

Jordania: promover la igualdad de género y apoyar la creación de empleo entre los refugiados y las comunidades de acogida mediante obras públicas

1. RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto "Empleo a través de una infraestructura intensiva en mano de obra en Jordania" tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de los refugiados sirios y jordanos mediante el aumento del empleo y la mejora de las infraestructuras.

El proyecto está financiado en su totalidad por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de la República Federal de Alemania, a través del Banco Alemán de Desarrollo (KfW). El proyecto opera en la parte norte de Jordania, en las gobernaciones de Irbid y Mafrqa, y se centra en (i) la mejora de las infraestructuras rurales mediante el uso de métodos intensivos en mano de obra y (ii) la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de los refugiados sirios y los jordanos. La estrategia principal del proyecto consiste en crear empleo mediante la realización de obras de infraestructura, como el mantenimiento de carreteras, la mejora del suelo y las actividades de conservación del agua en las explotaciones agrícolas, las obras de mantenimiento forestal, la rehabilitación de escuelas y las actividades de limpieza medioambiental en determinados municipios. Sus intervenciones incluyen la facilitación del proceso de obtención de permisos de trabajo para los refugiados sirios, la formación y certificación de habilidades adicionales para los trabajadores que han participado en el proyecto con el fin de mejorar la empleabilidad futura, y la puesta en marcha de cursos de formación acreditados para ingenieros, entre otros



El proyecto pretende una distribución laboral equitativa entre jordanos y sirios, y un mínimo del 10% de mujeres y del 3% de personas con discapacidad entre los participantes en el proyecto.

2. CONTEXTO DE GÉNERO EN EL PAÍS

El contexto social y el mercado laboral de Jordania están permeados por las desigualdades de género que llevaron a Jordania a ocupar el puesto 138 de 149 países en el análisis de la brecha de género del Foro Económico Mundial de 2018.¹ La participación de la mujer en la fuerza de trabajo fue solo del 14% en 2018², y sigue siendo una de las más bajas del mundo. Las mujeres jordanas -y las refugiadas sirias en mayor medida- no pueden acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres por diversas razones. Los factores citados en una encuesta realizada por ONU Mujeres/REACH en octubre de 2016 incluyen: presiones culturales, sociales, familiares o religiosas (43%), la falta de oportunidades de trabajo que se ajusten a la educación, las habilidades o la formación de las mujeres (42%), un salario inaceptable para las mujeres (36%), el cuidado de los niños (35%) y las responsabilidades de las tareas domésticas (32%)³. Para las mujeres refugiadas sirias, el acceso al trabajo puede verse aún más limitado por razones relacionadas con los permisos de trabajo, entre ellas el alto coste de su obtención, la falta de información sobre la disponibilidad y el proceso de solicitud y el hecho de que los permisos de trabajo se limitan solo a unos pocos sectores de empleo que se consideran "profesiones masculinas". En 2017, solo el 5% de los permisos de trabajo expedidos a los refugiados sirios fueron para mujeres.⁴

¹ Solo en inglés: World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2018*, World Economic Forum, Geneva, 2018.

² Modelo estimado por la OIT/STAT (<https://ilostat.ilo.org/es/> visto en Mayo 2021).

³ Solo en inglés: UN Women and REACH, *Women Working: Jordanian and Syrian Refugee Women's Labour Force Participation and Attitudes Towards Employment*, REACH/UN Women, Amman, 2017.

⁴ OIT, Procedimiento standard operativo: Efectivo para trabajar y Proyectos basados en empleo en Jordania, Agosto 2018. Solo en inglés: ILO, *Standard Operating Procedures: Cash-For-Work and Employment-Based Projects in Jordan*, ILO, August 2018.

3. ACTIVIDADES PARA PROMOVER IGUALDAD DE GÉNERO

El proyecto ha introducido varias medidas para promover la igualdad de género y aumentar la participación de las mujeres:

- En 2016, el proyecto elaboró una estrategia de género para sentar las bases de una integración eficaz de la perspectiva de género a lo largo del ciclo del proyecto, con el fin de garantizar que las cuestiones de igualdad de género se incluyan plenamente en la ejecución, el seguimiento y la evaluación. La estrategia prevé, entre otras cosas, medidas relacionadas con el establecimiento de objetivos (un mínimo del 10% de todos los beneficiarios directos de las intervenciones del PIIE deben ser mujeres); un entorno de trabajo respetuoso con las cuestiones de género que permita a las mujeres conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado con el empleo en el PIIE; la sensibilización para abordar los estereotipos de género y la tolerancia cero con el acoso/la violencia sexual en el trabajo; y el desarrollo de competencias técnicas y sociales para las mujeres en los ámbitos de la construcción, la agricultura y la gestión empresarial.
- El proyecto ha realizado varios talleres de sensibilización en los distritos, haciendo especial hincapié en la importancia de ofrecer oportunidades de empleo a las mujeres y a las personas con discapacidad.
- Los Procedimientos Operativos Estándar desarrollados por el proyecto contienen un principio genérico sobre "medidas para mejorar el equilibrio de género y aumentar la participación de las mujeres", varias disposiciones de género con respecto a cuestiones específicas relacionadas con la organización del trabajo y la remuneración, como la rotación de trabajadores y los contratos o sistemas de pago, y una sección dedicada al equilibrio de género.
- El proyecto también incluyó condiciones relacionadas con el género en los Acuerdos de Ejecución con los ministerios ejecutores y en las condiciones de los contratos de las obras de carretera. Entre ellas se incluyen condiciones de trabajo decente, como la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al trabajo, y aseos separados para las trabajadoras en las obras.
- El proyecto está llevando a cabo negociaciones para abordar algunos de los obstáculos normativos que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo: ya ha conseguido obtener permisos de trabajo para mujeres en trabajos de limpieza relacionados con las infraestructuras y actualmente está debatiendo con el Ministerio de Trabajo la cuestión de los permisos de trabajo adecuados para las mujeres para otras actividades en el sector de la carretera.



Cuadro 1: Medidas de buenas prácticas para lograr el equilibrio de género contenidas en los procedimientos operativos estándar del proyecto

Se pueden adoptar las siguientes medidas o enfoques para lograr un equilibrio de género adecuado:

- Incluir una fuerte campaña de comunicación en el proyecto, que proporcione una buena orientación sobre los medios de vida para las mujeres (destacando sus derechos, oportunidades y el apoyo que se les puede proporcionar)
- Anunciar los puestos de trabajo en lugares de fácil acceso para las mujeres, como los grupos comunitarios, los Centros Oasis de ONU Mujeres o los Centros de Empleo de la OIT.
- Si existen requisitos de solicitud, asegúrese de que éstos no discriminan a las mujeres (en términos de lenguaje y condiciones de solicitud establecidas)
- Garantizar que las condiciones de empleo no desalienten la participación de las mujeres y asegurar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por un trabajo de igual valor.
- Garantizar que las mujeres no trabajen demasiado lejos de sus casas y, si es posible, proporcionarles un transporte gratuito, seguro y fiable de ida y vuelta al lugar de trabajo. Si es de preferencia cultural, organizar equipos de trabajo separados de mujeres y hombres o identificar trabajos que se adapten a las habilidades, la formación, el interés y la educación de las mujeres.
- Proporcionar flexibilidad en las horas de trabajo (las mujeres pueden tener tareas domésticas por la mañana), trabajo a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo asignado para completar una tarea.
- Incluir el trabajo por hora en el plan de aplicación, para que las mujeres pasen menos tiempo en el trabajo
- Promover el uso de mujeres líderes de equipos de trabajo o modelos ejemplares, especialmente si esto puede animar a otras mujeres a participar
- Evitar los requisitos que puedan dificultar la promoción, como las cualificaciones formales para los jefes de equipo de trabajo, que no son necesarias si la persona tiene las habilidades requeridas
- Si fuese apropiado, adaptar específicamente los subproyectos para que ofrezcan puestos de trabajo adecuados a las mujeres y/o se dirijan a los hogares encabezados por mujeres
- Proporcionar servicios gratuitos de guardería, cuidado de niños o enseñanza extraescolar; este servicio puede ser prestado por uno o un grupo de trabajadores empleados en el proyecto.
- Proporcionar instalaciones sanitarias separadas para las mujeres cuando éstas trabajen fuera de la comunidad (en proyectos de carreteras, por ejemplo).

Extracto de la publicación: ILO, *Standard Operating Procedures: Cash-For-Work and Employment-Based Projects in Jordan*, August 2018.

4. RESULTADO E IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE GÉNERO

A pesar del difícil contexto, el proyecto ha logrado resultados positivos tangibles en cuanto a la promoción de la igualdad de género y el avance del empoderamiento de las mujeres jordanas y refugiadas sirias.

El proyecto ha superado el objetivo del 10% de mujeres beneficiarias, logrando un 16% de mujeres trabajadoras-días desde principios de julio de 2016 hasta finales de noviembre de 2018.

Una encuesta a los trabajadores⁵ realizada en 2018 indica impactos positivos no solo en términos cuantitativos, sino también con respecto a varias dimensiones cualitativas:

- En cuanto a los salarios, la mayoría (más del 80%) de los trabajadores encuestados ganan más de 490 JOD (691 USD) de remuneración total en compensación, y la proporción de trabajadores que ganan más de 700 JOD (987 USD) es mayor para las mujeres (47,5%) que para los hombres (41,6%).
- En cuanto a las instalaciones sanitarias, alrededor del 22% de los trabajadores de la muestra empleados en puestos que requieren que los empleadores proporcionen aseos e instalaciones para lavarse indicaron que su empleador de hecho proporciona aseos móviles e instalaciones para lavarse. Entre aquellos que dijeron que sí, el 80,4% confirmó que los empleadores proporcionan aseos móviles e instalaciones para lavarse separadas para hombres y mujeres.
- En cuanto a la calidad del trabajo en general, la gran mayoría de los trabajadores indicaron que estaban satisfechos con la oportunidad de trabajo en el PIIE. En el caso de los insatisfechos, los motivos de su insatisfacción son, entre otros, la baja remuneración, las largas jornadas de trabajo, el hecho de no recibir el salario íntegro, la falta de confianza en el empleador o el propio trabajo, que perciben como "demasiado peligroso" o "perjudicial". Sin embargo, casi todos los que expresaron su insatisfacción eran hombres, mientras que todas las mujeres encuestadas, a excepción de una, indicaron que estaban satisfechas.

En términos más generales, el proyecto ha logrado superar algunas de las barreras profundamente arraigadas a la participación de las mujeres en las obras públicas, incluso a través del impacto demostrativo que generan las experiencias positivas mencionadas, así como sus esfuerzos orientados a cambiar la normativa y a incorporar disposiciones de igualdad de género en los acuerdos de obras públicas.

⁵ Solo en inglés: LO, *Employment through Labour Intensive Infrastructure in Jordan Phase I: Workers Survey*, ILO, April 2018.

5. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

Del trabajo del proyecto se desprenden una serie de lecciones aprendidas. En cuanto a la cultura, lograr un cambio de mentalidad entre las mujeres, sus familias y comunidades, así como entre los responsables políticos de los ámbitos correspondientes, es un paso fundamental para que las mujeres puedan solicitar trabajar en este tipo de proyectos.

En cuanto a las barreras normativas, el proyecto ha reconocido la necesidad de intentar acabar con las reglamentaciones prohibitivas, ya que no hay medidas prácticas que permitan a las mujeres trabajar en el sector de la carretera mientras no puedan obtener permisos de trabajo para una parte importante de las actividades que se van a realizar. El proyecto está trabajando actualmente con el gobierno para facilitar la emisión de permisos de trabajo adecuados para las mujeres en diversas actividades relacionadas con la construcción, además de la limpieza.

En cuanto a los arreglos prácticos en el lugar de trabajo, en la encuesta de trabajadores⁶ de 2018 realizada por el proyecto, el 30,1% de las trabajadoras afirman haber tenido dificultades en sus puestos de trabajo, principalmente debido a la falta de transporte hacia y desde el lugar de trabajo, así como a las obligaciones familiares, lo que indica que abordar estas necesidades prácticas podría permitir al proyecto lograr resultados aún más significativos en cuanto a la promoción del empleo de las mujeres. A pesar de estos retos, el proyecto ha hecho progresos significativos en la resolución de estas preocupaciones prácticas. Por ejemplo, el trabajo en los proyectos de terrazas, cisternas de agua y silvicultura resultó ser inadecuado para las mujeres debido a su ubicación remota; para superar esta limitación, el proyecto ha aconsejado a su socio (el Ministerio de Agricultura) que compense esta situación empleando a más mujeres en viveros de árboles y trabajos hidropónicos en su lugar.⁷ Basándose en las experiencias del proyecto, una recomendación clave para proyectos similares es un enfoque multidimensional que abarque el cambio de mentalidad, la superación de las barreras normativas y el diseño y la aplicación de una serie de acciones afirmativas y mecanismos de apoyo práctico para facilitar el empleo de las mujeres.



⁶ Solo en inglés: ILO, *Employment through Labour Intensive Infrastructure in Jordan Phase I: Workers Survey*, ILO, April 2018.

⁷ ILO, *Employment through Labour Intensive Infrastructure in Jordan: Fourth Bi-Annual Report, January 2018 – June 2018 (Phase II)*, ILO, 2018.

Contacto

Programa de Inversiones Intensivas en Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

Para más información sobre la labor del Programa de Empleo Intensivo en materia de igualdad de género y capacitación de las mujeres, visite nuestro sitio web, solo en inglés y francés:
<https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/lang--en/index.htm>