

برنامج الاستثمار كثيف العمالة

الأردن: تعزيز المساواة بين الجنسين ودعم خلق فرص عمل بين اللاجئين والمجتمعات المضيفة من خلال الأشغال العامة

1. ملخص المشروع

2. السياق القطري للنوع الاجتماعي

يتخلل السياق الاجتماعي وسوق العمل في الأردن حالات من عدم مساواة بين الجنسين أدت إلى حصول الأردن على المرتبة 138 من بين 149 دولة في تحليل الفجوة بين الجنسين في المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2018¹. وكانت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة 14% فقط في عام 2018²، ولا زالت واحدة من أدنى المعدلات في العالم.

تُمنَع النساء الأردنيات - واللجئات السوريات بشكل أكبر - من دخول سوق العمل على أساس متساوي مع الرجال لعدة أسباب. والعوامل التي وردت في مسح أجرته هيئة الأمم المتحدة للمرأة/REACH في تشرين أول 2016 شملت: ضغوط ثقافية، أو اجتماعية، أو عائلية أو دينية (43%)، وعدم توفر فرص العمل التي تتناسب مع تعليم المرأة، أو مهاراتها أو تدريبها (42%)، والأجر غير المقبول للنساء (36%)، ورعاية الأطفال (35%) ومسؤوليات العمل المنزلي (32%)³.

بالنسبة للجانئات السوريات، قد يكون الوصول إلى العمل محدوداً بشكل أكبر لأسباب تتعلق بتصاريح العمل، بما في ذلك التكلفة المرتفعة للحصول على تصريح للعمل، ونقص المعلومات المتعلقة بتوافر فرص العمل وعملية تقديم الطلبات وحقيقة أن تصاريح العمل تقتصر فقط على عدد قليل من قطاعات العمل التي تعتبر "مهن للذكور". في عام 2017، فقط 5% من تصاريح العمل التي تم إصدارها للاجئين سوريين كانت للنساء⁴.

يهدف مشروع " التوظيف من خلال البنية التحتية المكثفة للعمالة في الأردن" إلى تحسين الظروف المعيشية للاجئين السوريين والأردنيين من خلال زيادة فرص العمل وتحسين البنية التحتية. ويتم تنفيذ المشروع في الجزء الشمالي من الأردن في محافظتي إربد والمفرق، ويركز على (1) تحسين البنية التحتية الريفية من خلال استخدام أساليب كثيفة العمالة و (2) تحسين قابلية توظيف اللاجئين السوريين والأردنيين ووصولهم إلى سوق العمل. وتتمثل الإستراتيجية الأساسية للمشروع في خلق فرص عمل من خلال تنفيذ أعمال بنية تحتية مثل صيانة الطرق، وأنشطة تحسين التربة والحفاظ على المياه في المزارع، وأعمال صيانة الغابات، وإعادة تأهيل المدارس، وأنشطة التنظيف البيئي في بلدات مختارة. وتتضمن تدخلات المشروع تسهيل عملية حصول اللاجئين السوريين على تصاريح عمل، والتدريب الإضافي على المهارات ومنح شهادات للعاملين الذين شاركوا في المشروع من أجل تعزيز قابلية التوظيف في المستقبل، وتنفيذ دورات تدريبية معتمدة للمهندسين، من بين تدخلات أخرى.

يهدف المشروع إلى توزيع العمل بشكل متساوي بين الأردنيين والسوريين المشاركين في المشروع، وبين 10% من النساء و 3% من الأشخاص ذوي الإعاقة كحد أدنى.



1 المنتدى الاقتصادي العالمي، التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي لعام 2018، المنتدى الاقتصادي العالمي، جنيف-2018.

2 تقديرات نموذج منظمة العمل الدولية من ILOSTAT (www.ilo.org/ilostat)، تم الدخول إليه في يناير/كانون الثاني 2019.

3 هيئة الأمم المتحدة للمرأة/REACH، النساء العاملات: مشاركة القوة العاملة من النساء الأردنيات واللجئات السوريات، والاتجاهات إزاء التوظيف، REACH/هيئة الأمم المتحدة، عمان، 2017.

4 منظمة العمل الدولية، إجراءات التشغيل القياسية: النقد مقابل العمل، والمشاريع المستندة إلى التوظيف في الأردن، منظمة العمل الدولية، أب، 2018.

3. أنشطة لتعزيز المساواة بين الجنسين

عمل المشروع على طرح تدابير مختلفة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز مشاركة المرأة:

- تتطوي إجراءات التشغيل القياسية التي وضعها المشروع على مبدأ عام بشأن "التدابير الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين وزيادة مشاركة المرأة"، والعديد من النصوص الخاصة بالنوع الاجتماعي فيما يتعلق بتنظيم محدد للعمل، والمسائل المتعلقة بالمكافآت مثل تناوب العمال والعقود أو أنظمة الدفع، وقسم مخصص عن التوازن بين الجنسين.
- كما تضمن المشروع أيضًا شروطًا متعلقة بالنوع الاجتماعي في اتفاقيات التنفيذ مع الوزارات المنفذة وشروط التعاقد لأعمال الطرق. وتشمل هذه ظروف العمل اللائق مثل تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المرأة والرجل من حيث الحصول على العمل، ومراحيض منفصلة للنساء العاملات في مواقع البناء.
- والمشروع يتفاوض حاليًا من أجل معالجة بعض العوائق التنظيمية التي تحول دون حصول المرأة على وظائف: فقد نجح بالفعل في الحصول على تصاريح عمل للنساء في أعمال التنظيف المتعلقة بالبنية التحتية وناقش حاليًا مع وزارة العمل مسألة تصاريح عمل مناسبة للنساء للقيام بمزيد من الأنشطة في قطاع الطرق.

- في عام 2016، طور المشروع استراتيجية للنوع الاجتماعي لإرساء أسس الإدماج الكفؤ للنوع الاجتماعي طوال دورة المشروع، لضمان شمل المخاوف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بشكل كامل في التنفيذ، والرصد والتقييم. وتتوقع الاستراتيجية، من بين أمور أخرى، تدابيرًا متعلقة بتحديد الأهداف (بحد أدنى 10 % من جميع المستفيدين بشكل مباشر من تدخلات التوظيف من خلال مشاريع البنى التحتية المكثفة للعمالة هم من النساء)؛ بيئة عمل صديقة للنوع الاجتماعي لتمكين المرأة من الموازنة بين مسؤولياتها المنزلية ومسؤولية الرعاية مع التشغيل في المشروع؛ وزيادة الوعي لمعالجة الصور النمطية للجنسين وعدم التسامح المطلق مع التحرش/العنف الجنسي في العمل؛ وبناء المهارات الفنية والشخصية للنساء في مجالات البناء، والزراعة، وإدارة الأعمال.
- نظم المشروع ورش عمل مختلفة للتوعية في الأفضية، مع التركيز بوجه خاص على أهمية توفير فرص عمل للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة.



4. نتائج وأثر مبادرات النوع الاجتماعي

على الرغم من السياق الصعب، فقد حقق المشروع نتائجاً إيجابية ملموسة من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين والنهوض بتمكين كل من الأردنيات واللجان السوريات.

تجاوز المشروع هدف الـ 10% من النساء المستفيدات، حيث وصل إلى 16% من أيام عمل النساء منذ بداية يوليو/تموز 2016 حتى نهاية نوفمبر/تشرين ثاني 2018.

ويشير مسح⁵ للعمال تم اجرائه في عام 2018 إلى آثار إيجابية ليس فقط من الناحية الكمية، ولكن أيضاً فيما يتعلق بعدة أبعاد نوعية:

- فيما يتعلق بالأجور، فإن غالبية العاملين (أكثر من 80%) الذين شملهم المسح حصلوا على أكثر من 490 دينار أردني (691 دولار أمريكي) كتعويضات اجمالية، وكانت نسبة العمال الذين حصلوا على أكثر من 700 دينار أردني (987 دولار أمريكي) أعلى ما بين النساء (47.5%) مقارنة بالرجال (41.6%).

- من حيث المرافق الصحية، أشار حوالي 22% من العمال في العينة الذين تم تشغيلهم في وظائف تتطلب من اصحاب العمل توفير مراحيض ومرافق للاغتسال الى ان صاحب العمل قام في الواقع بتوفيرها، ومن بين أولئك الذين اجابوا بنعم، اكد 80.4% منهم أن اصحاب العمل قاموا بتوفير مراحيض متنقلة ومرافق للاغتسال منفصلة للرجال والنساء.

- فيما يتعلق بجودة العمل بشكل عام، اشارت الغالبية العظمى من العمال أنهم راضون عن فرص العمل التي وفرها مشروع التوظيف من خلال مشاريع البنى التحتية المكثفة للعمالة. وبالنسبة لأولئك الذين كانوا غير راضين، شملت أسباب عدم الرضا تدني الأجور، وساعات العمل الطويلة، وعدم الحصول على أجورهم كاملة، أو عدم الثقة في صاحب العمل أو الوظيفة نفسها حيث اعتبروها "خطيرة جداً" أو "ضارة". الا ان تقريبا جميع الذين أعربوا عن عدم رضاهم كانوا من الرجال، في حين أن جميع النساء اللاتي شملهن المسح باستثناء امرأة واحدة، قد اعربن عن رضاهن.

على نطاق أوسع، تمكن المشروع من تخطي بعض المعوقات الراسخة بعمق، والتي تعيق مشاركة المرأة في الأشغال العامة، بما في ذلك من خلال برهان الأثر الذي تولده التجارب الإيجابية المذكورة أعلاه، فضلاً عن جهوده المستهدفة لتغيير الأنظمة وإدراج نصوص المساواة بين الجنسين في اتفاقيات الأشغال العامة.

المربع 1: تدابير الممارسات الجيدة لتحقيق التوازن بين الجنسين والواردة في إجراءات التشغيل القياسية للمشروع

يمكن اتخاذ الخطوات أو النهج التالية لتحقيق التوازن المناسب بين الجنسين:

- تضمين حملة قوية للتواصل في المشروع، توفر إرشادات جيدة للنساء لكسب الرزق (تسلط الضوء على حقوقهن، وفرصهن والدعم الذي يمكن تقديمه).
- الإعلان عن الوظائف في أماكن يمكن للمرأة الوصول إليها بسهولة، مثل المجموعات المجتمعية، أو مراكز "واحة المرأة والفتاة" التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أو مراكز التشغيل التابعة لمنظمة العمل الدولية.
- إذا كانت هناك متطلبات لتقديم الطلبات، التأكد من أنها لا تميز ضد المرأة (من حيث اللغة والشروط المحددة لتلقي الطلبات).
- التأكد من أن أي شروط توظيف لا تحبط مشاركة المرأة وتضمن أن يتقاضى الرجل والمرأة أجوراً متساوية مقابل العمل المتساوي القيمة.
- التأكد من أن النساء لا يعملن بعيداً عن بيوتهن، وإذا كان ممكناً، توفير وسيلة نقل مجانية، وأمنة وموثوق بها من وإلى موقع العمل
- إذا كان ذلك مفضلاً ثقافياً، اتخاذ ترتيبات لتشكيل فرق عمل منفصلة للنساء والرجال أو تحديد وظائف يمكن تكييفها مع مهارات المرأة، وتدريبها، واهتماماتها وتعليمها.
- توفير المرونة في ساعات العمل (قد يكون للمرأة مهام منزلية في الصباح)، والعمل بدوام جزئي والمرونة من حيث الوقت المخصص لإكمال المهمة.
- تضمين العمل المجزأ في خطة التنفيذ، للسماح للمرأة بقضاء وقت أقل في الوظيفة.
- تشجيع قيادة المرأة لفرق العمل أو دورها كقادة، لا سيما إذا كان ذلك يشجع النساء الأخريات على المشاركة.
- تجنب المتطلبات التي يمكن أن تعرقل الترقية، مثل تمتع قادة فرق العمل بمؤهلات رسمية والتي لا تعتبر ضرورية إذا كان لدى الشخص المهارات المطلوبة.
- إذا كان ذلك مناسباً، التصميم الخاص لمشاريع فرعية لتوفير وظائف مناسبة للنساء و/أو استهداف الأسر التي تترأسها امرأة.
- توفير رعاية مجانية للأطفال، أو مرافقتهم أو تسهيلات لتدريسهم ما بعد المدرسة - ويمكن تقديم هذه الخدمة من قبل احد العاملين في المشروع او مجموعة منهم.
- توفير مرافق صحية منفصلة للنساء في الموقع حيثما تعمل النساء خارج مجتمعاتهن المحلية (في مشاريع الطرق على سبيل المثال).

مقتبس من: إجراءات التشغيل القياسية، منظمة العمل الدولية: النقد مقابل العمل، والمشاريع القائمة على التشغيل في الأردن، أغسطس / آب 2018.

⁵ منظمة العمل الدولية، التوظيف من خلال البنى التحتية المكثفة للعمالة في الأردن، المرحلة 1: مسح العاملين، منظمة العمل الدولية، نيسان 2018.

5. الدروس المستفادة والتوصيات

برزت سلسلة من الدروس المستفادة من عمل المشروع.

من حيث الثقافة، يعتبر تغيير طريقة تفكير النساء، وأسرهن ومجتمعاتهن المحلية، فضلاً عن طريقة تفكير صانعي السياسات في المجالات ذات الصلة، خطوة حاسمة لتمكين المرأة من التقدم للعمل في مثل هذه المشاريع.

فيما يتعلق بالحوافز التنظيمية، أدرك المشروع الحاجة لمحاولة كسر الأنظمة التي تمنع ذلك، حيث لا تمكن التدابير العملية المرأة من العمل في قطاع الطرق، حيث لا يستطيع الحصول على تصاريح عمل لجزء كبير من الأنشطة التي يضطلعن بها. ويعمل المشروع حالياً مع الحكومة على تسهيل إصدار تصاريح عمل مناسبة للنساء في مختلف الأنشطة المتعلقة بأعمال البناء، وليس فقط في أعمال التنظيف.

من حيث الترتيبات العملية في أماكن العمل، ففي المسح⁶ الذي تم إجراؤه على العمال في عام 2018، أفادت 30.1% من العاملات بأنهن واجهن صعوبات في وظائفهن، ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى نقص وسائل النقل من وإلى مكان العمل وكذلك الالتزامات العائلية، مما يعني أن معالجة هذه الاحتياجات العملية قد يمكن المشروع من تحقيق نتائج أكبر في تشجيع تشغيل النساء. وعلى الرغم من هذه التحديات، فقد حقق المشروع تقدماً كبيراً في معالجة هذه المخاوف العملية. على سبيل المثال، أثبت العمل في مشاريع انشاء المدرجات، وخزانات المياه، والغابات أنه غير مناسب للمرأة بسبب مواقعها البعيدة؛ وللتغلب على هذا القيد، قام المشروع بالإيعاز لشريكته (وزارة الزراعة) بالتعويض عن ذلك من خلال توظيف المزيد من النساء في مشاتل الأشجار وأعمال تربية الأحياء المائية بدلاً من ذلك⁷.

بناءً على تجارب المشروع، تتمثل أحد التوصيات الرئيسية لمشاريع مماثلة في اتباع نهج متعدد الأبعاد يغطي تغيير العقلية؛ ويعالج المعوقات التنظيمية؛ ويعمل على تصميم وتنفيذ مجموعة من الإجراءات الإيجابية واليات الدعم العملية لتسهيل تشغيل المرأة.



⁶ منظمة العمل الدولية، التوظيف من خلال البنى التحتية المكثفة للعمالة في الأردن، المرحلة 1: مسح العاملين، منظمة العمل الدولية، نيسان 2018 .

⁷ منظمة العمل الدولية، التوظيف من خلال البنى التحتية المكثفة للعمالة في الأردن: التقرير الرابع نصف السنوي، يناير/كانون الثاني - حزيران 2018، (المرحلة 2)، منظمة العمل الدولية، 2018 .

الاتصال مع:

برنامج التوظيف المكثف للتوظيف، مكتب العمل الدولي 4،
طريق موريلون

CH-1211 جنيف 22 ، سويسرا

للمزيد من المعلومات حول عمل برنامج الاستثمار الكثيفة
العمالة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يرجى
زيارة موقعنا على الإنترنت:

www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/lang--en/index.htm