



جمعية معهد تضامن النساء الأردني  
Solidarity Is Global Institute-JO



AFRICAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT FUND

14/7/2024

## ملخص دراسة

### العنف في مكان وبيئة العمل

### وأنظمة الدعم المتوفرة من خلال تدخلات مؤسسات

الدراسة في إطار

مشروع "مسارات أمنة" – سياسات لمناهضة العنف في بيئة وعالم العمل

الذي تنفذه جمعية معهد تضامن النساء الأردني

بدعم من الصندوق الأفريقي لتنمية المرأة AWDF

إعداد الدراسة: الأستاذة رانيا السويطي

إشراف ومتابعة: الأستاذة نهى محريز



## كلمة تقديمية

جمعية معهد تضامن النساء منظمة نسوية حقوقية تنموية، تأسست منذ عام 1998، بمبادرة من مجموعة من الحقوقيات الأردنيات برئاسة الأستاذة أسمى خضر "رحمها الله" ومنذ تاريخ نشأة تضامن كمنظمة مجتمع مدني نسوية وانسجامًا مع الغايات والأهداف التي أنشأت من أجلها والواردة في كافة وثائقها ومرجعياتها القانونية التي تنظم وتحكم عمل تضامن، فقد حرصت تضامن دومًا ودون كلل أو ملل أو تراجع رغم كل التحديات والمعوقات التي مرت بها، على تحويلها لخطط ومشاريع وبرامج تسعى لتمكين المرأة الأردنية وتعزيز وتطوير مهاراتها وقدراتها في المجالات الحقوقية/ الاجتماعية/ الاقتصادية/ السياسية، وذلك كمدخل أساسي لتمكين المجتمع الأردني بالمشاركة مع كافة الجهات الرسمية والأهلية ومنظمات المجتمع المدني على اختلاف تخصصاتها وبرامجها وجغرافيتها تبعًا لوحدة الغايات والأهداف حيث نسعى دومًا لشراكة حقيقية فاعلة ومؤثرة مع كافة القطاعات **"إن إحداث التغيير المطلوب وتحقيق التنمية المنشودة ليست مهمة فرد أو جهة واحدة وإنما هي مهمة كل فرد في المجتمع"** خطاب جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم - عمان / 25 / آيار 2003 .

ولعل من أحد أبرز الأدوات عند تصميم مشروع ما أو مبادرة أو تدريب ..... الخ هي رصد الاحتياجات ورصد مجالات التقدم وإبرازها بجانب العمل على أبرز الاحتياجات ورصد الفجوات والتحديات وتقديم المقترحات المستقاة من دراسات علمية دقيقة وحقائق الميدان التي نوكلها عادةً لخبرة الخبراء وذوي الاختصاص وفق معايير دقيقة يتم التوافق عليها لتنسجم مع تحقيق الغاية والهدف من أية دراسة أو بحث تتبناه تضامن في أي من أنشطتها ومشاريعها، ومن ثم تقديمها لصناع القرار والمؤثرين، بجانب العمل على المساهمة من خلال تصميم المشاريع وإعداد الخطط التنفيذية والمبادرات بما فيها المبادرات الشبابية كعنصر فاعل ومؤثر وقادر على إحداث التغيير خصوصًا في مواجهة بعض أشكال مقاومة التغيير من هنا أو هناك في بعض الأحيان **"لا يحزنك أنك فشلت ما دمت تحاول الوقوف على قدميك من جديد"**.

ولعل في مقولة سمو ولي العهد **"ليس لدينا موارد كبيرة .. لكن لدينا موارد بشرية وهذا الأهم"** وهنا لا بد أن نشير أن القوة الفاعلة والمؤثرة في مقومات القوة البشرية التي يمكن الاستثمار فيها هي قوة وإرادة المرأة الأردنية والشباب/ة الأردنية الذين يشكلون رأس المال الذي يتوجب الاستثمار فيه لأنه الاستثمار الذي يحظى بفرص نجاح بدرجة عالية.

وفي هذا السياق قامت تضامن بعدة دراسات وأبحاث والكثير من الإصدارات من أدلة تدريبية متنوعة الاختصاص وأوراق سياسات وأوراق حقائق وبيانات تقوم بتحليل لغة الأرقام وتحويلها لنصوص ومعلومات توضح وتبرز أبعاد القاعدة الرقمية المستقاة من مصادر موثوقة رسمية / اقليمية / وطنية بالإضافة لمجموعة من المرئيات التي تعتبر جزء أساسي من موارد تضامن وموارد العديد من منظمات المجتمع المدني التي تحصل عليها مباشرة أو عبر مواقع الجمعية الإلكترونية.

لذلك عملت تضامن على إنجاز هذه الدراسة الهامة **"العنف في مكان وبيئة العمل وأنظمة الدعم المتوفرة من خلال تدخلات مؤسسات المجتمع المدني"** كحاجة ملحة وهامة للبناء على مخرجاتها بما يمكننا من مشاريع، برامج، خدمات، خطط تنفيذية فاعلة وملمية لاحتياجات المرأة الأردنية **"وكل امرأة تقيم على هذه البقعة الطيبة من العالم بمواردها المحدودة وطيب أهلها اللامحدود"**، من خلال فريق بحث متخصص في المجال وبمتابعة حثيثة وإشراف من رئيسة الهيئة الإدارية الأستاذة نهى محريز على مراحل الدراسة ومتابعتها مع الباحثة الرئيسية الأستاذة رانيا السويطي، وإيضًا الدكتورة أدب السعود والدكتورة منى مؤتمن والأستاذة سوسن اسحق كعضوات للهيئة الإدارية التي تتابع أعمال تضامن، أيضًا كل التقدير لمراجعة الدكتورة لبنى العضايلة/ رئيسة قسم الخدمة الاجتماعية - جامعة البلقاء التطبيقية.

كما لا يفوتني أن أتقدم بكل الشكر والتقدير لمديرة المشروع الأستاذة رنا أبو السندس وزميلاتها هناء رمضان، د.أماني السرحان، عبيرعشا، اللواتي يقمنَ بمتابعة ومشاركة فاعلة على المشروع وكل كادر تضامن اللواتي يعملن خلف الستار بمتابعة وجهد ملحوظ بما فيه دراسة "العنف في مكان وبيئة العمل وأنظمة الدعم المتوفرة من خلال تدخلات مؤسسات المجتمع المدني".

هذه الدراسة في إطار مشروع: مسارات آمنة: سياسات لمناهضة العنف في بيئة عالم العمل" وبدعم من الصندوق الأفريقي لتنمية المرأة AWDF.

الأستاذة إنعام العشا

المديرة التنفيذية ومستشارة جمعية معهد تضامن النساء الأردني



## الملخص التنفيذي

يتمحور الهدف العام من الدراسة حول التعرّف على العنف الواقع على النساء في مكان وبيئة العنف وأنظمة الدعم المتاحة من قبل منظمات المجتمع المدني والجمعيات المحلية في المناطق المستهدفة من المشروع في كل من المحافظات الثلاثة (عمان، الزرقاء وإربد)، بالإضافة إلى مدى تلبية احتياجات النساء العاملات من وجهة نظر تلك المؤسسات.

ولتحقيق الهدف العام من الدراسة والوصول إلى المخرجات المتوقعة، فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة محاور رئيسية:

**المحور الأول:** النساء العاملات في القطاع غير المنظم، وهنا تم استهداف النساء العاملات في قطاع الزراعة، حيث أن هذا القطاع يقوم بتشغيل نسبة كبيرة من النساء.

**المحور الثاني:** النساء العاملات في القطاع المنظم، حيث تم اختيار القطاع الصناعي والذي يقوم بتشغيل النسبة الأكبر من النساء العاملات وبالأخص في قطاعي الحياكة والتصنيع الغذائي.

**المحور الثالث:** مؤسسات المجتمع المدني العاملة مع الفئة النسوية، وذلك من أجل التعرّف على الواقع الحالي للخدمات المقدّمة من قبل منظمات المجتمع المدني ومدى تلبية احتياجات الفئات المستهدفة من وجهة نظر تلك المؤسسات.

وهنا تم اتباع منهجية متكاملة تجمع ما بين مراجعة الأدبيات والبحث الكمي والنوعي، حيث تم إجراء بحث مكتبي حول عمل المرأة في القطاعين المنظم وغير المنظم، لتصميم أدوات البحث والمتضمنة استبيان خاص للعاملات وآخر إلكتروني خاص بمؤسسات المجتمع المدني. كما وتمت مراجعة هذين الاستبيانين من قبل لجنة تحكيم تضم عدة أكاديميات وممثلين من جمعية معهد تضامن النساء الأردني، وأيضاً تم اختبار الاستبيانين قبل البدء بالعمل وقياس معامل الثبات (ألفا كرونباخ) وكانت القيمة (0.78) حيث دلّت القيمة على مدى الصدق والثبات في هذه الاستبيانات.

ولإجراء البحث الميداني تم جمع البيانات بالتعاون مع فريق عمل ميداني من أبناء المناطق المستهدفة وتم الوصول إليه من خلال مؤسسات المجتمع المدني، حيث تم تدريب الفريق على الاستبيانات بمراقبة وإشراف الباحثة الرئيسية، بالإضافة إلى اعتماد مراجعة مباشرة لها لضمان الحصول على المعلومات كاملة.

وأثناء عملية البحث الميداني، تم عقد (5) جلسات نقاشية مع عاملات في القطاع الزراعي والصناعي، بالإضافة إلى عمل (10) لقاءات فردية وشبه منظمة مع الجهات ذات العلاقة من ممثلين وممثلات من المؤسسات العاملة في مجال حقوق العمال كالتقابات المهنية ومنظمات المجتمع المدني، حيث تم إعداد قائمة إرشادية خصيصاً لهذا الغرض.

وللوصول إلى عينة الدراسة في المجال الزراعي، ونظراً لعدم وجود بيانات رسمية فقد استطعنا الوصول إلى عينة ميسرة تضم السيدات العاملات في هذا القطاع من نفس المناطق المستهدفة، وتم توزيع (200) استبيان بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني العاملة في هذه المناطق، وتم الحصول على استجابة لـ (159) استبيان.

أما في المجال الصناعي، فقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية، وتم جمع (465) من العاملات في قطاع الصناعة وضمن قطاعي الحياكة والتصنيع الغذائي على وجه الخصوص.

ومن أجل التعرف على أنظمة الدعم المتاحة من قبل مؤسسات المجتمع المدني، فقد تم إرسال الاستبيانات إلى (100) منظمة من منظمات المجتمع المدني التي تعمل مع النساء في مناطق الدراسة المستهدفة، واستجابت (50) منظمة فقط.

وبمجرد إتمام عملية جمع المعلومات والبيانات، تم إجراء عملية تحليل وصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي

(SPSS) للحصول على أفضل تصور للبيانات والوصول لأفضل النتائج لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.

وأثناء إعداد الدراسة، تمت مواجهة العديد من التحديات أهمها الحصول على البيانات الكافية حول حالات العنف والتحرش الجنسي، وذلك بسبب خوف العاملات من المشرفين والمشرفات وأيضا بسبب حساسية الموضوع، بالإضافة إلى رفض العديد من المصانع إدخال فريق الدراسة إلى أماكن العمل، وخوف بعض العاملات من تقديم أي معلومة خوفاً من تأثير ذلك على بقائها بعملها، مما اضطرنا في بعض الأحيان وبالتعاون مع منسقين من المجتمع المحلي إلى عقد لقاءات خارج مكان العمل في أيام العطل الرسمية.

كانت أهم النتائج في المحور الزراعي أن الغالبية العظمى من العاملات تتقاضى أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى اعتماد غالبية النساء العاملات في هذا القطاع على صندوق المعونة الوطنية للحصول على رواتبهن، نتيجة عدم كفاية الدخل الناتج من العمل الزراعي، كذلك تفتقر النساء العاملات في القطاع الزراعي إلى آليات الحماية الاجتماعية التي تضمن لهن الأمان والاستقرار في بيئة العمل، كما أن بيئة العمل تفتقر إلى توفر أدوات السلامة المهنية العامة والإسعافات الأولية، بالإضافة إلى ضعف ملاءمة ووسائل النقل من حيث القدرة الاستيعابية لها ومقدار الراحة المتوفرة بها. كما أظهرت الدراسة أنه لا يوجد لدى العاملات عقود عمل تضمن لهن حقوقهن، ويتقاضين أجوراً تتراوح بين دينار ودينار وربع على الساعة، كما وتحصل معظم العاملات على أجورهن بشكل أسبوعي، ويواجهن في كثير من الأحيان تأخيراً في تسلم الأجور لربط الحصول على الأجور ببيع المحصول وتوفر السيولة المالية، وهذا يجعلهن يعشن في قلق دائم لحين بيع المحصول. كذلك أظهرت النتائج عدم الرضا عن بيئة العمل من قبل العاملات، لكن ظروفهن الاقتصادية والحاجة الماسة للمال أجبرتهن على الاستمرار في هذا العمل. وأظهرت النتائج أن أكثر من النصف أي بنسبة تصل إلى (68%) من النساء قد تعرضن للإهانة والإذلال خلال عملهن، مما جعل نسبة كبيرة منهن دائمي التفكير في الانسحاب وترك العمل. كذلك أظهرت النتائج أن ثلث العاملات وبنسبة (38%) يتعرضن دائماً وأحياناً لعنف جنسي من قول أو فعل أو إهانة جنسية. وخلصت النتائج في المحور الزراعي إلى أن الإغلبية من النساء العاملات اللواتي يتعرضن للعنف لا يلجأن إلى الشرطة أو مؤسسات المجتمع المدني، بل يلجأن إلى الزميلات من الإناث لطلب النصيحة، والأغلبية يفضلن الصمت خوفاً من خسارة عملهن. كذلك تبين عدم وجود أي برامج توعوية للعاملات في مجال العنف أو التحرش في بيئة العمل، بالرغم من وجود نسبة لا بأس منها من العنف الجسدي واللفظي والإيذاءات الجنسية داخل تلك المزارع، حيث كانت النسبة الأعلى هي للعنف اللفظي كإهانة والتجريح والسخرية والحط من القيمة والقدر (الإذلال).

أما النتائج في المحور الصناعي فقد أظهرت تحسناً في بيئة العمل مقارنة بالدراسات السابقة، حيث أظهرت النتائج قيام العديد من المصانع بتوفير عيادات طبية واستراحات ومرافق صحية مخصصة للنساء وكذلك توفير المواصلات، بالإضافة إلى تقديم محاضرات التوعية، إلا أنه ما زال هناك نقص في توفير أساسيات الحماية الاجتماعية مثل التأمين الصحي؛ بالإضافة إلى انخفاض الأجور، وفي الغالب هنالك ضعف في التطور الوظيفي للعاملات، والإلزامية العملا لإضافي. وتجدر الإشارة أن العمل الإضافي يُنظم وفقاً لقانون العمل الأردني، ولا يوجد نص صريح في القانون يُلزم الموظفين بالعمل الإضافي، ولكن هناك ضوابط وشروط لهذا النوع من العمل. حيث يُحدد القانون عدد ساعات العمل اليومية والاسبوعية، بحيث لا تتجاوز ساعات العمل اليومية 8 ساعات أو 48 ساعة أسبوعياً، و يجب أن تكون هناك موافقة من الموظف أو الموظفة للعمل

الإضافي، ولا يفرض عليهم العمل الإضافي دون موافقتهم. يتم تعويض الموظفين والموظفات عن ساعات العمل الإضافية بمعدل أعلى من الأجر العادي، بحيث يكون الأجر عن كل ساعة عمل إضافية 125% من الأجر الاعتيادي إذا كان العمل الإضافي خلال أيام العمل العادية، و150% إذا كان خلال أيام العطل والأعياد الرسمية.<sup>1</sup>

وكذلك بينت النتائج أنه وبالرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل ومخارجاتها إلا أنه مازال هنالك الكثير من المسارات التي يجب العمل عليها

وأظهرت النتائج أهم أشكال العنف التي تتعرض لها العاملات حيث بلغت نسبة العنف اللفظي (40%) وبالأخص من قبل المشرفين والمشرفات ، ، تلاها التحرش الجنسي عن طريق الإيماءات الجنسية وبنسبة (19%).

أما بالنسبة للمؤسسات العاملة مع النساء، فقد أظهرت النتائج أن معظم مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل مع النساء لا تزال تنفتقر إلى التخصصية والشمولية في تقديم الخدمات الخاصة بالنساء في بيئة العمل، وهذا بحد ذاته يؤثر سلباً على نوعية الخدمات المقدمة وضمان استمراريتها، إضافةً إلى ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة فيما يخص الشكاوي العمالية، وعدم وجود آلية واضحة لمتابعة العمل بين الجهات ذات العلاقة. كذلك تبين أن غالبية المؤسسات العاملة ليس لديها أي نوع من الخدمات المقدمة للنساء المعنّفات في بيئة العمل، حيث كان دورهم يقتصر على برامج التوعية بشكل عام والتحويل إلى المؤسسات ذات العلاقة.

لقد كانت أهم التوصيات في القطاع الزراعي التأكيد على عمل زيارات تفتيشية على المناطق التي تعمل بها المزارعات للتحقق من تطبيق التشريعات، وتوفير الدعم الفني لأصحاب المزارع لمساعدتهم على التقيد باشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتوفير وسائل نقل آمنة للعمال والعاملات، بالإضافة إلى تنظيم حملات كسب تأييد لتفعيل تطبيق نظام رقم (19) لسنة 2021 (نظام عمال الزراعة).

وفي القطاع الصناعي كان من أهم التوصيات الالتزام بالنصوص القانونية الواردة في قانون العمل حول العمل الإضافي ، وكذلك تفعيل لجنة الشكاوي في المصانع وذلك لتعزيز ثقة العاملات بالإدارة، والاهتمام بإيجاد حلول للمشاكل التي يواجهنها كذلك أكدت الدراسة على أهمية تفعيل دور النقابات المهنية ومفتشي وزارة العمل في التعامل مع قضايا العنف وبجدية أكبر لتعزيز ثقة العاملات ببيئة العمل، والحرص على إيجاد بيئة عمل لائقة ومسار عمل يمكّن المرأة من الوصول إلى حقوق متساوية مع ضمان حق الوصول إلى العدالة.

أما بالنسبة للتوصيات الخاصة بمؤسسات المجتمع المدني، فقد أكدت الدراسة على أهمية العمل على تنسيق الجهود بين المؤسسات ذات العلاقة والمعنية بعمل النساء من خلال إيجاد آلية عمل متكاملة وآلية رصد ومتابعة موحدة ونظام أرشفة تضمن مجتمعة وصول العاملات إلى حقوقهن وتضمن متابعة سير الحالات، إضافة إلى أهمية العمل على توفير بيانات يمكن الاعتماد عليها لرسم سياسات وبرامج مستقبلية. كذلك التأكيد على أهمية بناء قدرات المؤسسات لتقديم خدمات متخصصة ومتكاملة للنساء المعنّفات، مما يساهم في تعزيز جودة الخدمات المقدمة وضمان استمراريتها في المستقبل. كذلك أشارت الدراسة إلى أهمية عمل حملات كسب تأييد، وتسليط الضوء وبشكل دوري، على الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات لإيجاد حلول تضمن حصولهن على حقوقهن.

<sup>1</sup> <https://www.replicon.com/regulation/jordan/>

## Executive Summary

The overall objective of the study is to identify violence against women in the workplace and work environment, in addition to identifying the available support systems to be provided by Civil Society Organizations and Local Associations in the targeted areas of the project in the three governorates (Amman, Zarqa and Irbid). It also aims to assess the extent to which these organizations meet the needs of female workers from their perspective.

To achieve the overall objective of the study and reach the expected outcomes, this study has been divided into three main components:

- First:** Women working in the **Unorganized Sector**; Here, the study targeted working women in the Agricultural Sector, as this sector employs a large percentage of women.
- Second:** Women working in the **Organized Sector**, where the Industrial Sector was chosen, as it employs the largest percentage of female workers, especially in the fields of Textile and Food Manufacturing.
- Third:** **Civil Society Organizations** working with women, to identify the current situation of services provided by Civil Society Organizations and the extent to which they meet the needs of the targeted groups from the perspective of these organizations.

An integrated methodology was used, combining literature review with both quantitative and qualitative research. A desk review was conducted regarding women's work in both the Organized and Unorganized Sectors. To design research tools, including questionnaire for female workers and another electronic questionnaire for civil society organizations. Both questionnaires were reviewed by an arbitration committee consisting of academics and representatives from SIGI. The questionnaire was tested before implementation, measuring the reliability coefficient (Alpha Cronbach), which was (0.78), indicating the reliability and consistency of the questionnaire.

For the field research, data collection was conducted in collaboration with a field team consisting of individuals from the targeted areas, recruited through Civil Society Organizations. The team was trained on the questionnaires under the supervision of the main researcher, with direct review of the surveys to ensure comprehensive data collection.



During the field research, (5) Focus Group Discussion sessions were held with female workers in both the Agricultural and Industrial Sectors. Additionally, (10) semi-structured individual meetings were conducted with relevant stakeholders, including representatives from labor rights organizations such as unions and Civil Society Organizations. A guideline was specifically prepared for this purpose.

To obtain a study sample in the Agricultural Sector, given the lack of official data, we were able to access available sample of working women from the targeted areas.

200 Questionnaires were distributed in collaboration with Civil Society Organizations operating in the areas, resulting in 159 responses. In the Industrial Sector, a stratified random sample was selected, gathering 465 responses from female workers in the Textile and Food Manufacturing Sectors.

To identify the support systems available from Civil Society Organizations, questionnaires were sent to 100 Civil Society Organizations working with women in the targeted study areas, only 50 organizations responded.

Once the information and data were collected, a descriptive analysis was conducted using the Statistical Package for (SPSS) software to obtain the best insight from the data and achieve the desired study objectives.

During the preparation of the study, several challenges were encountered, including obtaining sufficient data on cases of violence and sexual harassment due to the fear of workers from supervisors, as well as the sensitivity of the subject. Many factories refused to allow the research team into the workplace, and some workers were afraid to provide any information for fear of its impact on their work. As a result, sometimes, in collaboration with local community coordinators, we had to hold meetings on holidays.

The most significant findings in the Agricultural Sector revealed, that the vast majority of female workers earn wages below the minimum wage, relying mainly on the National Assistance Fund to receive their salaries due to insufficient income from agricultural work. Additionally, women in the agricultural sector lack social protection mechanisms that ensure their safety and stability in the workplace environment. The work environment also lacks the availability of general occupational safety tools and first aid, in addition to the poor suitability of transportation in terms of their carrying capacity and comfort. The study also found that there are no employment contracts guaranteeing their rights, with wages ranging between one to one and a quarter dinars per hour. Most workers receive their wages weekly, often





experiencing delays due to the sale of the produce and the availability of financial liquidity, leading to constant anxiety until the sale of the produce. Furthermore, results indicated dissatisfaction with the working environment among female workers, but their economic conditions and urgent need for work compelled them to continue. The results showed that more than half (68%) of women had been subjected to insults and humiliation during their work, which made a large percentage of them constantly think about withdrawing from their work. The results also showed that a third of female workers (38%) are always and sometimes exposed to verbal sexual violence, actions, or sexual connotations. The results in the agricultural component concluded that the majority of working women who are exposed to violence do not complain to the police or civil society institutions, but rather resort to their female colleagues to seek advice, and the majority prefer to remain silent for fear of losing their work. Additionally, there were no awareness programs for female workers regarding violence or harassment in the workplace, despite a considerable proportion experiencing physical violence, verbal abuse, and sexual gestures within those farms. Verbal violence, such as insults, ridicule, mockery, and belittlement (humiliation), had the highest occurrence.

The results of the Industrial Sector component showed an improvement in the work environment compared to previous studies. The results indicated that many factories provided medical clinics, rest areas, and dedicated health facilities for women, as well as transportation services, in addition to awareness lectures. However, there is still a shortage in providing the basics of social protection such as health insurance; In addition to lower wages, lack of career development for female workers, and mandatory overtime. It should be noted that overtime work is regulated in accordance with the Jordanian Labor Law, and there is no explicit text in the law obligating employees to work overtime, but there are controls and conditions for this type of work. The law specifies the number of daily and weekly working hours, so that the daily working hours do not exceed 8 hours or 48 hours in a week, there must be approval from the male or female employee to work overtime, and they should not be forced. Male and female employees are compensated for overtime hours at a rate higher than the regular wage, so that the wage for each additional hour of work is 125% of the regular wage if the overtime is during regular workdays, and 150% if it is during holidays and official days.

The results also showed that despite the efforts made to improve the work environment and its outcomes, there are still many areas that must be worked on.



The results showed the most important forms of violence to which female workers are exposed, as the percentage of verbal violence reached (40%), especially by male and female supervisors, followed by sexual harassment through sexual gestures, at a rate of (19%).

As for the organizations working with women, the results showed that most Civil Society Organizations working with women still lack specialization and inclusivity in providing services specifically for women in the workplace environment. This negatively affects the quality and continuity of the services provided, in addition to weak coordination between relevant parties regarding labor complaints and the absence of a clear mechanism to monitor work between relevant parties. Furthermore, it was revealed that the majority of organizations do not provide any services for women subjected to violence in the workplace, as their role is limited to general awareness programs and referrals.

The main recommendations in the Agricultural Sector emphasized on conducting inspection visits to areas where farmers operate to ensure compliance with legislation and providing technical support to farm owners to assist them in complying with occupational safety and health requirements and providing safe transportation for male and female workers. Additionally, conducting campaigns to gain support for the activation and implementation of Law No. 19 of 2021 – the Agricultural Workers Instructions.

In the Industrial Sector, the most important recommendations to adhere to the legal provisions contained in the Labor Law regarding overtime and activating the complaints committee in factories to enhance the trust of female workers in the management and address the problems they face. The study also emphasized the importance of activating the role of unions and labor inspectors to deal with violence issues more seriously to build trust among female workers in the work environment and ensure the creation of a suitable work environment and career path that enables women to achieve equal rights while guaranteeing access to justice.

As for the recommendations specific to Civil Society Organizations, the study emphasized the importance of coordinating efforts among relevant institutions involved in women's work by establishing an integrated work mechanism and a unified monitoring, archiving, and referral system to ensure that female workers access their rights. Additionally, the study highlighted the importance of working on providing a reliable database to draw upon for future policies and programs. Furthermore, the study underscored the importance of building the capacity of



organizations to provide specialized and integrated services for abused women, contributing to enhancing the quality and sustainability of the services provided in the future.

Finally, it was emphasized the importance of conducting advocacy campaigns and periodic awareness and shedding light on violations affecting female workers to find solutions that ensure their rights are upheld.





جمعية معهد تضامن النساء الأردني  
Solidarity Is Global Institute-JO



AFRICAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT FUND

# **Study summary**

## **violence in the workplace**

### **and the support systems adopted through civil society**

#### **interventions**

The study is part of the "Safe paths" project - Policies Against Violence in the Workplace Environment, implemented by SIGI

And supported by the African Women's Development Fund (AWDF)

**Study preparation: Rania Al-Suwaiti**

**Supervision: Nuha Mahriz**

