



ATUC

الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

No.1 Said Al Mefthi Street
Swaifeh - Amman

850 290 Amman 11185 - Jordan

Tel. (962 6) 5824829

Mobile: 0779776777

Email: info@arabtradeunion.org

Follow us on :

ArabTradeUnion



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
مؤسسة فريدريش ايبرت

الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي
في مكان العمل



مقدمة

في العمل، ووجود مؤسسات مشتركة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومؤسسات عربية محددة، مثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، يوفر حجة معقولة لتحليل وتوصيات «لموضوعات مشتركة».

وتعتبر العلاقة بين الظلم على أساس النوع الاجتماعي والعنف على أساس النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة في الحياة العامة واضحة في العديد من الدراسات والتقارير. ويتناول تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المرأة في الحياة العامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بالتفصيل العلاقة بين القانون والسياسة والممارسة وانتشار عدم المساواة بين الجنسين^١، وتظهر المؤلفات الحواجز التي تحول دون التوظيف وبيئات العمل الصحية وسلامة أماكن العمل المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالسلطة الذكورية ومفاهيم الذكورة السامة.

ويمكننا أيضاً تحديد العلاقة المتباينة بين هذه الثقافة الذكورية في المنطقة والأطر القانونية والثقافات المؤسسية التي تؤثر على مناصرة النساء في سوق العمل. ووفقاً لدراسة حديثة، يدعم ربع الرجال العرب فقط المساواة بين الجنسين^٢؛ ومع ذلك، يمكن بسهولة تفسير مثل هذا التصريح كذريعة لمتخذي القرارات وواضعي السياسات لعدم تحريك ساكن، فالثقافات

لا تزال البلدان العربية تحتل بعضاً من أدنى المستويات بين البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء بالنسبة لمشاركة المرأة في الحياة العامة، مما أدى إلى مشاركات عادية ومنخفضة في ديموغرافيات مكان العمل. تطرح الأرقام الإيجابية المتناقضة حول تعاليم الإنث في فلسطين والأردن وتونس ودول الخليج^٣، والاتحاق المذهل للنساء في التعليم الثانوي والعالي على حد سواء في غيرها من بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سؤالاً لا يمكن تجنبه حول كيف وما الذي يبعد شريحة كبيرة من سكاننا عن الدورة الاقتصادية العامة؟

ومن المهم البدء بالاعتراف بأن المجتمعات العربية ليست مجموعة متجانسة، وأنه توجد بالفعل فروقاً كبيرة داخل المناطق والثقافات الفرعية، وليست الفجوة الطبقية والفجوة بين المناطق الحضرية والريفية والجغرافية سوى بعض من العوامل التي ينبغي أن نقودنا إلى تحليل أكثر تعمقاً وتعقيداً للحالة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في أماكن العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومع ذلك، فإن ما تشترك فيه معظم الدول العربية في وضع تصنيفات متدنية لمؤشرات النوع الاجتماعي في المشاركة

^١ وفقاً للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٦ الصادر عن البنك الدولي، فإن البلدان العربية تحتل المراتب الـ ١٥ الأخيرة بين البلدان الـ ٢٥ التي لديها أدنى معدلات لمشاركة المرأة في القوى العاملة لديها. أما البلدان العربية السبعة الأخرى فهي غير مدرجة في التقرير. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/performance-by-region-and-country/>

^٢ «على الرغم من ارتفاع مستويات التعليم، لا تزال المرأة العربية لا تملك وظائف»، مها السويبي (٢٠١٦) وفي الوقت الذي لا نتجاهل فيه الأدوار الإنتاجية والاقتصادية للمرأة داخل المنازل وفي الأسر، فإننا ننظر، لأغراض ورقة العمل هذه، في أدوار الجنسين والمساواة في الوصول إلى مجال العمل العام والفرص المتاحة فيه.

^٣ المرأة في النوع الاجتماعي للحياة العامة، القانون والسياسة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٦)

^٤ فهم الذكورة: نتائج المسح الدولي للرجال والمساواة بين الجنسين (إيماجيس)

^٥ الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بروموندو، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومصر، والمغرب، ولبنان، وفلسطين (٢٠١٧)

«لا شيء يقوِّض حقوق الإنسان الأساسية مثل العنف. ويأتي العنف في عالم العمل في أشكال كثيرة بما في ذلك التحرش، والتنمر، والمضايقات، والاتجار بالبشر، والبيغاء القسري، والاعتداء. فالعنف له تكلفة عالية بالنسبة للعمال وأصحاب العمل والمجتمع عموماً. ويمكن أن يؤدي إلى مستويات عالية من التوتر، وفقدان الحافز، وزيادة الحوادث والإعاقة، وحتى الموت.

وحيثما يحدث العنف، فإن له انعكاسات سلبية في عالم العمل: فهو يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الغياب وارتفاع معدل تبديل الموظفين. وفي بعض الثقافات، كان التهديد بالعنف سبباً في قصر المرأة على المجال المنزلي.»

العربية تتمسك بالأعراف والتقاليد الثقافية كثيراً، وقد لا يكون لأولئك الذين في مراكز السلطة الإيمان أو الرغبة أو القدرة على تغييرها، وتتجاوز «الفوائد» القصيرة الأجل للنظام الذكوري للرجال الأرباح البعيدة الأجل للمساواة بين الجنسين، اجتماعياً واقتصادياً على حد سواء. وفي هذا البحث ننظر في كيفية ترجمة تلك الأرقام المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في أماكن العمل العربية إلى سياسات وتوصيات عملية لنقابات العمال وصناع القرار. وسوف نستكشف الفروق الدقيقة في الثقافة وكيف تتحول إلى ممارسات مؤسسية وأطر قانونية وعوائق هيكلية تحول دون مشاركة المرأة في الحياة العامة.

معلومات أساسية

وتفيد منظمة العمل الدولية بأن المرأة في البلدان العربية تواجه التمييز والتحرش والعنف في مكان العمل إلى مستويات تؤثر تأثيراً كبيراً على الإنتاجية. كما أعربت النساء في مصانع الألبسة في الأردن عن قلقهن إزاء التحرش الجنسي الذي أثر على الربح والإنتاج في السوق، في حين أن التحرش الجنسي في مصر واسع الانتشار في الأماكن العامة. وفي فلسطين، قالت ٢٩٪ من الإناث بين ٢٥ و ٢٩ عاماً إنهن تعرضن لشكل ما من أشكال العنف على أساس النوع الاجتماعي.^٨

وكثيراً ما يستخدم الرجال والنساء تصور أماكن العمل غير الآمنة لتبرير مقاومتهم لعمل النساء في القطاع العام، كما أن قلة عدد النساء في

ويبين التقرير العالمي "الفجوة بين الجنسين" الصادر عن البنك الدولي في عام ٢٠١٥ أن البلدان العربية الخمسة عشرة المدرجة في قائمة ١٤٤ بلداً احتلت مراتب أدنى من المرتبة ١١٨. ففي قطر، التي احتلت المرتبة ١١٩ وهي الأعلى بين الدول العربية، حيث تشكل المرأة ٥٣٪ من القوى العاملة (٦١٥٪ من الإناث فوق سن ١٥)، في حين أن هذه النسبة تشكل ٢٦٪ فقط من النساء اللواتي يشاركن في القوى العاملة في اليمن التي تحتل المرتبة ١٤٤ والأخيرة في تلك القائمة.^٩

^١ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

^٢ لا تعكس تصنيفات تقرير فجوة النوع الاجتماعي تصنيفات النسب المئوية للنساء المشاركات في القوى العاملة. ففي حين أن اليمن يحتل المرتبة الأخيرة في تقرير الفجوة بين الجنسين، فإنه يظهر مشاركة أعلى للمرأة، على سبيل المثال من الأردن، التي تحتل المركز ١٣٤ مع مشاركة ١٤٪ فقط من النساء.

^٨ العرض التقديمي لمنظمة العمل الدولية، بيروت ٢٠١٧

العمل قد يعني دافعاً أقل لدعوة والضغط على أصحاب العمل والحكومات لإحداث تغيير إيجابي نحو بيئة عمل أكثر أماناً، وقد يجد الدفع نحو العدالة بين الجنسين وقوده في الحجة الاقتصادية. ويجب أن تتمحور مكافحة العنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل وفي المجتمعات بوجه عام حول الإيمان الراسخ بالحقوق الأساسي لكل امرأة ورجل وطفل في العيش والعمل دون خوف من العنف والتمييز، ويتطلب ذلك التزاماً من كافة المستويات، ولا سيما أرباب العمل والمؤسسات بتوفير أماكن عمل خالية من العنف.

في المغرب، أفادت العاملات في صناعة الملابس بأنهن تعرضن لسوء المعاملة البدنية واللفظية، ومنعن من الذهاب إلى دورات المياه أو تعرضن للقرص أو الصفع أو الضرب بالملابس التي يصنعنها إذا لم يكن سريعات في عملهن بما فيه الكفاية، وتدافع النقابات عنهن بالكتابة إلى هيئات التفتيش المعنية وأرباب العمل، وتقديم الشكاوى إلى الشرطة.

العوائق أمام أماكن العمل الآمنة للمرأة

تواجه النساء العديد من التحديات في أماكن العمل في البلدان العربية حيث يتعرضن للعنف و / أو التمييز المحتمل، مما يؤثر غالباً على قدرتهن على المشاركة في قوة العمل والحصول على الاستقلال المالي. ويمكن تحديد هذه العوائق بعدد من المستويات الهيكلية والاجتماعية.

على المستوى الاجتماعي:

لا يزال كثيرون ينظرون إلى دور المرأة على أنه مقتصر على الإنجاب والعناية بالأسرة، ولا تزال رغبة المرأة أو حاجتها إلى المشاركة في الحياة العامة، بما في ذلك العمل تعتبر محرمة أو في أحسن الأحوال غير مرغوب بها، وتؤدي حقيقة أن أماكن العمل قد لا تكون مجهزة لتوفير السلامة والظروف الكريمة إلى تفاقم وصمة العار كما تخلق عوائق تحول دون تغيير القيم والمعايير الاجتماعية.

ولا ينظر إلى دور المرأة كمقدم / معيل للأسرة، لا سيما عندما لا تكون رب الأسرة، إلا على أنه تحقيق لضرورة مالية وينتقص من مكانتها الكريمة في البيت، ويعتبر العمل كوسيلة لتحقيق الذات فكرة غريبة لدى الكثيرين في المجتمعات العربية التقليدية^٩.

وتؤثر هذه الوصمات الاجتماعية على طريقة النظر إلى المرأة في مكان العمل ومستويات الحماية المقدمة إليها. وتعتبر المرأة عابرة في سوق العمل، وليست جزءاً أساسياً ومتكاملاً منها، ويصبح الاستثمار في حمايتها وسلامتها شاغلاً ثانوياً.

في الإطار القانوني والمستويات التشريعية:

في معظم البلدان العربية، يشكل قانون العمل والأحوال الشخصية مجالات في الإطار القانوني الذي يخلق قيوداً خاصة على حقوق المرأة والوصول إلى العدالة والموارد، وكثيراً ما ينظر إلى قوانين العمل على أنها تمييزية حيث لا يسمح للمرأة بالعمل في قطاعات معينة أو في ساعات معينة من الليل^{١٠}.

ولا تزال هناك تشريعات أخرى تحد من قدرة المرأة على التنقل أو السيطرة على الموارد في بعض البلدان العربية وتؤثر على إمكانية حصول المرأة على عمل آمن، وتسهم قوانين العمل بصورة غير مباشرة في أماكن العمل غير الآمنة والتي لا تميز بين الجنسين عن طريق إخفاؤها في مهمة رعاية الأطفال أو النقل الآمن أو ساعات العمل المرنة.

^٩ تقرير تحليل النوع الاجتماعي لمنظمة أوكسفام، السياق الأردني، أبوالصميد (٢٠١٦)

^{١٠} تقرير تحليل النوع الاجتماعي لمنظمة أوكسفام، السياق الأردني، أبوالصميد (٢٠١٦)

لا يزال لدى العديد من البلدان العربية تحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تؤثر بشكل مباشر على تشريعات حرية المرأة في التنقل، وحقوق المواطنة الكاملة، والحصول على العمل^{١١}.

على المستوى المؤسسي والهيكلية:

يمكن للهيكل المؤسسي لأصحاب العمل وممارساتهم أن تؤثر تأثيراً كبيراً على ظروف عمل المرأة من خلال ما يلي:

- وضع أهداف استراتيجية وسياسات وبرامج وميزانية عديمة الالتفات إلى النوع الاجتماعي.
- عدم إشراك المرأة في عمليات صنع القرار.
- غياب المساءلة وتقييم الممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ورصدها.
- عدم الالتزام بالمعايير والتوصيات الوطنية والدولية بشأن المساواة بين الجنسين في مكان العمل.
- الأجور غير العادلة وغير المتساوية بين الرجل والمرأة.
- الافتقار إلى وسائل النقل بأسعار معقولة للموظفين وخاصة النساء من وإلى العمل.
- ترتيبات العمل الصارمة التي لا توفر حلولاً بديلة للوصول إلى التزامات العمل والأسرة بالنسبة للمرأة.
- عدم مراعاة احتياجات المرأة وسلامتها عند تخطيط وتصميم مساحات العمل المادية.
- عدم وجود آلية آمنة وسريّة للإبلاغ والشكاوى.
- وجود لغة لا تميز بين الجنسين أو غير حساسة أو مسيئة في التواصل.
- ولا يؤخذ النوع الاجتماعي في الحسبان عند التخطيط للعمل الإضافي وساعات التدريب والأنشطة خارج ساعات العمل.
- الافتقار إلى سياسة واضحة وتوعية وتثقيف بشأن التحرش الجنسي.

التوصيات والتخطيط للعمل

يمكن لأصحاب العمل أن يحسنوا إلى حد كبير من ظروف عمل المرأة من خلال ضمان و/ أو إجراء تغييرات على ممارساتهم الهيكلية وثقافتهم المؤسسية.

السياسة والمراجعة وصنع القرار:

١. إجراء عمليات مراجعة دورية تشاركية بين الجنسين تنتظر فيما إذا كانت الممارسات الداخلية ونظم الدعم ذات الصلة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي فعّالة وتدعم بعضها بعضاً، كما تحدد المراجعة الثغرات والتحديات التي تواجه تحقيق العدالة بين الجنسين، وتوصي بسبل معالجة هذه الثغرات^{١٢}، وتجري عمليات المراجعة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي على أساس منتظم في غضون

^{١١} (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>)

^{١٢} دليل للمسؤولين عن مراجعة مسائل النوع الاجتماعي، منهجية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة النوع الاجتماعي القائم على المشاركة الإصدار الثاني.

عدد من السنوات وتستجيب لحجم وطبيعة المنظمة، ومن المعقول القيام بعمليات المراجعة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي كل ٣-٥ سنوات.

٢. إعداد خطة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والسياسات والبرامج والميزانية، وكنتيجة للمراجعة التشاركية للمساواة بين الجنسين، يمكن وضع سياسات وميزانيات وبرمجة وممارسات تراعي منظور النوع الاجتماعي من خلال خطة لتعميم منظور النوع الاجتماعي.

٣. عملية مراجعة سنوية سريعة وتوفير نظام المسائلة، من خلال إجراء تقييم صارم للممارسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ورصدها في المنظمة مع إيلاء اهتمام خاص لسلامة ومنع العنف والتحرش، واستخدام مؤشرات أداء محددة بوضوح بشأن المساواة بين الجنسين والسلامة.

٤. تعيين مراكز تنسيق شؤون النوع الاجتماعي التي تفتح قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة وتعمل كمورد للمعلومات والأدوات وأفضل الممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، كما ستقوم مراكز التنسيق المعنية بالنوع الاجتماعي بتنسيق تدريبات بشأن النوع الاجتماعي وتعزيز تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات والثقافة المؤسسية.

٥. إشراك المرأة في عمليات صنع القرار التأكيد من تمثيل المرأة في جميع مستويات المنظمة، ولا سيما مجالس الإدارة والإدارة ومناصب صنع القرار

٦. أجر عادل ومتساوي ينبغي لأرباب العمل أن يكفلوا المساواة في الأجور عن العمل المتساوي لجميع الموظفين بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

٧. إنشاء آلية إبلاغ واضحة وسهلة المنال عن التحرش الجنسي والتمييز القائم على النوع الاجتماعي.

٨. إعداد مدونة قواعد سلوك واضحة وسهلة الفهم وحضور جميع الموظفين لدورات التعريف بها.

إمكانية الوصول إلى العمل:

تعتبر تكلفة النقل وسلامته والمسافة إلى مكان العمل والتزامات الأسرة من بعض العوائق الرئيسية التي تحول دون توظيف المرأة والشعور بالأمن والاستقلال، ويمكن لأرباب العمل وضع خطة عمل لإمكانية الوصول يمكن أن تشمل بعضاً أو كلاً ما يلي:

٩. توفير نقل آمن وبتكلفة معقولة للموظفين، وخاصة النساء من وإلى العمل في الليل.

١٠. تطوير ترتيبات العمل البديلة، مثل العمل من المنزل والساعات المرنة

بناء القدرات وتبادل المعرفة:

١١. القيام بتدريب على مسائل النوع الاجتماعي ورفع الوعي بشكل منتظم (سنوياً كحد أدنى) لجميع الموظفين بما في ذلك جميع مستويات الإدارة.

١٢. إدراج مسائل النوع الاجتماعي كعنصر في دورات التوجيه/ التعريف للموظفين الجدد.

١٣. تشجيع المشاركة في الاحتفالات والأنشطة العامة والعالمية المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي، مثل ١٦ يوماً من النشاط المناهض للعنف على أساس النوع الاجتماعي، واليوم الدولي للمرأة.

على المستوى الهيكلي:

١٤. ينبغي أن تكون مساحات العمل البدنية آمنة لجميع العمال مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات سلامة الموظفين. ويمكن للخطوات أن تشمل:

- نقاط انتظار وإيصال آمنة للعمالات.
- مرافق / حمامات صحية وآمنة ويسهل الوصول إليها
- استخدام الإشارات والمواد البصرية التي تعزز بيئة العمل الآمنة ومكافحة التحرش والعنف.
- تركيب الدوائر التلغرافية المغلقة (كاميرات المراقبة)، بطريقة لا تضر خصوصية المرأة.
- تكون أماكن العمل والممرات والسلالم والحمامات مضاءة جيداً

١٥. توفير مرافق لرعاية الطفل

١٦. ضمان الامتثال لقوانين العمل الوطنية فيما يتعلق بإجازات الأمومة وإدخال خطة ما بعد الإجازة إلى خطة العمل.

١٧. الاستثمار في بناء قدرات موظفي الأمن الخارجي / توظيف شركة الأمن الصحيحة.

القائمة المرجعية لمنع العنف على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل

السياسة والمراجعة وصنع القرار:	
لا يوجد	١. مراجعة مسائل النوع الاجتماعي التي أجرتها الشركة / المؤسسة:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> أبداً <input type="checkbox"/> منذ أكثر من ٥ سنوات <input type="checkbox"/> في السنوات ٣-٥ الأخيرة
لا يوجد	٢. لدى الشركة / المؤسسة خطة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكنها غير منفذة <input type="checkbox"/> نعم، تم تنفيذها (أو قيد التنفيذ)
لا يوجد	٣. تجري الشركة/ المؤسسة مراجعة سريعة تتعلق بقضايا النوع الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، لكن ليس سنوياً <input type="checkbox"/> نعم، سنوياً
لا يوجد	٤. لدى الشركة / المؤسسة أعضاء وحدات تنسيق معنية بشؤون النوع الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن ليس على جميع مستويات الشركة <input type="checkbox"/> نعم، في مجلس الإدارة
لا يوجد	٥. تمثل المرأة نسبة من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم ، أقل من ٣٠٪ <input type="checkbox"/> نعم، ٣٠٪ أو أكثر
لا يوجد	٦. تقدم الشركة / المؤسسة أجوراً متساوية للنساء والرجال
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن ليس على جميع مستويات الشركة <input type="checkbox"/> نعم، في مجلس الإدارة
لا يوجد	٧. لدى الشركة / المؤسسة آلية إبلاغ واضحة وسهلة المنال بشأن التحرش الجنسي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن لا توجد آلية للمتابعة <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	٨. لدى الشركة / المؤسسة اتفاقية لقواعد السلوك
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكنها لا تراعي النوع الاجتماعي <input type="checkbox"/> نعم، تراعي النوع الاجتماعي

إمكانية الوصول إلى العمل:	
لا يوجد	٩. توفير النقل الآمن وبأسعار معقولة للموظفات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن ليس بشكل كافٍ <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٠. لدى الشركة مبادئ توجيهية للعمل من المنزل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكنها لا تراعي النوع الاجتماعي <input type="checkbox"/> نعم، تراعي النوع الاجتماعي
لا يوجد	١١. تسمح الشركة لساعات عمل مرنة ثلاثم الموظفين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكنها لا تراعي النوع الاجتماعي <input type="checkbox"/> نعم، تراعي النوع الاجتماعي
بناء القدرات وتبادل المعرفة:	
لا يوجد	١٢. تقدم الشركة تدريباً على التوعية ومسائل النوع الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكنه ليس منتظماً <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٣. تدرج الشركة التوعية على قضايا النوع الاجتماعي في العملية التوجيهية/ التعريفية للموظفين الجدد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن ليس بشكل كافٍ <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٤. تشارك الشركة في الاحتفالات والأنشطة العامة والعالمية المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن ليس بشكل كافٍ <input type="checkbox"/> نعم
على المستوى الهيكلي:	
لا يوجد	١٥. نقاط انتظار وإبصال آمنة للعمليات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> ليست بالقدر الكافي <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٦. الحمامات والمرافق الصحية آمنة ويسهل الوصول إليها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> إلى حد ما <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٧. رسائل ومواد مرئية عن بيئة عمل آمنة للنساء
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> ليست بالقدر الكافي <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٨. كاميرات المراقبة مثبتة بطريقة حساسة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> ليست بالقدر الكافي <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	١٩. تكون أماكن العمل والمرات والسلام والحمامات مضاءة جيداً
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> ليست بالقدر الكافي <input type="checkbox"/> نعم

لا يوجد	٢٠. لدى الشركة مراقق لرعاية الطفل / الرعاية النهارية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم، ولكن مقابل رسوم <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	٢١. تتبع الشركة القوانين الوطنية المتعلقة بإجازة الأمومة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> تتجاوز المدة القانونية
لا يوجد	٢٢. لدى الشركة برنامجاً / ممارسة لدعم العودة إلى العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> ليست بالقدر الكافي <input type="checkbox"/> نعم
لا يوجد	٢٣. تضمن الشركة تدريب المقاولين الخارجيين (الأمن والسائقين، وما إلى ذلك) على قضايا النوع الاجتماعي ومكافحة التحرش.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> ليست بالقدر الكافي <input type="checkbox"/> نعم