إنتاجيتهم بالعمل وسرعة تقدمهن الوظيفي، مما يدفع صاحب العمل إلى اتخاذ قرارات بالترقية وزيادة الأجور واستلام موقع متقدمة.

كما توصلت المجموعة من خلال البحث إلى نتيجة مهمة وهي "أن غالبية النساء العاملات لا يعلمون عن حقوقهن المدرج بقانون العمل والذي يكفل لهن قانونياً توفير حضانة في مكان العمل"، وكذلك أغلب أصحاب العمل لا يعلمون عن وجود هذا القانون.

وهنا قررت المجموعة التوجه لوزارة العمل التي كان رأيها يشير إلى أن تفعيل المادة قد يؤثر على توظيف النساء، حيث من المحتمل أن يقوم صاحب العمل بالتحايل على القانون فيقوم بتوظيف أقل من 19 سيدة للإمتناع عن تأسيس حضانة، أو حتى أن يقرر الإمتناع عن توظيف النساء بالكامل. وهنا نظمت المجموعة سلسلة من الزيارات إلى الشركات وأجرت حوارات مع أصحاب العمل لتشجيعهم على توفير الحضانات للعاملات. كما بدأت بعمل لقاءات مع الجهات والأطراف المعنية لكتسب تأييدها: (وزارة العمل، وزارة التنمية، ناشطات حقوقيات، إعلاميات)، وهنا اكتشفت المجموعة غياب التنسيق بين وزارة التنمية ووزارة العمل وعدم وضوح الأدوار، (سيتم الحديث عن العمل على هذا التحدي لاحقاً).



وكذلك اتجهت المجموعة للترويج للقانون وتوعية النساء عن هذا الحق، وفي هذا الإطار قامت المجموعة بتنظيم مسيرة توعوية حول القانون في شهر أيار 2012، وحضر المسيرة ما يزيد عن 300 شخص وتم تغطيتها إعلامياً، وقد أعطت المسيرة أبعاد إيجابية للموضوع، حيث ساعدت في جذب نساء متضررات بالانضمام للعمل على القضية، وقد كانت المجموعة العاملة حتى هذا الوقت تقصر على ثلاثة أعضاء ثابتين، وهنا قررت

المجموعة العمل على مأسسة الحملة وتسجيل صداقة كجمعية (شركة غير ربحية) حتى تتمكن من التحرك بشبات والعمل بشكل ممنهج ومستمر.

⁴ مقابلة أجريت مع زندا نفاع في 9 كانون أول 2014

التنظيم، التحالف، الإطلاق:

"في إطار السعي لتطوير العمل، واستيعاب الراغبين بالانضمام من أصحاب القضية وتنظيم عملهم كحملة مجتمعية، توجه اعضاء صدقة في أواخر عام

2012 إلى "أهل" للتنظيم المجتمعي، واجتمعوا مع خبيرة تنظيم المجتمع نسرين الحاج أحمد، وتم استشارتها ليتم تطبيق نهج تنظيم المجتمع على عمل صدقة".¹ وبعد سلسلة من الاجتماعات واستجابة لوصيات فريق أهل، قام اعضاء صدقة ب إعادة بناء الفريق المؤسس وحشد أعضاء جدد، وأرتفع عدد الفريق المؤسس من 3 أعضاء ليصبح 9 أعضاء، وتتنوع الفريق وضم أمهات وآباء وحقوقيين وإعلاميين وناشطين بالإضافة إلى مسؤولين من وزارة العمل.

وفي شهر شباط 2012 قامت صدقة بعمل ورشة SSS مع فريق أهل لتطوير قصة الحملة واستراتيجيتها وبنيتها (story, strategy, structure)، تماشياً مع منهج تنظيم المجتمع، حيث تشارك الأعضاء قصصهم الشخصية التي حركتهم للعمل على القضية، واستكشفوا منبئ إيمانهم بالقضية، وتعلموا على القيم التي تجمع بينهم وتدفعهم للعمل "فمنهم أمهات ومنهم آباء عاشوا جزءاً من المعاناة التي تلازم الأم العاملة والأب العامل نتيجة عدم وجود حضانة في مكان العمل".²

وفي هذه الورشة تم تطوير وثيقة الحملة الأولية التي احتوت قصة الحملة، وحددت فيها المشكلة وفرضيات التغيير المقترحة، التي ارتكز عليها الفريق المؤسس، والهدف الاستراتيجي والإستراتيجية المقترحة مواجهة هذه المشكلة وشكل المحنى والقمع.³

عمل الفريق القيادي الأول (الفريق المؤسس) بعد ذلك على حشد أعضاء جدد لتوسيع قاعدة الحملة، وبناء الفرق القيادية الثانية.

وعندما اكتملت عملية الحشد في شهر اذار 2013 اجتمعت الفرق القيادية في لقاء تدريبي للتنظيم المجتمعي مدته ثلاثة أيام، وتوزعت هذه الفرق حسب البنية التالية: فريق مساند لأصحاب العمل (الدراسة سياسات تحفيز، وتطوير تعليمات حول المادة لإنشاء حضانات ودعم قانوني)، فريق مساند للمرأة العاملة (من خلال تحالف مع 5 مؤسسات هي اتحاد المرأة الأردنية، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، مركز العدل للمساعدة القانونية، مركز الفني للدراسات الاقتصادية، ومعهد التضامن الدولي النسائي، لتقديم الدعم القانوني للمرأة العاملة)، فريق تقني (تقديم الدعم الفني للشركات لتأسيس حضانة بالإضافة إلى فريق ميداني مكون من أمهات يعملن في قطاعات العمل المبنية أعلاه (يرتكز عمل هذا الفريق على نشر الوعي العام بالقانون وتطبيقاته وتعليماته الفنية والقانونية والإدارية عند الشركات وعند النساء العاملات).

وبهذا انطلقت صدقة في عملها كحملة مجتمعية، وعملت الفرق حسب الإستراتيجية التي تم تطويرها وحسب منحنى محمد واضح.

"قام الفريق المؤسس وبالتعاون مع وزارة العمل بالحصول على المعلومات لتحديد القطاعات التي تعمل فيها المرأة في خمس محافظات: عمان، إربد، الزرقاء، الكرك، السلط، وتبين أن النساء تتواجد في خمس قطاعات رئيسية: قطاعات التعليم، والصحة، والبنوك، وشركات الإتصال، والمصانع. وكذلك قاموا بحصر عدد الشركات التي يتتوفر فيها النصاب القانوني من عدد العاملات

⁵ مقابلة أجريت مع رندا نفاع 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 كبيرة^٦.

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

القمة الأولى

احتفل مجتمع حملة صدقة في قمتها الأولى:

- 1- بإطلاق حملتها المجتمعية
- 2- بتدریب 24 عضو حملة على مهارات التنظيم، مؤمنين بالعمل الجماعي والقيادة المترابطة وبثقافة التنظيم المجتمعي ولديهم وعي بالقانون وتطبيقاته.
- 3- بتكميم 34 مؤسسة ملتزمة بتطبيق القانون، وب أصحاب عمل مؤمنين بأهمية وجود حضانة وأثرها على الانتاجية
- 4- بالتزام 162 شركة كبيرة بتأسيس حضانة تخدم 100 أم
- 5- بإطلاق الموقع الإلكتروني للحملة

نشر التعليمات:

أكملت الحملة مشوارها وسط ظهور تحدي جديد، وهو عدم وضوح تعليمات وزارة التنمية بشأن ترخيص الحضانات، وبهذا الصدد قامت الحملة بعمل عدد من اللقاءات مع وزارة التنمية الإجتماعية تضمنت لقاءً مع وزيرة التنمية الإجتماعية حضره أمين عام وزارة العمل، وفرق صدقة المختلفة وجهات أخرى، وانتهى اللقاء بالإتفاق على عقد ورشة لإعادة صياغة تعليمات تأسيس الحضانات. عقدت الورشة في شهر آب 2013 بحضور كافة الأطراف المعنية حيث حضرها ممثلين عن وزارة العمل ووزارة التنمية ووزارة الصحة، وممثلين عن غرف الصناعة والتجارة، وممثلين عن الدفاع المدني، وممثلين عن امانة عمان، ووزارة الصحة، ورئيس لجنة العمل في مجلس النواب وأصحاب عمل وأمهات بالإضافة لأعضاء حملة صدقة، وتحالف صدقة من المؤسسات النسوية والعاملة في مجال حقوق المرأة. وانتهت الورشة بصياغة المسودة الأولية للتعليمات، حيث شملت التعليمات التي تخص الحضانات المؤسسية شروط مخففة، مقارنة مع تعليمات الحضانات الخاصة، وذلك لتشجيع أصحاب العمل على تطبيق القانون.

تأخر نشر التعليمات لدى وزارة التنمية الإجتماعية، مما قاد حملة صدقة لممارسة ضغط اعلامي عبر وسائل الإعلام، أكدت فيه الحملة على أهمية وجود تعليمات واضحة للمادة القانونية، وأثر ذلك على تفعيل القانون، واستمرت الحملة حتى استجابت وزارة التنمية الإجتماعية، وأصدرت التعليمات وتم نشرها في الأول من كانون ثاني عام 2014.



وللمواجهة تحدي عدم وضوح الأدوار بين وزارة العمل ووزارة التنمية والذى تم ذكره سابقاً، تم عقد عدة لقاءات، وقامت وزارة العمل بمراسلة ديوان التشريع لاستشارته، حيث تقرأن تكون وزارة العمل مسؤولة عن مراقبة تطبيق القانون وتفعيله، وان تكون وزارة التنمية الإجتماعية مسؤولة عن تسجيل وترخيص الحضانات مستندة إلى تعليمات الحضانات المؤسسية التي صدرت مؤخراً بالإضافة إلى مسؤولياتها في مراقبة الحضانات لتطبيق التعليمات.

^٦ مقابلة أجريت مع رندا نفاع في 9 كانون أول 2014

وفي أواخر شهر كانون ثاني عام 2014 حصلت صدقة على تمويل من السفارة الهولندية مكناها من طباعة التعليمات في كتيب. احتفلت بنشر التعليمات في قمتها الثانية.

القمة الثانية:

احتفلت صدقة أواخر كانون ثاني 2014 بنشر تعليمات تأسيس الحضانات

في هذه الأثناء قامت وزارة العمل بإصدار كتاب رسمي يطالب جميع المؤسسات التي تطبق عليها أحكام المادة بالإلتزام بتطبيق المادة وتم اعطاءهم مدة زمنية محددة لتصويب أوضاعهم. وقامت الحملة بتزويد لجنة عمل المرأة ومديرية التفتيش بنسخ من كتيب التعليمات، ليتم توزيعها على الشركات غير الملزمة بالقانون لتوعيتها وتسهيل عملها.

كما استمر الفريق التقني والفريق المؤسس بعمل زيارات ميدانية وجولات إلى حضانات قائمة، واستمر التواصل مع الشركات التي التزمت بتأسيس حضانة في موقع عملها، كما استمر تحفيز شركات جديدة لإنشاء الحضانات عبر التركيز على فوائد وجود الحضانات في مكان العمل.

التأمل والتقييم:

في 11 شباط 2014 قامت صدقة بعمل جلسة تقييم مع أهل مدتها 3 ساعات حضرها الفريق المؤسس، كان هدف الجلسة : (أن يتأمل الفريق في عمل الحملة ويراجع مشوارها، ويتمكن من إعادة النظر في استراتيجيةتها حسب التحديات والإنجازات)، يسرت الجلسة نسرين الحاج أحمد وتم فيها:

تقول ريم أصلان أحد أعضاء الفريق المؤسس:

"قوتنا تكمن بأننا جمعينا شارك بالحملة بدافع شخصي قوي، إيمانا بالقضية هو المحرّك الأساسي وبالتالي لا يتحكم بنا أحد ونسعى لتمكين أنفسنا والأخرين من خلال مواردنا ومهاراتنا التي تملّكتها ونتبادلها."

- مراجعة مسار الحملة لغاية اليوم وتقييم الممارسات الجيدة للفرق والدورات والعبور المستخلصة.(سنشير إلى بعضها لاحقاً ضمن التحديات والإنجازات)
- مناقشة آخر التطورات في قانون العمل، والإتفاق على ضرورة التحضير والعمل الدؤوب لدعم التغيير الاجيالي للمادة 72، وتطوير خطة العمل تتضمن المسؤوليات.
- مراجعة منحنى الحملة والمخططات القادمة وتطوير برنامج عمل مبدئي.
- مراجعة البنية وملائمتها للمرحلة القادمة، وإعادة تفعيل الفرق وتحفيز التزامهم.
- أهمية حشد المزيد من المتأثرين من المشكلة (أهل الحملة)، مع الأخذ بعين الاعتبار ضم النساء غير العاملات اللواتي لديهن موقف مساند للحملة.

مبادرة "في مؤسستي حضانة"



واصل أعضاء الحملة مشوارهم آخذين بعين الاعتبار ضرورة توفر

قاعدة وإطار عمل مشترك بين الحملة ووزارة العمل، يدعم العمل مع الشركات لتطبيق القانون، وفي هذا الإطار وقعت الحملة مذكرة تفاهم بينها وبين وزارة العمل وقاموا بإطلاق مبادرة "في مؤسستي حضانة" بهدف نشر الوعي حول تأسيس حضانات داخل الشركات والمؤسسات الخاصة، وتشتمل على الدعم الفني للشركات، من خلال تنفيذ عدد من ورش العمل الموجهة لمدراء الموارد البشرية وأصحاب القرار فيها، ملساذتهم ومساهمتهم من التغلب على التحديات التي قد تواجههم في تأسيس حضانات لرعاية أبناء العاملين والعاملات في مؤسساتهم، وذلك تماشياً مع تعليمات المادة 72 من قانون العمل بالإضافة إلى التوعية الإعلامية على قناة رؤيا.

القمة الثالثة:

احتفلت صدقة في شهر آذار 2014 بتوقيع المذكرة وإطلاق مبادرة في مؤسستي حضانة

أطلقت مبادرة "مؤسسة حضانة" 6 ورشات عمل استهدفت كل ورشة قطاع معين: ورشة عمل لشركات متنوعة من القطاعات جميعها، ورشة لقطاع المدارس والجامعات، وورشة لقطاع الصحة وشملت المستشفيات وشركات الأدوية والمختبرات، وورشة للبنوك وشركات الإتصالات، وورشة للمصانع ، وورشة عمل تخص المؤسسات التي أبدت إستعداداً لتأسيس الحضانات ومن كافة القطاعات. ولقد أفسحت الحملة المجال في الورشات لكل قطاع للتحدث عن تحدياته بإنشاء الحضانات، وسبل تخطيها، ومناقشة الخطوات الاجرائية الممكن اتخاذها لمواجهة هذه التحديات. وفي نهاية كل ورشة كان يتمأخذ التزام أدي من كل شركة بتأسيس حضانة.

تم تصنيف تعاون الشركات في إنشاء الحضانات إلى ثلاثة فئات:

- الفئة الأولى: مؤسسات قامت بتأسيس حضانات
- الفئة الثانية: مؤسسات أخذت الخطوات الأولى في التأسيس
- الفئة الثالثة: تعاقد مع حضانة قريبة

وأستطيع صدقة حشد قناة رؤيا التليفزيونية ووافقت معها مذكرة تفاهم، ألمّرت عن عمل تقارير حول إنجازات كل ورشة، وتحديات العمل مع كل قطاع، بثت جميعها على قناة رؤيا بالإضافة إلى مقابلات ضمن برنامج دنيا يا دنيا، بلغ عددها 15 تقرير وحلقة، بالإضافة إلى حلقة كاملة عن الموضوع في يوم المرأة العالمي ضمن البرنامج الحواري الأول على القناة-نبض البلد.

القمة الرابعة:

في تشرين الأول 2014 احتفلت حملة صدقة بقمتها الرابعة:

1. 23 شركة بدأوا بأخذ الخطوات الأولى في تأسيس حضانات في أماكن عملهم
2. 15 شركة التزموا بتأسيس حضانة في مكان عملهم
3. ثالث شركات تعاقدوا مع حضانات لخدمة العاملات لديهم
4. 200 أم مستفيدة من تأسيس الحضانات
5. بتوقيع اتفاقية مع المجلس الأعلى لشؤون الأسرة الذي سيقدم الدعم



البرطان وتعديل القانون

وفي هذه الأثناء كان البرلمان الأردني يعيد صياغة قانون العمل من خلال لجنة العمل، حيث قامت الحملة بالمشاركة بهذه الإجتماعات مع اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور، كما تم حشد عدد من البريطانيين لدعم إعادة صياغة القانون، واقتصرت الحملة على لجنة العمل تعديلين أساسيين: الأول: أن تكون الحضانة للأسرة كاملة بمعنى أن يستفيد الرجال العاملون من الحضانات التابعة للشركات التي يعملون بها فلا تكون مقتصرة على الأمهات العاملات فقط، والتعديل الثاني: "إمكانية تعاون مجموعة من الشركات المتجاورة في تأسيس حضانة مشتركة". وافتقت لجنة العمل برئاسة النائب عدنان السواعير على التعديلين، رغم معارضة بعض الجهات مثل ممثلي أصحاب العمل وممثلي غرف الصناعة والتجارة، وتم الأخذ بوصيات لجنة العمل بإعادة صياغة القانون، بانتظار مناقشته والموافقة عليه من قبل البرلمان في الدورة الجديدة المتوقعة في أوائل 2015.

الإنجازات

على صعيد تعلم الفرد تقول رندة نفاع أحد أعضاء الفريق المؤسس:

"نحن كأشخاص في حالة تعلم مستمر، مهاراتنا في تطور، أصبحنا أكثر وعيًا في نظرتنا للأمور، ليس فقط فيما يتعلق بأهداف الحملة وإنما من الناحية الشخصية، لم يعد هدفنا الوصول إلى 162 شركة فقط وإنما الاستمرار في تعزيز الحماس والمسؤولية الاجتماعية داخل كل منشأة والمساهمة في نشر ثقافة عمل مختلفة مبنية على القيادة المؤمنة بالعمل الجماعي وليس الفردي."

▶ تفعيل المادة 72 من قانون العمل، وتسلیط الضوء على حق من حقوق المرأة التي غيرها المجتمع.

▶ عمل شراكات مع جهات رسمية مثل وزارة العمل ووزارة التنمية، المجلس الوطني لشؤون الأسرة، واللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور حيث أسهمت هذه الشراكات بشكل كبير على تعزيز دور الوزارات وتسهيل إجراءات تأسيس الحضانات وتفعيل المادة.

▶ الحشد ملسيرة توعوية ضمت ما يزيد عن 300 مواطن ومواطنة، والتي جذبت إهتمام المجتمع بقضية الحملة.

▶ تمكين وتدريب 24 منظم ومنظمة من أفراد المجتمع الأردني على نهج تنظيم المجتمع بممارسته الخمسة وتنظيمهم في خمس فرق قيادية قادت الحملة.

▶ الاحتفال بإطلاق الحملة في 18 حزيران 2012 ونشر أهدافها واستراتيجيتها بطريقة مغایرة لعمل مؤسسات المجتمع المدني التقليدي.

▶ تكريم 34 مؤسسة لديها حضانات واستخدامها كنماذج مثالية لبيئة عمل صديقة للمرأة، والحصول على التزامات من شركات جديدة.

▶ المساهمة في صياغة تعليمات للحضانات المؤسسية وإصدارها رسمياً من قبل وزارة التنمية الاجتماعية، وطباعتها في كتيب تسهيل تداولها بين الشركات والممؤسسات.

شهادة رانيا كيالي (أم عاملة):

"كمديرة موارد بشرية بالأكاديمية الدولية عمان، أقول أنه كان لتأسيس حضانة في موقع عملى أثر كبير لدى شخصي، ولدى جميع الأمهات العاملات، لأنها عززت من موقف الأم وأعطتها ثقة أكبر بينها وبين عملها، أشعر من خلاله بانتماء أكبر للعمل، وأفتخر بمؤسستي وبعملي وعندي شعور لإعطاء المزيد لانه توفير الحضانة، وفترت لي سبل الراحة النفسية والاستقرار لتقديم المزيد لعملي والتقدم والإنتاجية."

▶ توقيع مذكرة تفاهم بين حملة صدقة وبين وزارة العمل، وإطلاق مبادرة في مؤسستي حضانة.

▶ قيام مبادرة في مؤسستي حضانة بعقد ستة ورشات توعية ودعم أصحاب العمل في كافة القطاعات على تأسيس الحضانات في موقع العمل، كما قامت بدعم أصحاب العمل في خطوات واجراءات تأسيس الحضانات.

▶ توقيع مذكرة تفاهم مع قناة رؤيا لتوعية المجتمع، وإطلاق 15 تقرير اعلامي احتوى على النص القانوني وأهمية تأسيس الحضانات بالإضافة لقصص نجاح أمهات عاملات والشركات التي أسست حضانات في موقع عملهم.

▶ استجابة 23 مؤسسة لحملة صدقة، وقيامها بتأسيس حضانات في موقع العمل.

▶ استجابة مؤسسات صغيرة لا ينطبق عليها القانون من ناحية عدد العاملات وقيامهم بتأسيس حضانات.

- كسب تأييد لجنة العمل ولجنة المرأة في البريطان الأردني، لتعديل محورين اساسين في القانون عبر الحشد والضغط على البرلمانيين.
- أنجاز اتفاقية مع المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، حيث سيقوم المجلس بالتعاون مع حملة صدقة على تجهيز الحضانات وتدريب الكوادر العاملة فيها، وكذلك سيقوم بدعم اعطاء نصف الراتب للعاملين في الحضانة لمدة سنة.
- من خلال تأسيس عدد من الحضانات ساهمت حملة صدقة في رفع نسبة تشغيل النساء في بعض من المؤسسات عبر تشجيع النساء على التقدم للعمل في المؤسسات التي وفرت حضانات وتوفير فرص للنساء العاملات في الحضانات التي تم تأسيسها.
- ستقوم اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجرور بعد تعرضها لأهمية نهج تنظيم المجتمع من خلال عملها مع صدقة في تضمينه ضمن خططها لعام 2015.
- أصبح عضوين من الفريق المؤسس للحملة وهما لارا ورندة مديريات تنظيم مجتمع مع فريق اهل.
- رندة نفاع ولارا أيوب من مؤسسات الحملة الرئيسية تعلمتا ضمن كورس تنظيم المجتمع مع جامعة هارفارد عام 2013، ورشحت رندة لتدريسه في عام 2014، ورشحت لارا لتدريسه في عام 2015.
- استدامة عمل الفريق المؤسس بسبب قيم الفريق المشتركة والعلاقات الإلتزامية القوية.

التحديات

- حشد أهل القضية، في ظل المخاوف التي قد تعيشها الأم العاملة من فقدانها لوظيفتها.
- ضيق وقت الأم العاملة والذي أعاد التزامها بورشات واجتماعات بعد العمل.
- المحافظة على الهمة والحماس، عند الفريق وتعزيز الرغبة الداخلية في ضرورة الالتزام و العمل في ظل امتداد الحملة لفترة أكثر من سنة.
- إقناع الامهات غير العاملات بالانضمام للحملة بهدف تشجيعهن على المشاركة المجتمعية وبالتالي تحفيزهن على العمل.
- خلق قوّة عدديّة وتوسيع قاعدة الحملة باضافة وشمل نساء عاملات في المنشآة ليدافعن عن حقوقهن واستغلال النشاطات لحشد المزيد من الملتزمن.
- تجاوب الشركات مع الضغط المستمر لوجود تحديات داخلية مثل تأمين موقع الحضانة، و توفر رغبة حقيقية مبنية على الاقتناع القيمي عند أصحاب العمل.
- الأمور الخارجية عن سيطرة فريق الحملة مثل بيروقراطية الاجراءات الحكومية، ومثل نشر التعليمات الذي اخذ وقتا طويلاً.
- تحدي مع اكتظاظ جداول اجتماعات البريطان ووضع تعديل القانون على الجدول .

دور أهل مع حملة صدقة

- طور فريق أهل برنامج مراقبة مع حملة صدقة لتنظيم وبناء قوتهم وقيادتهم ومواردهم على شكل حملة لقيادة التغيير. وبدأت العمل مع مؤسسيي- الحملة لدعمهم بمهارات تنظيمية وقيادية لتطوير خطة عملهم، وأكملت مع تشكيل الفرق القيادية الثانية وتدريبها على منهج تنظيم المجتمع ، وأنهت بالاحتفال معهم بالقمم وبجلسات التأمل والتعلم والتقييم. وهكذا كان لأهل مع صدقة 6 محطات أساسية :
- المحطة الأولى بدأت بإجتماع جمع نسرين الحاج أحمد من أهل ولارا ورنداء من حملة صدقة، وكانت تهدف إلى توضيح النهج للارا ورنداء وتمكينهن ودعمهن لحشد وبناء الفريق المؤسس.

► المحطة الثانية كانت ورشة ملدة يومي نفذها فريق أهل مع الفريق المؤسس للحملة وفيها تم تطوير "قصة الحملة"، هدفها الاستراتيجي، نظرية التغيير والاستراتيجية، كما تم فيها تصور بنية الفرق. وفي نهاية الورشة ساعدت أهل الفريق المؤسس بناء خطة العمل وتوزيع الأدوار، وضع اعراف ثقافة الفريق، وانجز في هذه الورشة وثيقة الحملة الاولية التي اعتمدها افراد الحملة في عملهم.



► المحطة الثالثة كانت لتدريب الفريق المؤسس على مهارات الحشد وبناء العلاقات ليتمكنوا من توسيع قاعدتهم وحشد الفرق القيادية، وتم التركيز فيها على مهارة لقاءات واحد لواحد، التي استخدموها الفريق فيما بعد لحشد لفرق القيادية الاولى.

► المحطة الرابعة كانت ورشة ملدة ثلاثة أيام مع الفريق المؤسس والفرق الخمسة التي تم تشكيلها بهدف ت McKinsey بنهج تنظيم المجتمع، وفيها تبادل أفراد الحملة قصصهم وتعرفوا على القيم المشتركة بينهم والتي دفعتهم للعمل، كما تم تطوير خطة العمل والاستراتيجية وبدأ العمل لإطلاق الحملة.

► المحطة الخامسة كانت بعد نجاحهم بفعالية الإطلاق، حيث عقدت أهل مع الحملة لقاء لتقييم الجهد والتعلم و إعادة النظر في منحي الحملة، حيث كان هناك حاجة للتقييم والتعلم واستخلاص العبر والاحتفال بالإنجازات.

► المحطة السادسة كانت بعد عام في شباط 2014، حيث عقدت أهل لحملة صدقة جلسات تقييم مدتها 3 ساعات لتتأمل في عملها، وتراجع مشوارها، ولنتمكن من إعادة النظر في استراتيجيتها حسب التحديات والإنجازات، كما قمت مراجعة البنية وملايئتها للمرحلة القادمة.

ولا زالت أهل ملتزمة بدعم حملة صدقة حتى الوصول إلى كامل اهدافها واحتفالها بالقمة النهائية.

شهادة من أهل:

ترى أهل أن إحدى الأمور التي تميز حملة صدقة وجود وزارة العمل في الفريق المؤسس، فوجود عضو من جهة حكومية عزّز الحملة من عدة نواحي،

و تضيف نسرين الحاج احمد من أهل:

" الأمر الآخر الذي ميزها هو البحث والدراسة والعناية بالأرقام الذي قام به الفريق القيادي في بادئ الأمر، مما جعل استراتيجيتهم أدق وأوضح من الناحية العملية، فكان هناك استراتيجية دقيقة لتحقيق أهداف محددة وكذلك اعتمادهم على قيادة تشاركية لا قائدة واحد ووحيد مما مكّنهم من التعلم والإنجاز"

فاتخذت الحملة منحنياً تعاونيوطني، وهو التعاون بين المجتمع المدني والنشطاء المجتمعين وجهات حكومية مختلفة، فحملة صدقة حاولت تعزيز مؤسسات قائمة لتحقيق هدف الحملة، كما أن هيكلية فرق صدقة توضح بشكل ملفت أنها داعمة لصاحب العمل والمرأة بشكل موازي لحل القضية وهذا أيضاً أمر مميز في الحملة.

ما هي اضافة أهل لصدقة؟

شهادة من لارا
" لم نكن نملك القوة الكاملة، فمعرفتنا لم تكن ممنهجة، التدريب الذي أخذته الفريق المؤسس قبل المباشرة في تأسيس الفريق القيادي أعطانا الدافع للبدء بقوة، علمتنا أهل ثقافة ال التأمل (Reflection) وهذا طور عملنا وفعاليتنا داخل وخارج الحملة لتخطي التحديات".

شهادة من رندة:
" تستطيع القول إن أهل غيرت وطورت مسيرة الحملة، فهم دفعونا ليكون الهدف الأساسي للحملة هو خلق المزيد من الأشخاص الآخرين ليكونوا جزءاً منها".

اعتبرت حملة صدقة أن أهل وضعتهم على مسار منهج ومدروس من خلال بناء فريق مؤسس قوي، وأخرجوا منه كل ما يمكن لبلورة ثقتهم وتحفيز قيادة الحملة والخروج بإستراتيجية قوية ومنحنى حملة واضح، مضيفين أن مراقبة أهل للحملة كانثريّاً وساعدتهم على الاستمرار

لكسب التزامات من المؤسسات والأفراد والأهم الخروج بقصص شخصية وقصة للحملة أضافت صبغة جديدة للعمل والحماس وتحفيز الآخرين للإنضمام. ثقافة العمل المبنية على القيادة التابطية بأن جميع من في الحملة قياديين أدوار ومسؤوليات تساهمن في ترسیخ ثقافة عمل تجسد روح عمل الفريق الحقيقي.

داعمي الحملة

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

وزارة العمل ومديرية عمل المرأة، وزارة التنمية الاجتماعية-مديرية الأسرة والطفولة، لجنة العمل في البرمان، وزارة الصحة، الدفاع المدني، اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور، مركز العدل للمساعدة القانونية، اتحاد المرأة الأردنية، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، مركز الفينيق-المرصد العمالي، جمعية معهد تضامن النساء الأردني، جمعية النساء العربيات، النقابات، تلفزيون رؤيا وصحيفة الغد، صندوق الملك عبدالله للتنمية، المجلس الوطني لشؤون المرأة، منظمة العمل الدولية، الوكالة الأهلية للتنمية، منظمة الأمم المتحدة للمرأة، آمانة عمان، مركز الحسين للسرطان، الأكاديمية الدولية عمان، آمانة عمان، منظمة الشباب العالمية، شركة زين والأكاديمية الدولية-عمان، حضانة الفغزة الأولى، وحضانة الكتاب والفرشاة، جامعة هارفرد ومؤسسة أهل، مؤسسة 360 FHI، مؤسسة الـ Vital Voices، والسفارة الهولندية في عمان.

أين صدقة الان؟

بعد أن اختلفت صدقة بقامتها الرابعة استمر العمل لحشد الشركات ودعمها في تأسيس الحضانات، واصبح الموضوع أسهل بعد أن تم توقيع مذكرة تفاهم مع المجلس الأعلى لشؤون الأسرة الذي سيتكلف بتجهيز الحضانات وتدريب الكوادر العاملة، ودفع نصف مقدار رواتب العاملات لمدة سنة.

وستشمل المرحلة المقبلة والتي ستستمر مدة سنة، المتابعة مع البرمان بالسعى مع النواب الداعمين لوضع مشروع تعديل القانون على أجندة عمل النواب للضغط باتجاه تعديل القانون. وإستكمال إسهام الشركات الكبيرة، ومتابعة تأسيس الحضانات وت تقديم الدعم الفني لها، وتعزيز التنسيق بين الجهات المعنية بموضوع ترخيص الحضانات والتفيش عليها، بالإضافة إلى السعي إلى خلق قيادة موسعة وضم فرق جديدة من أهل القضية ليكونوا جزء من الحملة.

