



# استراتيجية النوع الاجتماعي لعمل أفضل/الأردن: تقرير وتحديث حول مدى التقدم المحرز



International  
Labour  
Organization



International  
Finance  
Corporation  
WORLD BANK GROUP

# المحتويات

---

1. مقدمة..... 1
2. خلفية..... 2
3. التقدم والأنشطة ..... 3
4. كوفيد-19 والنوع الاجتماعي ..... 7
5. استشراف المستقبل ..... 8

# 1 مقدمة

**لقد أدرك برنامج عمل أفضل وأصحاب المصلحة الوطنيون والجهات الفاعلة الدولية منذ فترة طويلة أهمية ديناميكيات القوة المرتبطة بالنوع الاجتماعي في قطاع الألبسة، حيث تهيمن النساء على القوى العاملة في الوظائف منخفضة الأجر، مع وجود الرجال في مناصب إشرافية وإدارية.**

مكان العمل، وتحسين الصحة والرفاه، وزيادة فرص القيادة وتنمية المهارات للمرأة وتمثيلها، وزيادة فرص القيادة وتنمية المهارات للنساء. وتبحث هذه الوثيقة في التقدم المحرز في تحقيق استراتيجية النوع الاجتماعي في العام والنصف الماضيين وتحدد ما يجب القيام به من قبل كل من عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة الرئيسيين لجعل هذه الرؤية حقيقة واقعة.

وتعيق أوجه عدم المساواة بين الجنسين هذه الوصول إلى ظروف عمل لائقة للنساء والرجال في القطاع. وقام برنامج عمل أفضل/الأردن في عام 2018 بتطوير استراتيجيته الخاصة بالنوع الاجتماعي من خلال التشاور مع أصحاب المصلحة الوطنيين لتعكس أربعة أهداف رئيسية لقطاع الألبسة والخطوات اللازمة لتحقيقها.<sup>1</sup> ومن خلال أنشطة البرنامج والتعاون مع أصحاب المصلحة الوطنيين، يهدف برنامج عمل أفضل/الأردن إلى معالجة التمييز في

1 استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/الأردن 2019-2022، 31 آذار/مارس، 2019. <https://betterwork.org/portfolio/better-work-jordan-gender-2022-strategy-2019/>



## 2 خلفية

**يُعدّ تحقيق المساواة بين الجنسين هدفاً رئيسياً على الصعيدين الدولي والأردني، حيث التزمت الحكومة بسد فجوة المساواة بين الجنسين بحلول عام 2030.<sup>2</sup> ويُعتبر تناول النوع الاجتماعي أمراً مهماً بشكل خاص في قطاع الألبسة، حيث غالبية العاملين من النساء، لاسيما في الوظائف منخفضة الأجر ومنخفضة المهارات.**

أفضل/الأردن، أثّرت بعض التغييرات المهمة على هذه الاستراتيجية. ففي حزيران/يونيو 2019، صادقت منظمة العمل الدولية على الاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل. حيث تضع هذه الاتفاقية معايير عالمية جديدة لإنهاء العنف والتحرش في مكان العمل، وتذكر على وجه التحديد العنف القائم على النوع الاجتماعي باعتباره شكلاً منتشراً من العنف والتحرش في العمل. وستدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في حزيران/يونيو 2021، ولكنها في الوقت نفسه توفر إرشادات وتعريفات للعديد من القضايا الرئيسية المتعلقة بالعنف والتحرش وتبين أدوار ومسؤوليات الهيئات المكونة.<sup>4</sup> وتنص الاتفاقية، التي لها أهمية خاصة بالنسبة للعمال المهاجرين في الأردن، على أن أصحاب العمل مسؤولون عن توفير أماكن إقامة آمنة ومحترمة وخالية من العنف.

وبالإضافة إلى ذلك، تغيّر العالم بأسره بشكل كبير في الأشهر الستة الماضية بسبب جائحة كوفيد-19 والسياسات الحكومية للسيطرة على انتشار الفيروس وما نجم عن ذلك من انكماش اقتصادي عالمي. وإن قطاع الألبسة في الأردن ليس استثناءً، حيث تسبب الفيروس والإجراءات الحكومية الناتجة عنه في إجهاد الشركات وأجبر العديد منها على تقليص حجمها. ويوجد لهذا الوباء تأثيران محتملان من منظور النوع الاجتماعي: فهو يؤثر بشكل غير متناسب على الفئات الأكثر ضعفاً، بما في ذلك النساء والعمال المهاجرين، وقد زاد من صعوبة قيام برنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة الوطنيين بتنفيذ أنشطة محددة في إطار استراتيجية النوع الاجتماعي.

ويعمل برنامج عمل أفضل في قطاع الألبسة في العديد من البلدان وقد سعى إلى تحسين ظروف العمل والامتثال للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية في جميع أنحاء قطاع الألبسة العالمي. وقد أظهرت الأبحاث حول برنامج عمل أفضل أن تعزيز المساواة بين الجنسين هو أحد الآليات الرئيسية التي تحسنت من خلالها ظروف العمل في قطاع الألبسة في الماضي.

وفي محاولة للبناء على هذه النتائج، تُضفي استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل العالمي الطابع الرسمي على نهج النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل، بينما تعمل استراتيجية النوع الاجتماعي لعمل أفضل/الأردن على تكييف الاستراتيجية العالمية لتلائم السياق في الأردن. وعلى وجه الخصوص، تتخذ استراتيجية النوع الاجتماعي في الأردن نهجاً متقاطعاً من خلال الاعتراف بالهويات المتعددة للأشخاص، بما في ذلك العمال المهاجرون والأردنيون واللاجئون والأشخاص ذوو الإعاقة.<sup>3</sup> وتذهب استراتيجية النوع الاجتماعي هذه أيضاً إلى ما هو أبعد من تمكين المرأة من حيث أنها تركز على كل من النساء والرجال المتأثرين بمعايير النوع الاجتماعي. غير أنه من المهم الاعتراف بحقيقة أن النساء يواجهن تاريخياً وحالياً العديد من المعوقات الاقتصادية والثقافية والسياسية وأن الأنظمة والسياسات بحاجة إلى العمل على مواجهة هذه التفاوتات. وتتفاقم هذه التحديات بالنسبة للعمال المهاجرين والعمال ذوي الإعاقة.

ومنذ إطلاق استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل

<sup>2</sup> <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/jordan>

<sup>3</sup> التقاطع هو مفهوم طورته كيمبرلي كرينشو يركّز على طبقات متعددة من التمييز وهياكل السلطة التي تحافظ على هذه الأنظمة المتقاطعة في مكانها. ولمعرفة المزيد عن النوع الاجتماعي من منظور متقاطع، انظر ألين، إم. (2015). تعميم النوع الاجتماعي من منظور متقاطع. الأمانة السويدية لبحوث النوع الاجتماعي.

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/suva/public-information/videos/WCMS\\_753541/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/suva/public-information/videos/WCMS_753541/lang--en/index.htm)

# 3 التقدم والأنشطة

**أحرز برنامج عمل أفضل/الأردن وشركاؤه المنفذون تقدماً في تحقيق أهداف استراتيجية النوع الاجتماعي في العام والنصف الماضيين. ويُعتبر هذا العمل داخلياً (من خلال التأمّلات الذاتية وتقييمات البرامج) وخارجياً (من خلال الأنشطة المنفذة).**

## تأمّلات النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة

سبيل المثال، أعاد البرنامج فحص المواد التدريبية من منظور متقاطع وتمت إعادة تكييفها حسب الضرورة.

كما يَسّر برنامج عمل أفضل/الأردن إجراء تأمّلات مع أصحاب المصلحة الوطنيين حول النوع الاجتماعي. وبالنسبة لمفتشي العمل في وزارة العمل، تضمّن ذلك تدريباً خاصاً على كيفية التحقيق والتعرّف على حالات التحرش الجنسي. وسعى برنامج عمل أفضل إلى تدريب مفتشي ومفتشات العمل بأعداد متساوية على الرغم من حقيقة أن الرجال يشكلون الغالبية العظمى من جميع مفتشي العمل. وإن العملية مع النقابة مستمرة ولكن هناك مؤشرات بأن النقابة أصبحت أكثر استعداداً لمناقشة قضية النوع الاجتماعي بشكل صريح. وفي البداية، يَسّر عمل أفضل/الأردن إجراء تدقيق للنوع الاجتماعي للنقابة، والذي قوبل ببعض المقاومة من النقابة. ولكن في العام الذي مرّ منذ ذلك الحين، أظهرت قيادة النقابة استعداداً متزايداً لمعالجة قضية عدم المساواة بين الجنسين كما يتضح من الأحكام الجديدة في اتفاقية المفاوضة الجماعية الأخيرة.

كانت الخطوة الأولى في تحقيق استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/الأردن هي من خلال ورش العمل حول تأمّلات النوع الاجتماعي التي تم فيها تدريب جميع العاملين في البرنامج وتعزيز وعيهم بقضايا النوع الاجتماعي وأشكال التمييز المتقاطعة. وتضمّن التدريب الداخلي ورشتي عمل إرشاديتين من خبير دولي وتأمّلات الموظفين وردود أفعالهم حول تجاربهم الشخصية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، وتلاهما تدريب على مهارات التيسير التي تراعي المساواة بين الجنسين والشاملة. كما تم تدريب الموظفين على كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين في أنشطة البرامج وفي جميع التفاعلات مع أصحاب المصلحة الوطنيين. وكانت هذه لحظة تأمل مهمة في برنامج عمل أفضل، ومنحت الموظفين نقطة انطلاق لتعديل البرامج والنهج الحالية من خلال منظور النوع الاجتماعي. وفي حين تم اتخاذ الخطوات الرئيسية الأولى في 2018 و2019، فإن العمل على التأمل في النوع الاجتماعي داخلياً مستمر. وفي البداية، وضع عمل أفضل/الأردن خطة عمل حول النوع الاجتماعي، لكنها الآن مدمجة بالكامل في خطة العمل الأوسع للبرنامج. على

## أنشطة البرنامج وأصحاب المصلحة

مختلفة لسد الفجوات في البرامج الحالية. وفيما يلي بعض الأمثلة على الأنشطة والإنجازات الرئيسية في تناول الركائز الأربع لاستراتيجية النوع الاجتماعي التي تتجاوز الأنشطة النموذجية للبرنامج وتتخطاها.

من الناحية التقليدية، عالج العديد من جوانب برنامج عمل أفضل/الأردن النوع الاجتماعي وأشكال التمييز المتقاطعة الأخرى. وتجمع استراتيجية النوع الاجتماعي هذه الأنشطة معاً بطرق جديدة، بينما تقترح أيضاً أنشطة وتفاعلات

## لا تمييز

وفي أحد الإنجازات الرئيسية للقطاع، تضمنت اتفاقية المفاوضة الجماعية التي تم التفاوض عليها في عام 2019 بين النقابة وممثلي أصحاب العمل لغة محددة مناهضة للتمييز وتكليفاً لأصحاب العمل لمعالجة التمييز، بما في

يتمثل نهج برنامج عمل أفضل/الأردن في معالجة التمييز في المصانع في التركيز على ممارسات وسياسات أصحاب العمل بحيث تكون البيئة مواتية لتغيير السلوك على المدى الطويل لضمان خلو جميع المصانع من التمييز.

الاستشرافية والمقنعة في المفاوضات التي أجريت في إطار اتفاقية المفاوضة الجماعية. وللمضي قدماً في تنفيذ وإنفاذ اتفاقية المفاوضة الجماعية، تُعتبر وزارة العمل شريكاً مهماً خلال زيارات التقييم والزيارات الاستشارية للمصانع. وبالنظر إلى المستقبل، فإن هذه الشراكة تعني أن الإنجازات التي تم تحقيقها للحد من التمييز سيتم تنفيذها بشكل مستدام.

وبينما تحققت إنجازات كبيرة في العام الماضي لتحسين السياسات، لا يزال السؤال مفتوحاً عما إذا كانت هذه السياسات ستؤدي بالفعل إلى القضاء على التمييز. ولتحقيق هذا الهدف، يقوم برنامج عمل أفضل أيضاً بإشراك أصحاب المصلحة من خلال قنوات مختلفة، مثل التدريب على منع التحرش الجنسي، والذي يتضمن قسماً جديداً حول معايير النوع الاجتماعي، ومن خلال دورات تطوير المهارات الإرشافية. ومع كوفيد-19، أصبحت هذه الدورات تُعقد بشكل افتراضي الآن وتتضمن مكوناً جديداً عن التحرش الجنسي والتمييز.

ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي. وتشتترط هذه الاتفاقية على المصانع اتخاذ الخطوات اللازمة واعتماد السياسات التي تضمن الحماية من العنف والتحرش والتمييز في مكان العمل. وخلال هذه العملية، استخدم الطرفان الصياغة والمعلومات الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، والتي تمنح اتفاقية المفاوضة الجماعية قوة وأهمية ودقة إضافية. ومنذ ذلك الحين، عمل برنامج عمل أفضل/الأردن لضمان أن جميع الأنظمة الداخلية للمصانع تنسجم مع اتفاقية المفاوضة الجماعية. ومن الإنجازات المهمة الأخرى في اتفاقية المفاوضة الجماعية أن اختبارات الحمل في أي مرحلة من مراحل عملية الهجرة يتم الإبلاغ عنها من قبل عمل أفضل الآن على أنها حالة عدم امتثال، وغيّرت اتفاقية المفاوضة الجماعية التوجيه بشأن الإبلاغ عن عدم الامتثال لرسوم التوظيف (انظر «لمحة موجزة حول البيانات»).

ولقد كان أصحاب المصلحة في التمثيل الثلاثي هم مفتاح التقدم المحرز حتى الآن. وعلى وجه الخصوص، تبنت النقابة وأصحاب العمل العديد من المفاهيم ذات النظرة

## العمل والرعاية المأجوران

عن أوطانهم وعدم توفر الموارد بلغاتهم في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، تواجه العاملات تحديات محددة في مكان العمل، مثل التمييز أو التحرش الجنسي، وفي الموازنة بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ووظائفهن. كما تم إحراز تقدّم في جوانب أخرى من العمل والرعاية المأجورين على الرغم من التأخير في بعض الأنشطة المحددة. على سبيل المثال، تُقدّم المزيد من المصانع الآن حضانات مؤسسية لعمالها، ويضمن التغيير الأخير في الأنظمة إتاحة هذه الحضانات على أساس محايد من منظور النوع الاجتماعي، من خلال الأخذ في الاعتبار أطفال كل من العمال والعاملات. وبالإضافة إلى ذلك، شجّع عمل أفضل أصحاب العمل على تضمين المعلومات الصحية في تدريب ما قبل المغادرة للعمال المهاجرين، لكن هذه الجهود معلقة بسبب كوفيد-19.

يهدف برنامج عمل أفضل/الأردن إلى إجراء تحسينات في العمل والرعاية المأجورين من خلال زيادة الوعي بالصحة والرعاية النفسية والجسدية، وتحسين الوصول إلى الخدمات الصحية. وفي العام الماضي، ركّز برنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة الوطنيون بشكل صريح على الصحة النفسية، ولاسيما للعمال المهاجرين، وقد تمت تغطية هذا المكون الصحي في أنشطة البرنامج الرئيسية مع خطط لمزيد من المشاركة في المستقبل. لقد كان هذا العمل إنجازاً كبيراً، حيث كان موضوع الصحة النفسية من المحرّمات في البداية بين أصحاب المصلحة، ولكن تم الاعتراف به الآن على أنه قضية تحتاج إلى معالجة. وكانت التقاطعية في مقدّمة وضّلب فهم احتياجات الصحة النفسية للعمال. وعلى وجه الخصوص، يواجه العمال المهاجرون التحدي المزدوج المتمثل في الابتعاد

## الصوت والتمثيل

إلى جانب النقابة، هناك العديد من السبل المهمة التي يمكن للعمال من خلالها التعامل مع الإدارة والتعبير عن مخاوفهم. حيث يعمل برنامج عمل أفضل بشكل مباشر مع العمال من خلال التدريبات على الحقوق والمسؤوليات – ويمكن توسيع هذه الدورات لتكمل عمل النقابة وسدّ الفجوات. وعلى مستوى أساسي، يسعى برنامج عمل أفضل لضمان تمثيل أكبر عدد ممكن من العمال في هذه اللجان. على سبيل المثال، هناك مبادئ توجيهية محددة لتمثيل النساء والرجال في لجان الإدارة والنقابات. وعلى الرغم من عدم وجود مثل هذه القواعد للجان السلامة والصحة المهنية، فقد أثار مستشارو عمل أفضل هذه المسألة مؤخراً مع المصانع وشجعوها على طلب مساهمات من أصوات متنوعة في لجانها، بما في ذلك أبعاد النوع الاجتماعي والجنسية والقدرة. غير أن التمثيل العددي هو مجرد بداية – ومن المهم بنفس القدر ضمان شعور جميع العمال بالراحة للتعبير عن آرائهم في هذه الاجتماعات والاستماع إليهم باحترام. ويوفر مركز العمال أيضاً مساحة مشتركة للعمال للتجمّع وتؤكد برامج هذا المركز على احتياجات العمال المهاجرين خارج مكان العمل.

يهدف عمل أفضل/الأردن إلى تعزيز أصوات النساء وتمثيلهن في الحوار الاجتماعي على عدة مستويات، بما في ذلك على أرضية المصنع، وفي اجتماعات لجنة الإدارة والعمال، وداخل النقابة. وحتى الآن، كانت النقابة هي الأداة الرئيسية والشريك الرئيسي المنفذ الذي يتم من خلاله معالجة هذه القضايا. وتُعتبر هذه الشراكة ضرورية لأن النقابة هي الممثل الرسمي للعمال على المستوى القطاعي، وتلعب دوراً حاسماً على مستوى المصنع في الدفاع عن العمال. وكان أحد الإنجازات الرئيسية من منظور النوع الاجتماعي هو التوصل إلى اتفاقية مفاوضة جماعية بأكثر عملية تشاركية حتى الآن، والتي تضمنت مشاورات مع العمال، مع التركيز بشكل خاص على المهاجرين والنساء. وبالإضافة إلى ذلك، يعمل العديد من المنظمين النقابيين من بنغلاديش الآن مع النقابة للتنسيق مع العمال المهاجرين غير الممثلين تمثيلاً كافياً في النقابة (وفقاً للقانون الأردني، لا يُسمح للعمال المهاجرين المشاركة على مستوى قيادة النقابة). وبينما لعبت النقابة دوراً حاسماً في تحقيق هذا الهدف، فقد تأخر إحراز تقدّم في بعض الأنشطة المحددة مع النقابة.

## القيادة وتنمية المهارات

الوطنيين، ستكون مصدراً مهماً للتعاون بين أصحاب المصلحة حول موضوعات القيادة وتنمية المهارات. وتركز الاستراتيجية على توظيف العمال الأردنيين والاحتفاظ بهم (الغالبية العظمى منهم من النساء) وتركز بشكل خاص على تنمية المهارات. وكخطوة أولى في تنفيذ الاستراتيجية القطاعية، سوف تتعاقد منظمة العمل الدولية مع استشاري لوضع قائمة توصيفات وظيفية لمناصب الإدارة الوسطى في مصانع الألبسة، والتي ستضفي الطابع الرسمي على عملية التوظيف، والإعلان عن هذه الوظائف بطريقة عادلة، والمساعدة على منع التمييز في الأجور بين الجنسين. وفي المستقبل، سيحتاج عمل أفضل/الأردن إلى زيادة البرامج والقدرات داخلياً، أو سيحتاج إلى عقد شراكة مع منظمات متخصصة في القيادة وتنمية المهارات، لتحقيق هذا الجزء من استراتيجية النوع الاجتماعي.

يسعى عمل أفضل/الأردن إلى تعزيز إمكانات العاملات في قطاع الألبسة وزيادة الاحتفاظ بهن في القطاع والتقدم في السلم الوظيفي. ويجري برنامج عمل أفضل بعض التدريبات للعاملات اللواتي يندرجن ضمن هذه الفئة، وقد عقد شراكة مع برنامج GAP بشأن تعزيز وتحسين المهارات الشخصية والمهنية (P.A.C.E.) في عامي 2018 و2019 لتقديم تدريب معمّق على مهارات التواصل الاجتماعي للعاملات، ومع مؤسسة التمويل الدولية في 2018 على مشروع لزيادة الإنتاجية في الفروع الإنتاجية. ويجري عمل أفضل أيضاً تدريباً للمشرفين والعمال الذين يظهرون إمكانية ليكونوا مشرفين لزيادة مهارات التواصل الاجتماعي الخاصة بهم.

وبالنظر إلى المستقبل، فإن استراتيجية قطاع الألبسة، والتي هي حالياً قيد التطوير والتشاور مع أصحاب المصلحة

## لمحة موجزة حول البيانات

تركز استراتيجية النوع الاجتماعي لدى برنامج عمل أفضل/الأردن على دعم النساء والرجال في أربعة مجالات: التمييز، والعمل والرعاية المأجورة، والصوت والتمثيل، والقيادة وتنمية المهارات.

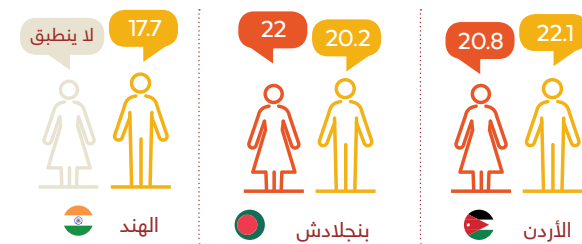
### 2. العمل والرعاية المأجورة

يوازن جميع العمال بين العمل المأجور خارج المنزل وأعمال الرعاية غير المأجورة، لكن مسؤولية أعمال الرعاية غير المأجورة تقع في أغلب الأحيان على عاتق المرأة. ويمكن لأماكن العمل مواجهة ذلك من خلال توفير الدعم لجميع العاملين والعاملات من الآباء والأمهات ودعم احتياجات رفاة العمال سواء في مكان العمل وخارجه.



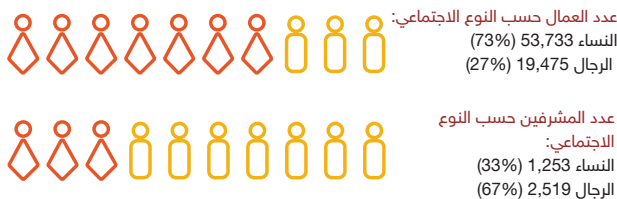
**السلامة النفسية** إن مقياس وارويك-إنبرة للرفاه النفسي (WEMWBS) يقيس الرفاه بمجموعة من سبعة أسئلة يتم تجميعها لتشكيل درجة رفاة من 7 (أدنى مستوى ممكن للرفاه) إلى 35 (أعلى مستوى ممكن للرفاه). وهناك تباين ملحوظ في متوسط الرفاه بين الجنسين وبين الرجال والنساء، مما يدل على أن قضية الرفاه تحتاج إلى أن يتم فهمها ومعالجتها من خلال منظور تقاطعي.

مقياس وارويك-إنبرة للرفاه النفسي حسب النوع الاجتماعي والجنسية



### 4. القيادة والمهارات

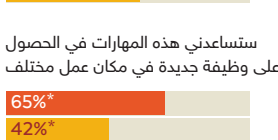
في حين أن الغالبية العظمى من العمال هم من النساء، فإن معظم المشرفين هم من الرجال وهناك فرص محدودة للتقدم. ومع ذلك، يشير العمال إلى أنهم تعلموا مهارات جديدة في العمل ويعتقدون أن هذه المهارات ستسمح لهم بالعثور على وظائف جديدة.



تعلموا مهارات جديدة العام الماضي

62% النساء  
56% الرجال

ستساعدني هذه المهارات في الحصول على وظيفة جديدة في هذا المصنع.



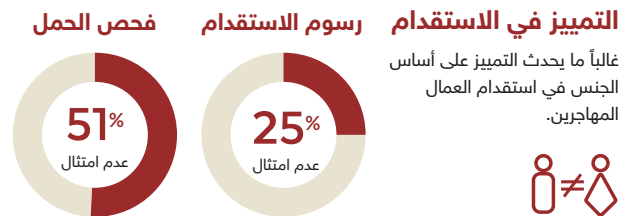
ستساعدني هذه المهارات في الحصول على وظيفة جديدة في مكان عمل مختلف



يقرّر برنامج عمل أفضل وجود عدم امتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية خلال الزيارات المفاجئة التي يجريها البرنامج للمصانع. وتأتي بيانات عدم الامتثال من 81 تقييماً تم إكمالها في عام 2019. ويقوم برنامج عمل أفضل على مدار العام أيضاً بجمع بيانات إدارية من المصانع، بما في ذلك عدد وتركيب النوع الاجتماعي للعمال والمشرفين والممثلين في اللجنة الثنائية. وتأتي المعلومات المحددة عن العمال وآرائهم من عينة تمثيلية لأكثر من 5,000 عامل وعاملة تم استطلاعهم منذ حزيران/يونيو 2019. وتشير علامة النجمة (\*) إلى الاختلافات المهمة من الناحية الإحصائية بين إجابات النساء والرجال.

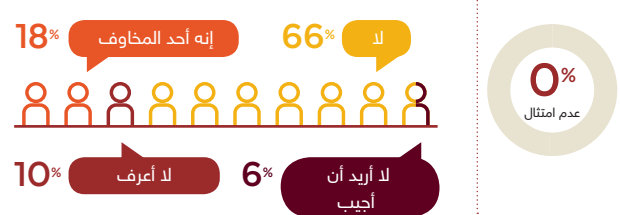
### 1. التمييز

يمكن أن يحدث التمييز أثناء الاستقدام والتوظيف، وعلى أرض المصنع، وفي الحياة الشخصية للعمال. ويراقب برنامج عمل أفضل/الأردن العديد من أنشطة المصانع التي من المحتمل أن تكون تمييزية. ومن السهل اكتشاف بعض أشكال التمييز (مثل متطلبات فحص الحمل)، بينما يصعب تحديد وإثبات أشكال أخرى من التمييز (مثل التحرش الجنسي).



**التحرش الجنسي** يحدث التحرش الجنسي في مصانع الألبسة في الأردن، ولكن لا يتم الإبلاغ عنه بشكل كافٍ في بيانات عدم الامتثال ويصعب جداً اكتشافه. وفي عام 2019، لم يتم الإبلاغ عن مصانع على أنها غير ممثلة، ولكن في استطلاع أجري دون ذكر اسم المشاركين، أشار 1 من كل 5 عمال إلى أن التحرش الجنسي يمثل مصدر قلق لهم أو لزملائهم في العمل.

استطلاعات مجهولة المصدر: يقول العمال ...



### 3. الصوت والتمثيل

وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية، تعكس تركيبة النساء والرجال في لجان الإدارة والعمال تركيبتهم في المصنع. وفي حين أن ضمان التمثيل المتوازن هو بداية مهمة، إلا أن هذا لا يُترجم بالضرورة إلى صوت عادل وتمثيل فعال.

#### اللجنة الثنائية

العاملون: النساء 478 (68%)، الرجال 227 (32%)



المندراء: النساء 117 (34%)، الرجال 226 (66%)



#### آراء العمال

نظام التظلم في المصنع فعال



لجنة العمال والمندراء فاعلة



معرفة العمال بالنقابة في المصنع



يشعرون بالراحة لمراجعة شخص ما عند وجود مشكلة



النساء الرجال

## 4 كوفيد-19 والنوع الاجتماعي

كان لوباء كوفيد-19 تأثير سلبي على قطاع الألبسة في الأردن، كما هو الحال في معظم أنحاء العالم. وقد فرضت الحكومة الأردنية قواعد إغلاق صارمة خلال أشهر آذار/مارس ونيسان/أبريل وأيار/مايو، مما أوقف الأنشطة وأبطأها في القطاع لبعض الوقت، وجعل من المستحيل على برنامج عمل أفضل وأصحاب المصلحة الوطنيين تقديم الخدمات شخصياً.

من المصنع أو بسبب مخاوف الأسرة من أن العمل في المصنع غير آمن. وإضافة إلى ذلك، تم إغلاق العديد من الحضانات المؤسسية نتيجة للقيود الحكومية، لذا اضطرت العاملات إلى الاعتماد على الأسرة في رعاية الأطفال. وفي حين أعيد فتح العديد من الحضانات المؤسسية في الصيف، فإن هذا يوضح أهمية الاستمرار في توسيع نظام دعم هذه الحضانات.

وطوال الصيف، كان عدد الحالات في الأردن منخفضاً للغاية وخففت الحكومة القيود على الأعمال والمجتمع. ولكن منذ أيلول/سبتمبر، تشهد حالات الإصابة بفيروس كوفيد-19 ارتفاعاً، وأصيب العمال في العديد من المصانع. ويعمل جميع أصحاب المصلحة بشكل وثيق معاً للسيطرة على انتشار كوفيد-19 في جميع أنحاء القطاع ولضمان أن العمال آمنون ويتمتعون بصحة جيدة ويحصلون على الرعاية الطبية حسب الحاجة.

وبالنسبة للعمال المهاجرين، فإن الإغلاق المؤقت للمصانع يعني أنهم أمضوا أسابيع في سكنات المصانع مع القليل من العمل. ومنذ استئناف الإنتاج في نيسان/أبريل، خففت المصانع الإنتاج وقللت من توافر العمل الإضافي الذي يُعد مصدراً رئيسياً لدخل العمال المهاجرين. وتشير الدلائل المستمدة من استطلاعات رأي العمال خلال العام الماضي إلى أنه من بين هؤلاء العمال الذين احتفظوا بوظائفهم في المصانع، تحمل العمال المهاجرون العبء الأكبر جرّاء كوفيد-19 مع تقليل ساعات عملهم في الأسبوع بمقدار 8 ساعات في المتوسط وانخفاض أجرهم بواقع 16 ديناراً شهرياً في المتوسط. وفي المقابل، لم يكن هناك فرق ذو دلالة إحصائية في ساعات أو أجور العمال الأردنيين مقارنة ببيانات الاستطلاع من العام الماضي. ولقد أثرت حالات تفشي كوفيد-19 الأخيرة في مصانع الألبسة بشكل غير متناسب على العمال المهاجرين مع وجود بؤر إصابة كبيرة في السكنات حيث تؤدي ظروف الاكتظاظ إلى صعوبة وقف انتشار الفيروس بمجرد إصابة عامل واحد.

وتم تكييف العديد من جوانب برنامج عمل أفضل/الأردن لتعمل عن بُعد، ولكن مع وجود ضغوط جديدة وغير عادية في القطاع، كان لا بدّ من تكييف العديد من الخدمات أيضاً مع الواقع الجديد للاحتياجات الأكثر إلحاحاً في هذا الوقت. وتأخرت بعض الأنشطة التي تساهم في استراتيجية النوع الاجتماعي، ولاسيما الجهود المشتركة مع النقابة وعمل المناصرة للسياسات، بسبب أولويات أخرى أثناء الاستجابة لجائحة كوفيد-19.

وعلى الرغم من هذه التأخيرات المؤقتة، أظهرت جائحة كوفيد-19 أن تحقيق المساواة بين الجنسين أكثر أهمية الآن من أي وقت مضى. فقد أثر كوفيد-19 بشكل غير متناسب على الفئات الأكثر ضعفاً، وكانت الجائحة صعبة على العمال الأردنيين والمهاجرين لأسباب مختلفة. وبالنسبة للعمال الأردنيين، ومعظمهم من النساء، كان من الصعب العودة إلى العمل، إما بسبب القيود المفروضة

# 5 استشراف المستقبل

يجب القيام بالمزيد من العمل في العامين المقبلين من قبل عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة الرئيسيين لمواصلة دفع قطاع الألبسة في الأردن نحو مستقبل أكثر إنصافاً من حيث النوع الاجتماعي. ولقد كان عمل العام الماضي بداية مهمة، كما أن مشاركة أصحاب المصلحة في جميع مراحل تطوير استراتيجية النوع الاجتماعي وفي تنفيذ الأنشطة تزيد من استدامة التغييرات الإيجابية التي يتم إجراؤها.

النقابة النوع الاجتماعي وتدعم احتياجات جميع العمال وقدرتهم على التصرف.

- **أصحاب العمل:** يلعب أصحاب العمل دوراً رئيسياً من خلال التأكد من أن مصانعهم تتمتع بظروف عمل جيدة لكل من الرجال والنساء، وأن السياسات المراعية للنوع الاجتماعي معمول بها. وبالإضافة إلى ذلك، ترتأي استراتيجية القطاع أن يلعب أصحاب العمل دوراً رئيسياً في تدريب العمال، الأمر الذي سيمنح القوى العاملة التي يغلب عليها الطابع الإنث فرصة لتحسين مهاراتهم.

وبالإضافة إلى أصحاب المصلحة الثلاثة، يحتاج برنامج عمل أفضل إلى التعاون مع الجهات الفاعلة الأخرى التي لديها مهارات محددة في هذه المجالات لتحقيق بعض الأنشطة في استراتيجية النوع الاجتماعي. وأخيراً، يجب أن تأخذ أجندة البحث والمنشورات المستقبلية في الاعتبار النوع الاجتماعي والتقاطعية كعدسة مهمة لفهم هذا القطاع. وقد تشمل المشاريع البحثية المستقبلية النظر في الصحة النفسية للعمال المهاجرين والنساء، وإلقاء نظرة أعمق على العنف والتحرش في المصانع، وإجراء بحوث عن الحوار الاجتماعي من منظور النوع الاجتماعي والهجرة.

وللمضي قدماً، يحتاج كل من برنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة إلى مزيد من التفكير الداخلي والمتابعة للتأكد من أن جميع الموظفين على دراية بأهداف النوع الاجتماعي وأن جميع الأنشطة تراعي النوع الاجتماعي. وفيما يتعلق بتوسيع المشاركة إلى ما بعد البرنامج، لا يزال يتعين القيام بالمزيد من العمل مع أصحاب المصلحة الثلاثة:

- **وزارة العمل:** على مستوى السياسات ومستوى الإنفاذ، تحتاج الحكومة إلى مواصلة إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين. ومن وجهة نظر السياسات، يُعتبر توظيف المرأة الأردنية ذا أهمية خاصة لوزارة العمل ويمكن للحكومة أن تدعم أصحاب العمل والعمال من خلال استراتيجية القطاع لجعل ذلك حقيقة واقعة. ومن جانب الإنفاذ، سيواصل عمل أفضل/الأردن التعامل مع مفتشين من وزارة العمل لضمان إدراج منظور النوع الاجتماعي في تقييمات الامتثال.

- **النقابة:** تُعتبر النقابة ضرورية لضمان سماع وتمثيل جميع أصوات العمال. وبصفتها الصوت الأساسي للعمال على المستوى القطاعي وكوسيط رئيسي على مستوى المصنع، من المهم بشكل خاص أن تعكس



يعمل برنامج عمل أفضل الأردن بدعم مالي من برنامج العمل للتوظيف والتنمية الاجتماعية في كندا، والاتحاد الأوروبي، ووزارة العمل الأردنية، ووزارة العمل الأمريكية. محتويات هذا المنشور هي من مسؤولية برنامج عمل أفضل الأردن ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر هؤلاء المانحين. يندرج تمويل وزارة العمل الأمريكية تحت اتفاقية التعاون رقم K-75-10-21187-IL 48% من إجمالي تكاليف البرنامج تم تمويلها بأموال اتحادية، ليصبح المجموع 881,911 دولاراً. لا تعكس هذه المواد بالضرورة وجهات نظر أو سياسات وزارة العمل الأمريكية، ولا يشير ذكر الأسماء التجارية أو المنتجات التجارية أو المنظمات إلى تأييد حكومة الولايات المتحدة لها.



This project is co-funded by  
the European Union



وزارة العمل  
للمملكة الأردنية الهاشمية



International  
Labour  
Organization



International  
Finance  
Corporation  
WORLD BANK GROUP