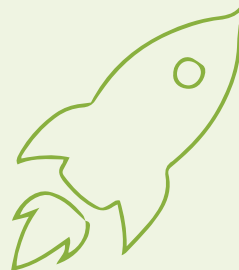


نساء - الأردن التعليم

التزام الموظفين من خلال ظروف عمل قائمة
على الثقة والتغلب على الصورة النمطية تجاه
المعلمين الذكور



نُشرت بواسطة التعاون الدولي الألماني (GIZ GmbH) و هيئة الأمم المتحدة للمرأة

المكاتب المسجلة لـ GIZ

بون وإيشبورن، ألمانيا

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

220، 42 الشارع الشرقي، نيويورك، 10017، الولايات المتحدة الأمريكية.

مشروع مشترك بين مجموعة التشغيل GIZ و هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحت برنامج تعزيز العمل الانتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين

مكتب GIZ في الأردن:

الصوفية، شارع محمد بسام الخماش 13

عمان، الأردن ص.ب 11190

www.giz.de/jordan

مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة – الأردن:

أم أذينة، شارع جدة 6

عمان، الأردن ص.ب 11183

www.jordan.umwomen.org

"الآراء المعبر عنها في هذه النشرة هي آراء المؤلفين ولا تعكس بالضرورة آراء التعاون الدولي الألماني (GIZ GmbH) ، أو الأمم المتحدة، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة."

نشر في حزيران 2024

عمان

تصميم

أحمد ديرانية

عمان

مصدر الصورة

راييف رامان – GIZ

النص

"البروفيسورة د. لوسيا لافرانكوني، خبيرة دولية في التنوع والمساواة والشمول والتنمية في التعاون الدولي الألماني (GIZ GmbH)، ألكسندر موندن، مدير مشروع، مرام عبد النبي، مستشارة التعاون الاقتصادي وتنمية القطاع الخاص، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، ليلي القاسم، أخصائية في المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة وشؤون القطاع الخاص، بدعم سخي من الوزارة الاتحادية الألمانية للشؤون الاقتصادية والتعاون والتنمية (BMZ) ووكالة التعاون الدولي السويدية (Sida)."

الاقتباس المقترح:

"للافرانكوني، ل. وموندن، أ. وعبد النبي، م. والقاسم، ل. (2024). ازدهار الأعمال من خلال تعزيز وجود النساء في المجالس وترتيبات العمل ذات الأهداف الواضحة. عمان، الأردن: التعاون الدولي الألماني (GIZ GmbH) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

المحتوى

- 05 _____ 1) التعريف بالشركة
- 07 _____ 2) السياق التجاري في ظل ظروف العمل المرنة والقائمة على النوع الاجتماعي
- 08 _____ 2 أ) المرونة من حيث المكان والزمان
- 10 _____ 2 ب) القرارات الجماعية للفريق
- 11 _____ 2 ج) مواجهة الصور النمطية تجاه المعلمين الذكور
- 12 _____ 3) الرؤية والأرباح: عوائد الاستثمار
- 13 _____ 4) نعم - ولكن: التحديات والحلول
- 14 _____ 5) نظرة حول المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة



مقدمة: نحو المساواة بين الجنسين في سوق العمل الأردني

توحدت جهود التعاون الدولي الألماني وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بإحداث تغيير ملموس في قطاع العمل الخاص وتحسين الاقتصاد العام، وذلك من خلال تطوير دراسات حالة للشركات، حيث تركزت الدراسات على الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. ووثقت هذه الدراسات حالات الشركات التي قامت باتخاذ خطوات فاعلة لخلق جو عمل ملائم للمرأة وبيئة العمل المستجيبة للنوع الاجتماعي. وسلطت هذه الدراسات على أثر تلك الخطوات في تمهيد الطريق للحصول على نتائج إيجابية وفوائد ملموسة حققتها تلك الشركات. وينصب تركيز الدراسات بالاهتمام في الشركات الصغيرة والمتوسطة كونها تشكل النسبة الأكبر (حيث تمثل الشركات الصغيرة والمتوسطة حوالي 99.5% من القطاعات الاقتصادية و تشمل 60% من إجمالي القوى العاملة (غرفة صناعة الأردن 2024)) وتعتبر أهم جزء من الاقتصاد الأردني.

ويعتبر الهدف الرئيسي من هذه الدراسات هو زيادة الوعي لدى الشركات، ولتوضيح قيمة وفوائد التنوع الاجتماعي والسياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في الشركات؛ من خلال إظهار الفوائد لكافة مكونات العمل بمن فيهم: الشركات والموظفين والمجتمع، وذلك من خلال توظيف المزيد من النساء وخلق بيئات عمل شاملة.

لا تزال نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية في الأردن متدنية، حيث لوحظ انخفاض النسبة خصوصاً بعد جائحة كورونا كما تقول (كربلا وكيرن 2022). ولتحفيز المرأة للدخول في سوق العمل وبما يتماشى مع رؤية التحديث الاقتصادي، فإنه يتوجب على الشركات البدء باتخاذ الخطوات اللازمة لخلق بيئة عمل مناسبة للمرأة وشاملة لكلا الجنسين، حيث تشجع البيانات الصحية على جذب المرأة ذات المؤهلات العالية وتلعب دوراً هاماً في خلق قوة عاملة متنوعة ومحفزة.

وتشير الدراسات بأن الاستثمار في بيئة العمل المستجيبة للنوع الاجتماعي الصديقة للمرأة يؤدي إلى ارتفاع الانتاجية، وزيادة الابتكار، كما ويحسن من سمعة الشركات ويحافظ على الاستدامة. ففي عام 2015، أظهرت دراسة لشركة ماكينزي أن نسبة تفوق الشركات ذات بيئة العمل الدامجة للنوع الاجتماعي حققت نجاحاً يفوق نسبة 15% عن منافسيها. وقد زادت هذه الاحتمالية على مر السنين إلى 21% في تقرير عام 2018، وبنسبة وصلت إلى 25% في تقرير عام 2020 (تقارير دراسية لشركة ماكينزي 2015، 2018، 2020). وستؤدي زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في عدد من الدول، بما في ذلك الأردن، إلى تحقيق فوائد أكبر للشركات (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2018، البنك الدولي 2020، أ.ب.ج.).

تم تطوير دراسات الحالة باستخدام منهجية شاملة، تتضمن جمع البيانات من ممثلي الشركات، ومراجعة الوثائق ذات الصلة، وإجراء زيارات ميدانية، ومقابلة الرؤساء التنفيذيين، وعقد مناقشات جماعية مع الموظفين/ات.

وبشكل عام، تغطي هذه الدراسات سبع قطاعات مختلفة، بما يتماشى مع الأولويات المحددة في استراتيجية رؤية التحديث الاقتصادي وهي: صناعة المواد الغذائية، والهندسة، والبلاستيك والتعبئة، والتعليم، والخدمات المالية، والضيافة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتركز كل حالة على منطقة موضوعية معينة، مسلطة الضوء على نقاط القوة للقطاعات والقيمة العائدة لها. وتلعب هذه الموضوعات معاً دوراً محورياً في تعزيز المساواة بين الجنسين: التوظيف المستجيب للنوع الاجتماعي، عم المرأة في المناصب القيادية، وفي مجالس الإدارة، وخلق بيئة عمل ملائمة للأسره، والمساواة في الأجور، كما يساهم في تعزيز القيادة المبنية على الثقة، ترتيبات العمل مرّن، ومعالجة الصورة النمطية للمعلمين الذكور. إضافة إلى وضع سياسات فعّالة لمكافحة التحرش الجنسي ووسائل النقل الآمنة، وتمكين النساء الأقل حظاً وذوات الإعاقة.

1. التعريف بالشركة

تدرك ذكاء أن ضمان مستقبل ناجح للأطفال هو مسعى طويل الأمد، ويتطلب اتخاذ إجراءات فورية. وتعتقد الشركة اعتقاداً راسخاً أن تشكيل مستقبل الأطفال يعتمد على الخطوات المتخذة اليوم، مؤكدة على المشاعر التي يجسدها شعارها: "المستقبل يبدأ الآن!" وبفضل منظورها الشامل عن النوع الاجتماعي، لا تزال ذكاء ملتزمة بتعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين الفتيات والفتيان من تحقيق إمكاناتهم الكاملة، سواء على المستوى الأكاديمي أو في حياتهم المهنية المستقبلية.

عدد الموظفين



نسبة النساء

من الموظفين

92%

من الإدارة

67%

تعد ذكاء الأردن شركة متخصصة في تعليم الأطفال، وتم تأسيسها عام 2007 بهدف تحسين حياة الجيل الناشئ. وكان أول عرض تقدمه في الأردن هو برنامج الامتياز المالي المخصص بالحساب الذهني (UCMAS). وقد حصلت ذكاء الأردن على الموافقة في إدراج هذا البرنامج في المناهج الدراسية.

هذا وقد قامت ذكاء بتنظيم 12 مسابقة محلية و9 دوريات محلية، وشاركت بـ 9 مسابقات دولية. وكان أهمها إحراز لقب العالم في عام 2016 حيث حققت الطفلة سلاف عبد النبي لقب البطولة في مسابقة الاستماع، وهو أول لقب من نصيب طالب عربي في تاريخ المسابقة.

وفي عام 2017 قدمت ذكاء برنامج (JOE) وهو برنامج يعمل على بناء وتشكيل العقلية الريادية لدى الأطفال والناشئين منذ صغرهم، كما يقدم لهم مفاهيم العمل الناجح بشكل مبسط وفعال. وفي عام 2019 أصبحت ذكاء الأردن الممثل الحصري لمنظمة (Kidproof) وهي مؤسسة كندية تربية تعنى بسلامة الأطفال. ومن إحدى هذه البرامج (Protect ED) المخصص للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3-18 وهو برنامج يوفر تعليم فعال ووقائي ومبتكر حول السلامة والصحة والتعلم الاجتماعي والعاطفي.



ملخص المبادرات الرئيسية

ترتيبات العمل المرنة



- الترتيبات القائمة على أساس تسليم العمل
- بغض النظر عن الوقت والمكان
- التغلب على الصورة النمطية تجاه المعلمين الذكور



ملخص فوائد الأعمال

تعزيز مشاركة الموظفين ونتاجيتهم



تحسين الأداء المالي والمؤسسي



جذب المواهب والاحتفاظ بها



التغلب على الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي



إطلاق دليل
الموارد البشرية

2024

اعتماد سياسات مراعية
للنوع الاجتماعي

2022

التوقيع على مبادئ
تمكين المرأة

2021

تأسيس
ذكاء

2007

2. السياق التجاري في ظل ظروف العمل المرنة والقائمة على العمل الجماعي

لقد حافظت ذكاء على التزامها في تبني سياسات عمل شاملة ومرنة تراعي فيها النوع الاجتماعي. مما يمنح أعضاء الفريق الاستقلالية لإدارة جداولهم الوظيفية اليومية على أساس النتائج، بدلاً من مجرد فرض ساعات العمل الصارمة. وكان هذا النهج أساسياً لجذب قوى عاملة مؤهلة تأهيلاً عالياً، وخلق ثقافة عمل إيجابية.



بدلاً من فرض السيطرة على أعضاء الفريق، من الموظفين الذين يتناسبون مع ثقافة الشركة، ويشاركونها قيمها، ويفهمون أدوارهم في تحقيق رؤية الشركة. إن التعامل مع الموظفين باعتبارهم صناع قرار مسؤولين، إضافة إلى خلق توازن حقيقي بين العمل والحياة، يشكلان معاً حجر أساس لثقافة مؤسسية فريدة ومتميزة.



مقابلة مع المدير التنفيذي معتز عازر



عندما أتت الجائحة لم تصبني حالة من الهلع، فقد كنت واثقاً من الموظفين، وأدركت أن المكوث في المكتب لم يكن أمراً ضرورياً.



مقابلة مع المدير التنفيذي

لم تكن ديناميكية العمل من المنزل جزءاً من ثقافة ذكاء، ولكن عندما أجبرت جائحة كوفيد-19 إغلاق المكاتب، وأصبح العمل من المنزل ضرورة، قام فرق العمل بالتعاون لمجابهة هذه المشكلة وتكيفوا معها بكل سلاسة. وقد كان لهذا التغيير أثر إيجابي على جودة العمل.

2 أ | المرونة من حيث المكان والزمان

باعتبار ذكاء منظمة تحترم الشمولية وعملية اتخاذ القرار التعاوني، فعند تخفيف القيود التي فرضتها الجائحة، تم إجراء مناقشة مع أعضاء الفريق حول العودة إلى المكاتب، حيث أعرب غالبية أعضاء الفريق عن تفضيلهم لمواصلة العمل من المنزل، مما أدى إلى اتخاذ قرار بدعم العمل عن بعد، وجعله جزء من ثقافة المؤسسة.

وبعد انتهاء الجائحة وإزالة القيود، قرر العديد من أعضاء ذكاء الاستمرار بالعمل من المنزل، وبما أن الشركة تتبنى مفهوم بيئة عمل أكثر شمولاً ومرونة تستوعب الاحتياجات والتفضيلات المتنوعة، فقد تمت الموافقة على القرار. وهذا النهج يتماشى مع التزام الشركة بشمولية النوع الاجتماعي، حيث تأخذ بالحسبان الظروف الاستثنائية وتفضيلات العمل لجميع الأفراد، بغض النظر عن الجنس.

٨٨٨

”

أدركنا خلال الجائحة أنه يمكننا إنجاز المزيد، من خلال العمل من المنزل، لأنه كان يستغرق وقتاً أقل؛ حيث لم نستخدم وسائل النقل، مما سمح لنا بقضاء المزيد من الوقت مع العائلة أو مع الزملاء في العمل عن بعد.

“

مقابلة جماعية مع الموظفين

”

”

هدفنا هو ضمان الشمولية لجميع الموظفين من خلال توفير مرونة في العمل بغض النظر عن المكان والزمان.

“

مقابلة مع المدير التنفيذي



إن الأدلة المستمدة من البحوث الدولية حول العمل عن بعد وتأثيره على رفاهية الموظفين، وخلق التوازن بين العمل والحياة أمر اختلطت فيه آراء المختصين. لذلك هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات للحصول على فهم أوضح لتأثيره. تشير الأبحاث الأولية إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى رفاهية أكبر للموظفين، وقد يوفر فرصاً لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. ومع ذلك، تشير الأبحاث أيضاً إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى عمل الموظفين لساعات أطول، وأخذ فترات راحة أقل، والتعرض لمزيد من المشاكل الصحية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى خلق المشاكل بين العمل والحياة الشخصية، مقارنة بالعمل في المكتب، وخاصة بالنسبة لأولئك الذين لديهم أطفال صغار في المنزل (هيب، 2023).

٨٨٨

”

أحب المرونة التي نتمتع بها، حيث يمكنني أن أكون مع الأطفال أثناء النهار والتفرغ للعمل في المساء.

“

مقابلة جماعية مع الموظفين

تم ذكر القليل من الآثار السلبية للعمل عن بعد أثناء إجراء المقابلات في ذكاء، وتم التأكيد على الآثار الإيجابية وفوائد التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

٨٨٨

”

شخصيا أفضل العمل من المنزل أكثر، ولكنني اعتقد انه ليس سهلا على الموظفين الجدد البدء في بيئة عمل كهذه.

“

مقابلة جماعية مع الموظفين

وتشير الأبحاث التي تتناول منظور المساواة بين الجنسين إلى أن العمل عن بعد قد يكون سلاحا ذو حدين بالنسبة للموظفات (ألون، 2020؛ لانفرانكوني، 2021). وفي حين يرتبط العمل عن بعد عموما بالعديد من الفوائد التي تتمناها النساء على نطاق واسع، إلا أن هناك أيضا مخاوف من أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى توسيع الفجوة بين الجنسين وتقليل ثمرة المساواة (بوهريز، 2022). وتظهر الدراسات التي أجريت أثناء الجائحة وبعبء أن الأمهات وخاصة العاملات كمدرسات، والعاملون في الوظائف الإدارية، كن أكثر عرضة لمغادرة سوق العمل في عامي 2020 و2021 مقارنة بالرجال، أو بالنساء اللاتي ليس لديهن أطفال، حتى لو كان بإمكانهن العمل عن بعد (هيجينيس وسوري، 2021).

ويرجع هذا إلى العبء المزدوج المتمثل في العمل من ناحية ورعاية الأطفال والأسرة من ناحية أخرى. ونظرا لأن توزيع العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر في الأردن منقسم بشدة على أساس الجنس (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2022ب)، فإن خطر اتساع الفجوة بين الجنسين مع العمل عن بعد أمر حقيقي. ويجب على أصحاب العمل الاهتمام بصحة ورفاهية الموظفين (تشونغ وآخرون، 2021).



2 ب | القرارات الجماعية للفريق

إن أحد العناصر المهمة في كيفية تعزيز شركة ذكاء لثقافة العمل الشاملة والمستجيبة للجنسين هو من خلال ممارسات صنع القرار الجماعي، وضمان تقدير جميع الأصوات، بما في ذلك صوت المرأة. إذ تعقد الشركة اجتماعات شهرية حيث تتم مناقشة الأسئلة المهمة مع الفريق بأكمله، مع مراعاة الاحتياجات والآراء المتنوعة لكل من الرجال والنساء.

”

”

نقوم باتخاذ القرارات معاً، ونستمع جيداً لوجهات نظر بعضنا البعض.

“

مقابلة جماعية مع الموظفين

”

”

نحن نعطي الأولوية لاتخاذ القرارات الجماعية داخل فريق العمل، ونضمن سماع كل صوت وتقديره، مما يساهم في خلق ثقافة عمل شاملة.

“

مقابلة مع المدير التنفيذي



إن الجمع بين ثقافة العمل الشاملة للجنسين وعمليات صنع القرار العائدة لفريق العمل، هما المفتاح لتحقيق التأثيرات الإيجابية للعمل عن بعد وتوفير المرونة في زمان ومكان العمل.

2 ج | مواجهة الصور النمطية تجاه المعلمين الذكور

ومن المشاريع المستقبلية لمؤسسة ذكاء هي زيادة مشاركة الرجال في مجال التعليم. وحتى الآن، تظهر المشاكل في استقطاب الذكور من المعلمين، ويعود ذلك السبب للتصور السائد في الأردن بأن التدريس مهنة نسائية في المقام الأول (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2022). ومن بين العوائق الأخرى إغراض الرجال عن العمل بدوام جزئي. ومع ذلك، يعتقد الرئيس التنفيذي لمؤسسة ذكاء أن هذه الصور النمطية بحاجة إلى أن نقوم بالتصدي لها ومجابهتها.



إن تعزيز تمثيل الذكور بشكل أكبر في مهنة التدريس هي خطوة استراتيجية لتحدي وكسر الصور النمطية تجاه المعلم.



مقابلة مع المدير التنفيذي



وعلى الرغم مما سبق، يرى الرئيس التنفيذي أن زيادة عدد الرجال في الفصول الدراسية هو استثمار مثمر. ويمكن أن يعني هذا القيام بالاستثمار في عملية تدريب المعلم، والاستفادة من مهاراته. ويرى الرئيس أن هذا الاستثمار سيعود بنتائج إيجابية.

3. الرؤية والأرباح: عوائد الاستثمار

إن إعطاء الأولوية للمرونة داخل المؤسسة أمر يحظى بتقدير كبير من جانب الموظفين، وهو ما يعزز ثقافة الثقة والشمولية في بيئة العمل. وهذا بدوره يزيد من مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم.

لقد ساهم تقديم ترتيبات العمل المرنة بشكل كبير في تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين وتعزيز ولائهم على المدى الطويل.

”

أحب نوع العمل الموجه نحو المهام في شركتنا، حيث أشعر وكأنني أعمل لمصلحتي الشخصية.

“

مقابلة جماعية مع الموظفين

”

لا يزال جميع الموظفين السبعة الذين يعملون بدوام عمل كامل مستمرين معنا منذ أكثر من 12 عاما.

“

مقابلة مع المدير التنفيذي



إن توفير إطار عمل داعم ومراعٍ للأب العاملين، يخلق توازنا بين مسؤولياتهم المهنية والاجتماعية، مما يؤدي إلى اكتساب المواهب والاحتفاظ بها، وبالمحصلة زيادة رضا الموظفين بشكل عام.

إن الوقت الذي يتم توفيره من التنقل بين المنزل ومكان العمل يتم استثماره في العمل، ما يسفر عن زيادة في الإنتاجية، وإمضاء وقت أكثر مع العائلة، مما يؤكد على التأثير الهام لهذه الممارسات بخلق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والتي تراعي النوع الاجتماعي.

إن ثقافة الثقة من خلال المرونة في العمل تعمل على تمكين الأفراد من تحمل مستويات أعلى من المسؤولية، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل.

”

عندما قمنا بتقديم هذه الممارسات لاحظت ارتفاع مسؤولية الأفراد نحو عملهم، ما أدى إلى زيادة في تحفيزهم وإنتاجيتهم.

“

مقابلة مع المدير التنفيذي

4. نعم – ولكن: التحديات والحلول

تشمل التحديات الرئيسية التي تواجهها ذكاء بسبب العمل عن بعد، انخفاض تماسك الفريق وقلة العلاقات الشخصية، بالإضافة إلى محدودية الوصول إلى أعضاء الفريق للتواصل المباشر وحل المشكلات التي قد تطرأ.

- < تنفيذ "يوم في المكتب" مرة أسبوعياً لتشجيع التفاعلات الشخصية، وتعزيز العمل الجماعي والتعاون بين أعضاء الفريق.
 - < الاستثمار في ثقافة العمل من خلال انشاء مبادرات مثل نادي الكتاب الشهري.
 - < الاستفادة من مجموعة متنوعة من أدوات الاتصال مثل المكالمات الهاتفية، والتطبيقات مثل واتساب وزووم، وذلك لضمان تفاعلات سريعة وفعالة، لسد الفجوة الناجمة عن العمل عن بعد.
- ويشكل التغلب على الصورة النمطية تجاه المعلمين الذكور تحدياً آخر.
- < إن تعزيز تنوع النوع الاجتماعي وكسر الصور النمطية من خلال التوظيف والتدريب النشط لعدد أكبر من الرجال كمدرسين في الدورات التدريبية، هو جهد يهدف إلى بناء قوة عاملة أكثر توازناً وثباتاً.
- الحفاظ على تحفيز الأم والأب العاملين في بيئة العمل، وخصوصاً في ظل العمل عن بعد. وهو بمثابة التحدي الأخير.
- < تقديم خدمات مدعومة لرعاية الأطفال للأمهات والآباء العاملين، وذلك لدعم التوازن بين العمل والحياة وتعزيز ثقافة مكان العمل الشاملة التي تقدر وتستوعب الاحتياجات المتنوعة.



بالنسبة لي، إن التنوع والشمول هو حق من حقوق الموظفين، وأعتقد أنه ينبغي أن يكون هناك تفويض قانوني للشركات لتبني ممارسات التنوع والشمول لأنها محورية وهامة لأداء الأعمال.



مقابلة مع المدير التنفيذي



5. نظرة حول المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة

المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة (WEPS) هي مجموعة من 7 المبادئ تقدم الإرشاد للشركات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيادة، مكان العمل، وسوق العمل والمجتمع. تم أنشائها من قبل الميثاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتسترشد المبادئ وفقاً لمعايير حقوق العمل الدولية وحقوق الإنسان الدولية وترتكز على إدراك أن الشركات لديها مصلحة في ومسؤولية تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.¹

المبدأ

1 • إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى من أجل تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي

2 • التعامل مع جميع النساء والرجال في العمل معاملة عادلة، واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز

3 • تعزيز صحة وسلامة ورفاه جميع العاملات والعاملين

4 • تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للمرأة

5 • تنفيذ ممارسات تنمية المشاريع التجارية وسلسلة التوريد والممارسات التسويقية التي تمكن المرأة

6 • تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والدعوة والمناصرة

7 • قياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتقديم تقارير علنية عنه



- EMV, Jordan's Economic Modernisation Vision. Downloaded at:
<https://www.jordanvision.jo/en>
- JCI, Jordan Chamber of Industrie (2024). Small and Medium Enterprises Services. Downloaded at:
<https://jci.org.jo/Chamber/Services/Sectors/80095?l=en>
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane & Tertilt, Michèle (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. NBER Working Paper Series. Cambridge/MA. doi.org/10.3386/w26947.
- Bohrer, Laura (2022). Women in remote work: Does teleworking increase gender inequality? Downloaded at:
<https://www.lano.io/blog/women-in-remote-work-does-teleworking-increase-gender-inequality>
- Chung, Heejung; Birkett, Holly; Forbes, Sarah & Seo, Hyojin (2021). Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. Gender & Society, 35(2), 218-232. doi.org/10.1177/08912432211001304.
- Heggeness, Misty & Suri, Palak (2021). Telework, Childcare, and Mothers' Labor Supply. Institute Working Paper 52. Downloaded at:
<https://www.minneapolisfed.org/research/institute-working-papers/telework-childcare-and-mothers-labor-supply>
- Hipp, Lena (2023). New Work—New Opportunities and New Challenges for Gender Equality. Konferenzbeitrag an der Konferenz "New Work –New Problems? Gender Perspectives on the Transformation of Work. 7.-8. September 2023. <https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/agenda/veranstaltungen/2023/09/07/new-work-2023/>
- Karbala, G., Kern, J. Eds. (2022) COVID-19 and Women's Labour Force Participation: A Look into Women's Labour Force Participation Through the Lens of the Pandemic. Amman, Jordan: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH and UN Women.
- McKinsey (2015). Why diversity matters. Downloaded at:
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/or%20insights/why%20diversity%20matters/why%20diversity%20matters.pdf>
- McKinsey (2018). Delivering through diversity. Downloaded at:
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>
- McKinsey (2020). Diversity wins. How inclusion matters. Downloaded at:
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>
- Mc Kinsey & WORLD ECONOMIC FORUM (2023). Global Parity Alliance: Diversity, Equity and Inclusion. Lighthouses 2023. Downloaded at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Parity_Alliance_2023.pdf
- Lanfranconi, Lucia M.; Gebhard, Oriana; Lischer, Suzanne & Safi, Netkey (2021). Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne KinderIm Haushalt während des Covid-19-Lockdowns 2020: Befragung an einer Deutschschweizer Hochschule. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2-2021, 29–47.
<https://doi.org/10.3224/gender.v13i2.03>
- Pelta, Rachel (2021). Men & Women Experience Remote Work Differently. Downloaded at:
<https://www.flexjobs.com/blog/post/men-women-experience-remote-work-survey/>
- UN women: Women's Empowerment Principles (WEPs, w.J.): <https://www.weps.org/about>
- UN women: GAP analysis tool un women (w.J.). Downloaded at: <https://weps-gapanalysis.org/>
- UN Women (2018). UNDERSTANDING THE BUSINESS CASE FOR GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE. A Policy and Guidance Brief Building on Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa.
<https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2018/Business%20Case/Understanding%20the%20Business%20Case%20for%20Gender%20Equality%20in%20the%20Workplace.pdf>
- UN Women (2022). CASE STUDY: Trip.com Group. BUILDING A FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE. Downloaded at:
<https://www.weps.org/resource/building-family-friendly-workplace>
- UN Women (2022b). General Framework for Gender Equality in Jordan. Economic & Social Council of Jordan and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). Downloaded at:
https://jordan.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/WC_General%20Framework%20for%20Gender%20Equality%20in%20Jordan_EN_f.pdf
- Weber, Michael Weber; Heidi Stutz; Dragan Ilić; Ursina Jud & Martina Schlöp. (2016). KMU-Handbuch "Beruf und Familie". Downloaded at:
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/kmu-handbuch--beruf-und-familie-.html
- World bank (2020a). Amin Kavar and Sons (AKS): Reaping the benefits of family-friendly policies:
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/648951629872045304/the-business-case-for-investing-in-women-s-employment-in-jordan-amin-kavar-and-sons-aks-reaping-the-benefits-of-family-friendly-policies-case-study>
- World bank (2020b). Estarta Solutions: Supporting women in non-traditional roles. Downloaded at:
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/625671621402102045/the-business-case-for-investing-in-women-s-employment-in-jordan-case-study-estarta-solutions-supporting-women-in-non-traditional-roles>
- World bank (2020c). Umniah: Safe and respectful workplaces. Downloaded at:
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/345681623916069293/the-business-case-for-investing-in-women-s-employment-in-jordan-case-study-umniah-safe-and-respectful-workplaces>