



BetterWork

استراتيجية النوع الاجتماعي لعمل أفضل/الأردن: تقرير وتحديث حول مدى التقدم المحرز 2021

تشرين الثاني 2021



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

المحتويات

1	مقدمة
2	خلفية
4	التقدم وآخر المستجدات
4	1. عدم التمييز
6	2. العمل والرعاية الأجور
8	3. الصوت والتمثيل
9	4. القيادة وتنمية المهارات
11	لمحة موجزة حول البيانات
12	استشراف المستقبل

مقدمة

مجالات مختلفة تتطلب المزيد من الدعم للرجال والنساء على حد سواء.

وهذه هي المراجعة السنوية الثانية لاستراتيجية النوع الاجتماعي الخاصة بعمل أفضل/ الأردن. تم نشر المراجعة الأولى في شهر تشرين الثاني 2020، ويراجع التقرير الأول سير العمل ضمن هذه الأعمدة الأربعة للنوع الاجتماعي خلال النصف الأول من سنة 2020.² يبدأ هذا التقرير من حيث انتهى التقرير الأول، ويغطي النشاطات وآخر المستجدات من تشرين الأول 2020 وحتى أيلول 2021.

يعد تحقيق المساواة بين الجنسين هدفا رئيسيا دوليا ومحليا في الأردن، حيث التزمت الحكومة بإغلاق الفجوة في المساواة بين الجنسين بحلول 2030.¹ ويعد التصدي للمساواة ما بين الجنسين مهما بشكل خاص في قطاع الألبسة، حيث تشكل النساء غالبية القوى العاملة، خاصة في الوظائف متدنية الأجور والتي لا تتطلب مهارات عالية. يعد النوع الاجتماعي عدسة هامة في برنامج عمل أفضل/ الأردن، وتستهدف الأعمدة الأربعة لاستراتيجية النوع الاجتماعي (وهي عدم التمييز، والعمل والرعاية المأجوران، والصوت والتمثيل، والقيادة وتنمية المهارات)

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

2 مأخوذ عن استراتيجية النوع الاجتماعي الأولى



خلفية

اتفاقيات التجارة الحرة ما بين الأردن - الولايات المتحدة، والاتفاقات التفضيلية بين الاتحاد الأوروبي والأردن التي تهدف بشكل أساسي لدعم تشغيل السوريين، إضافة إلى اتفاقيات التجارة الحرة ما بين الأردن وكندا والتي دخلت حيز التنفيذ في 2012/10/1.

أطلق برنامج عمل أفضل هذا العام مشروعان سيسهمان في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. أولهما مشروع مدته سنتان يركز على الصحة النفسية، بينما يركز المشروع الآخر على العنف القائم على النوع الاجتماعي وهو يُنفذ بالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية. يهدف مشروع الصحة النفسية لتوعية وتعريف العمال وأصحاب المصلحة بالصحة النفسية، وزيادة قدرة العمال على الصمود واستعدادهم لطلب المساعدة، إضافة لإيجاد أنظمة لدعم صحة العمال النفسية داخل المصانع وعلى مستوى القطاع. يتضمن المشروع مكوّنًا هامًا خاصًا بالنوع الاجتماعي، حيث أنه يركز بشكل أساسي على احتياجات الصحة النفسية الخاصة بالعمالات المهاجرات، ويأخذ بعين الاعتبار كذلك أن هذه الاحتياجات يمكن أن تختلف من مجموعة لأخرى.

يهدف مشروع العنف القائم على النوع الاجتماعي لمنع العنف والتحرش في مصانع الألبسة وتعزيز القدرة على وصول عمال الألبسة للحماية، خاصة النساء والعمال المهاجرون، في منطقة صناعية واحدة من المناطق الثلاث. تتضمن المكونات التي ينفذها برنامج عمل أفضل/ الأردن التوعية بالعنف والتحرش ما بين العمال، تدريب المستوى الإداري المتوسط في المصنع على المعايير الجنسانية والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، وتحسين قدرة الضحايا/ الناجين على الوصول لخدمات الدعم من خلال الإحالة.

يعمل برنامج عمل أفضل في 12 دولة ويسعى لتحسين ظروف العمل والامتثال للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية في قطاع الألبسة. وتتضمن الخدمات الأساسية التي يقدمها البرنامج داخل المصنع عمليات التقييم (والتي يتم من خلالها تحديد الفجوات في الامتثال)، والاستشارات (حيث يوفر برنامج عمل أفضل المشورة ويجتمع مع الإدارة والعمال لحل المشاكل واقتراح طرق التحسين)، والتدريب. كما يلعب برنامج عمل أفضل دور الموفق ويسعى للجمع ما بين أصحاب المصلحة المختلفين في سلسلة الإمداد لحل المشكلات التي تؤثر على قطاع الألبسة.

بدأ برنامج عمل أفضل أعماله سنة 2009 بناء على طلب حكومتي الأردن والولايات المتحدة. ولتحقيق نتائج مستدامة، يعمل برنامج عمل أفضل مع ثلاثة من أصحاب المصلحة الرئيسيين يشار إليهم باللجنة الثلاثية وهي تتضمن:

1. الحكومة، وخاصة وزارة العمل.
2. أصحاب العمل، بما فيها إدارة المصانع وهيئات تمثيل القطاعات مثل الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات وغرفة الصناعة.
3. العمال، بما فيهم العمال المنفردون وهيئات تمثيل العمال في قطاع الألبسة والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (والتي يشار إليها بالنقابة)

وإضافة للشركاء الرئيسيين في اللجنة الثلاثية، يلعب المشترون الدوليون دورًا هامًا في هذا القطاع، لأنهم المسؤولون عن قرارات التزويد. كما أن هناك عدة اتفاقيات للتجارة الحرة تدعم قطاع الألبسة الأردني، بما فيها

كَيْف برنامج عمل أفضل/ الأردن الاستراتيجية العالمية بحسب السياق المحلي في الأردن.⁴ تتبنى استراتيجية النوع الاجتماعي في الأردن تحديدا نهجا تقاطعيا يعترف بالهويات المتعددة للأشخاص، بما فيهم العمال المهاجرون، والأردنيون، واللاجئون والأشخاص ذوو الإعاقات.⁵ وتذهب استراتيجية النوع الاجتماعي هذه إلى ما هو أبعد من تمكين المرأة، حيث أنها تركز على كلا النساء والرجال المتأثرين بالمعايير الجنسانية الاجتماعية. ولكن من المهم أن نقر بحقيقة أن المرأة تاريخيا وحاليا تواجه العديد من الإجحافات الاقتصادية والثقافية والسياسية وأن الأنظمة والسياسات يجب أن تسعى للتصدي لمواطن اللامساواة هذه. وبالطبع فإن هذه التحديات تتضاعف بالنسبة للعمال المهاجرين والعمال من ذوي الإعاقة.

تتبنى استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/ الأردن كذلك نظرة كلية لرفاه العامل في مكان العمل وما هو أبعد من ذلك. ومن خلال مشروع الصحة النفسية، يسعى برنامج عمل أفضل/ الأردن لدعم احتياجات الصحة النفسية للنساء والرجال وينظر المشروع كذلك إلى أبعد من مكان العمل، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمال المهاجرين. فالعمال المهاجرون يعيشون في مساكن توفرها المصانع ويتناولون جميع وجباتهم في المقصف، ولذا فإن علاقتهم بصاحب العمل مستمرة على مدار الساعة، ولا تنتهي بانتهاء يوم العمل. وهذا يعني أن الأردن تمتلك سياقاً فريداً يمكنها من دراسة الظروف المعيشية إضافة إلى ظروف العمل والتصدي للجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي فيها.

التطور الرئيسي الآخر الذي حدث العام الماضي هو التعافي الجزئي من جائحة كوفيد - 19، بالرغم من أن بعض المشاكل لا زالت موجودة. كان لجائحة كوفيد - 19 أثر بشري ومالي كبير على قطاع الألبسة في الأردن، ولكن يبدو أن الآثار الأساسية للجائحة قد تلاشت. وبالرغم من أن قطاع الألبسة لا زال يواجه تحديات كبيرة، إلا أن طلبات الشراء في سنة 2021 حتى الآن عادت لنفس مستوياتها في سنة 2019 بعد أن تقلصت بنسبة 15% سنة 2020. أما الصادرات في الفترة ما بين كانون الثاني وحتى حزيران 2021 فهي أعلى بقليل مما كانت عليه في نفس الفترة في 2019. ولكن من الجدير بالذكر أن قطاع الألبسة يحقق هذه الأرقام بعدد أقل من العمال وعدد أقل من المالكين حيث قامت بعض المصانع بشراء بعضها الآخر. مما زاد من الضغط على العمال.

ما هي أهمية استراتيجية النوع الاجتماعي؟

أظهر بحث برنامج عمل أفضل أن تعزيز المساواة بين الجنسين هو أحد الآليات الأساسية التي تحسنت من خلالها ظروف العمل في قطاع الألبسة مع تدخلات برنامج عمل أفضل. وللبناء على هذه النتائج بُني نهج النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل على أساس استراتيجية عمل أفضل العالمية للنوع الاجتماعي.³ تسعى استراتيجية النوع الاجتماعي لتوضيح أهداف النوع الاجتماعي وتشكيل عمل البرنامج الحالي. تتضمن استراتيجية النوع الاجتماعي العالمية 4 أعمدة رئيسية هي: عدم التمييز، العمل والرعاية المأجوران، الصوت والتمثيل، القيادة وتنمية المهارات.

3 إشارة إلى استراتيجية النوع الاجتماعي العالمية، هل تم نشر أي وثائق أخرى منذ ذلك التاريخ؟

4 أنظر استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/ الأردن 2019 - 2022، 2019/3/31، <https://betterwork.org/portfolio/better-work-jordan-gender-strategy-2019-2022/>

5 التقاطعية مفهوم طورته كيمبرلي كرينشو يركز على طبقات متعددة من التمييز وبنى القوة التي تحافظ على وجود هذه الأنظمة المتداخلة. للمزيد حول النوع الاجتماعي من منظور التقاطعية أنظر أمين، م (2015). نشر النوع الاجتماعي من منظور تقاطعي. الأمانة السويدية للأبحاث حول النوع الاجتماعي.

التقدم وآخر المستجدات

يقوم عمل أفضل/ الأردن بتقييم مدى امتثال المصانع للقوانين المختلفة المتعلقة بالتمييز.

يأخذ التمييز أشكالاً متعددة، وستغطي أجزاء لاحقة من هذا التقرير بعض أشكاله (مثل الأجور والترقيات). ويبقى التحرش والعنف المبني على النوع الاجتماعي من أشكال التمييز الموجودة في قطاع الألبسة والتي يصعب التصدي لها (أنظر المربع 1).

تبنت منظمة العمل الدولية في حزيران 2019 الاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل. تحدد هذه الاتفاقية معايير عالمية جديدة للقضاء على العنف والتحرش في مكان العمل، وهي تشير بشكل خاص للعنف المبني على النوع الاجتماعي كأحد أشكال التحرش والعنف المتفشية في العمل. توفر الاتفاقية إرشادات وتعريفات للعديد من المشاكل الرئيسية المتعلقة بالعنف والتحرش وتحدد أدوار ومسؤوليات المكونات الرئيسية. أما بالنسبة للعمال المهاجرين في الأردن، تنص الاتفاقية على أن أصحاب العمل مسؤولون عن توفير مساكن آمنة وكريمة وخالية من العنف. وتعكس اتفاقية التفاوض الجماعي لسنة 2019 في قطاع الألبسة مضمون الاتفاقية رقم 190، وأفاد أصحاب المصلحة الرئيسيون أنهم يدعمون مصادقة الأردن على الاتفاقية.

تقليدياً، تصدت العديد من جوانب برنامج عمل أفضل/ الأردن للنوع الاجتماعي وأشكال التمييز الأخرى المتقاطعة معه. تجمع استراتيجية النوع الاجتماعي ما بين هذه النشاطات بطرق جديدة، وتقترح في ذات الوقت نشاطات مختلفة وفرصاً للمشاركة لملء الفجوات في البرامج الحالية. فيما يلي بعض الأمثلة عن النشاطات والإنجازات الرئيسية في التصدي لأعمدة استراتيجية النوع الاجتماعي الأربعة التي تتجاوز نشاطات البرنامج الاعتيادية.

1. عدم التمييز

يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن وأصحاب المصلحة في قطاع الألبسة من أجل مستقبل يخلو فيه هذا القطاع من التمييز، سواء كان ذلك على أساس الجنس أو الجنسية أو الإعاقة أو كون الفرد مهاجراً. ونهج برنامج عمل أفضل/ الأردن في التصدي لمسألة التمييز في المصانع هي التركيز على ممارسات وسياسات أصحاب العمل بحيث تتوفر البيئة اللازمة لتغيير سلوكي دائم – أو طويل الأمد لضمان خلو جميع المصانع من التمييز. ومن خلال البرامج التدريبية الموجهة، يسعى برنامج عمل أفضل/ الأردن ومجموعات الشركاء كذلك لتغيير التوجهات السلوكية للنساء والرجال على جميع مستويات السلطة ابتداءً من العمال وانتهاءً بالإدارة العليا. وبالتعاون مع وزارة العمل،

المربع 1. التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل بشكل شمولي

ينتشر التحرش الجنسي والإساءة اللفظية في مصانع الألبسة في العالم، والأردن ليس استثناء عن ذلك. في استطلاع أجري في تموز 2021 شمل حوالي 1,500 عاملاً، أشار 21٪ من المستجيبين أن لديهم أو لدى زملائهم مخاوف تتعلق بالتحرش الجنسي أو الملامسة الجنسية في المصنع. وتعتبر هذه النسبة هي الأعلى منذ أن بدأت عملية جمع هذا النوع من البيانات سنة 2019. عبر الرجال والنساء عن مستويات متساوية من المخاوف التي تتعلق بالتحرش الجنسي، وكان لدى العمال الأردنيين مخاوف أكثر من المهاجرين. أما المخاوف المتعلقة بالإساءة اللفظية فبقيت عالية خلال السنوات الثلاثة الأخيرة، حيث عبر 36٪ من العمال عن مخاوف تتعلق بالإساءة اللفظية في 2021.

ويتطلب التصدي لهذه المشاكل حلاً كلياً - يسعى لتغيير التوجهات والمعتقدات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ويتصدى للنواقص في سياسات المصنع، ويوفر آليات لحل المشاكل خارج المصنع. في 2021 وبالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولي وبتنسيق من الحكومة اليابانية، أطلق برنامج عمل أفضل/ الأردن مشروعاً يمتد لثمانية عشر شهراً يركز على التصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في منطقة الحس الصناعية. وفيما يلي مكونات المشروع الرئيسية:

◆ تقييم الاحتياجات. أجرى برنامج عمل أفضل/ الأردن تقييماً للاحتياجات من خلال مراجعة الوثائق وإجراء المقابلات ونقاشات المجموعات المحورية لتقييم احتياجات التدريب في عدد من المصانع المختارة.

◆ نشر الوعي والتدريب. بناء الوعي حول العنف والتحرش، بما في ذلك الأفعال التي تشكل العنف والتحرش والاستجابات الممكنة، فدور العمال والمدراء ضروري في إيجاد مكان عمل خال من العنف والتحرش.

درّب برنامج عمل أفضل/ الأردن أكثر من 660 عاملاً حتى الآن، وهو يهدف ليصل العدد الكلي إلى 1,400 عامل بحلول الربع الثاني من 2022. أما تدريب الإدارة المتوسطة فهو تدريب مكثف مصمم لتغيير التوجهات السلوكية والسلوكيات، وتوفير المعرفة المحددة اللازمة لدعم الضحايا/ الناجين في حال وقوع حوادث. تم تدريب 57 مدير من الإدارة المتوسطة، والهدف هو تدريب 100 مدير بحلول الربع الأول من 2022. وبيّنت الاستطلاعات التي أجريت بعد أربعة أشهر من التدريب احتفاظ المتدربين بما تعلموه في التدريب وعدة تغييرات في السلوكيات مثل انخفاض الاعتماد على الصراخ والصياح.

◆ تحسين القدرة على الوصول لنظام دعم من خلال آليات الإحالة. يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن مع أصحاب المصلحة لبناء شبكة من منظمات الدعم التي يمكن أن توفر للعمال دعماً متخصصاً في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك دعم الصحة النفسية والنفس-اجتماعية، والخدمات القانونية عند الحاجة. وبالعادة، تركز المنظمات غير الحكومية في الأردن على توفير الخدمات للاجئين السوريين والأردنيين بشكل أساسي، مما يخلق فجوة تتعلق بالعمال غير المتحدثين باللغة العربية. يحاول هذا المشروع أن يتصدى لهذه الفجوة عن طريق التنسيق مع أصحاب المصلحة ونشر الوعي بين مقدمي الخدمات حول وضع العمال المهاجرين العاملين في قطاع الألبسة.

يُكمل المشروع كذلك خدمات برنامج عمل أفضل/ الأردن في المصانع. فمثلاً من خلال الخدمات الاستشارية يعمل البرنامج مع إدارة المصنع على تحسين الأنظمة والعمليات بناء على المشاكل والحلول التي يتم تحديدها خلال تدريب الإدارة المتوسطة. ويطمح برنامج عمل أفضل/ الأردن تعميم عناصر هذا المشروع والنقاط الرئيسية التي تم تعلمها على المناطق الصناعية الأخرى بالتشارك مع أصحاب المصلحة في اللجنة الثلاثية.

2. العمل والرعاية المأجوران

بالعمل. وصلت الفجوة في الأجور ما بين الجنسين أعلى مستوياتها سنة 2019، ومن ثم تقلصت سنة 2020 وبقيت بنفس المستوى المنخفض في 2021.

كما تعتبر وظيفة العامل داخل المصنع مؤشرا مهما على الأجر النهائي الذي يقبضه العامل - فعلى سبيل المثال يحصل الخياطون على ما معدله 215 ديناراً أردنياً في الشهر، بينما يحصل القصاصون على 240 ديناراً بالمعدل. وفيما يشكل الرجال بالعادة غالبية العاملين في الوظائف الأعلى أجراً (50% من القصاصين مقابل 23% من الخياطين)، إلا أن هناك اختلافات في الأجور في كل فئة وظيفية بحسب النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، تحصل عاملات القص على 220 ديناراً أردنياً بالمعدل، بينما يحصل عمال القص على 264 ديناراً. أما الفرق في الأجور في فئة الخياطين فهو أقل، ولكنه له أهمية إحصائية بالرغم من ذلك: حيث أن معدل رواتب الخياطات هو 214 مقابل 218 ديناراً للخياطين.

تتناول استراتيجية النوع الاجتماعي الخاصة ببرنامج عمل أفضل/ الأردن كذلك موضوع الصحة الجسدية والعقلية ضمن «العمل والرعاية المأجورين». أفاد العمال هذه المرة أيضاً بتمتعهم بصحة جسدية جيدة، حيث قال 80% من العمال أن صحتهم إما «جيدة» أو «جيدة جداً». وفيما أفاد العمال بأنهم يتمتعون بصحة جسدية إيجابية بحسب تقييمهم الخاص، إلا أن أداة موثوقة لتحديد السلامة أعطت نتائج تثير القلق. فبشكل عام تم تصنيف مستوى سلامة نصف العمال على أنه متدني في 2020 و2021.

يجب على كلا الرجال والنساء الموازنة ما بين العمل المأجور خارج المنزل وأعمال الرعاية غير المأجورة داخل المنزل، لكن عبء أعمال الرعاية غير المأجورة يقع في الغالب على عاتق المرأة. اقتصادياً واجتماعياً لا يُقدر هذا العمل، مما يعطي الانطباع بأن النساء أقل إنتاجية ومساهمة في الاقتصاد من الرجال. ولكن أعمال الرعاية غير المأجورة هي في الواقع شكل من أشكال العمل، ولا بد من موازنتها مع العمل المأجور. فعلى سبيل المثال، تقع مسؤولية رعاية الأطفال في معظم الأحيان على عاتق المرأة، ويمكن أن يحد عدم توفر خيارات معقولة لراحة الأطفال من احتماليات عمل وتعلم الأمهات (أنظر المربع 2).

تفيد الأدلة الأولية من بيانات الاستطلاع بأن هناك فجوة في الأجور ما بين الرجال والنساء العاملين في قطاع الألبسة في الأردن. حيث أشارت البيانات من ثلاث جولات من استطلاعات العمال غطت 6,609 عاملاً في 2019 و2022 أن النساء يحصلن على أجور أقل من الرجال بمعدل 13 ديناراً في الشهر (أي بحوالي 6%). وتعد هذه النتيجة مهمة من الناحية الإحصائية عند استخدامها لمراقبة العوامل المتعلقة تحديداً بالديمقراطية ونوع العمل مثل الجنسية والسن والتعليم والوظيفة والخبرة وساعات العمل ونوع المصنع والسنة. وقد لا تكشف بيانات الاستطلاع عن جميع جوانب التعويض المالي، مثل مكافآت تحقيق أهداف الإنتاج، وكذلك قد تُغفل العوامل التي تفسرها مثل المهارة والإنتاجية والمخاطرة المرتبطة

المربع 2. دعم الأمهات والآباء العاملين في الأردن

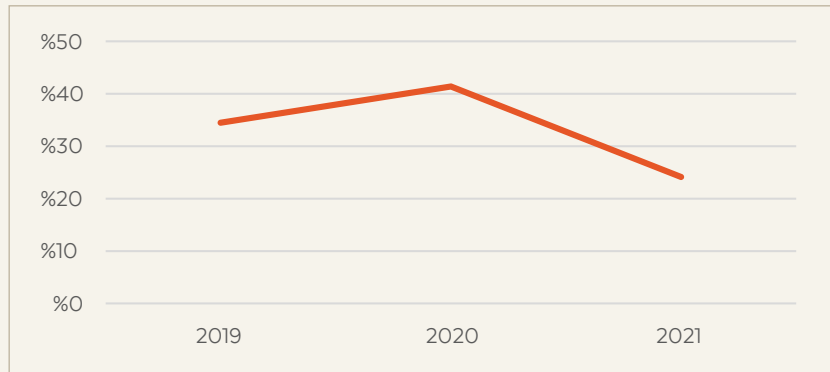
شكل إيجاد عمال أردنيين في قطاع الألبسة والإبقاء عليهم فيه صعوبة في الأردن، حيث اشتكت المصانع من التغيب وانخفاض الإنتاجية والتبدل المتكرر في العمال. يجب على الكثير من العاملات/ العمال الأردنيين الموازنة بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة، بما في ذلك أعمال الرعاية غير المأجورة في المنزل. وتنطبق هذه الحالة بشكل خاص على النساء والأمهات تحديداً.

ولذا فإن توفير دعم رعاية الأطفال هو أحد النهج الممكنة لدعم الآباء والأمهات العاملات. كانت وزارة العمل تشترط على الشركات في الماضي أن توفر حضانات مؤسسية لرعاية الأطفال إن كان هناك عدد كاف من الموظفين الذين لديهم أطفال. وفي شهر شباط، أصدرت وزارة العمل تعليمات جديدة تعطي صاحب العمل الخيار بالترتيب لجهة ثانية توفر خدمات رعاية الأطفال أو إعطاء المال مباشرة للعمال إن لم يكن هناك روضة أطفال في الموقع. ويتم تحديد هذا المبلغ بناء على راتب العامل الأساسي، فبالنسبة للعمال في قطاع الألبسة الذين يجنون بالعادة أقل من 300 دينار أردني شهرياً، تصل بدلات رعاية الأطفال لحوالي 50 ديناراً أردنياً بالشهر لكل طفل. خاطب بعض أصحاب المصلحة في قطاع الألبسة برنامج عمل أفضل/ الأردن مفيدتين بأن النقابة تتفاوض مع المصانع لتخفيض المبلغ إلى 25 ديناراً أردنياً للطفل. وخلال التقييم، سيُتبع برنامج عمل أفضل/ الأردن بروتوكول منظمة العمل الدولية في تطبيق قوانين العمل المحلية، والتي تنص على أن المبلغ يجب أن يكون 50 ديناراً أردنياً.

وفيما يعد توفير حضانات مؤسسية للأطفال هدفاً جيداً، كان لهذه السياسة، التي تلقي بكامل العبء على عاتق صاحب العمل، نتائج غير مقصودة. فمتطلب توفير حضانة للأطفال يصبح واجباً بمجرد أن يكون هناك عدد كاف من العمال الآباء/ الأمهات في المصنع. تناهى لمسامع برنامج عمل أفضل/ الأردن حالات حاول فيها المصنع ألا يوظف عمالاً لديهم أطفال إن كان ذلك سيفرض عليه دفع استحقاقات إضافية للعمال. وهذه إحدى النتائج غير المقصودة لسياسة توفير الحضانات المؤسسية للأطفال، والتي سيبدل البرنامج جهده ليراقبها في العام القادم.

زاد عدم الامتثال لمتطلب توفير حضانات مؤسسية للأطفال في الفترة ما بين 2019 وحتى 2020. وفي سنة 2020 أصدرت الحكومة تعليمات بإغلاق الكثير من رياض الأطفال تماشياً مع إجراءات مواجهة جائحة كوفيد – 19. كما طُلب من الكثير من العمال البقاء في المنزل مع ارتفاع حالات الكورونا في الأردن، ولذا بقيت بعض رياض الأطفال مغلقة حتى اليوم بسبب عدم وجود طلب كاف على الخدمة. و يبدو أن الوضع تحسن في 2021، حيث أن مقارنة بين مجموعة من 29 مصنعا مع عمليات التقييم التي أجريت سابقاً تظهر أن عدم الامتثال سنة 2021 كان أقل بكثير من السنتين السابقتين (أنظر الشكل 1).

الشكل 1: معدلات الامتثال بتوفير حضانات مؤسسية للأطفال مع مرور الوقت¹



¹ يمكن أن تتغير النتائج لأن عدداً أكبر من المصانع قُيِّمت في 2021

3. الصوت والتمثيل

الشراكة مهمة لأن النقابة هي الممثل الرسمي للعمال على مستوى القطاعات وتلعب دورا مهما على مستوى المصنع في مناصرة العمال (أنظر المربع 3).

كذلك من المهم أن يكون العمال قادرين على الوصول إلى قنوات التظلم إن واجهوا أية مشاكل في مكان العمل. يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن حاليا على مشروعين متوازيين يتناولان آليات التظلم. الأول هو عبارة عن تمرين ترسيم يساعد في فهم قنوات التظلم المتاحة للعمال. و هذا يتضمن إجراءات وإطارا تنظيميا لجميع الآليات الرسمية وغير الرسمية، ويدرس كذلك مواطن القوة والضعف والفجوات الموجودة في كل منها، وكيف تتفاعل مع بعضها البعض. أما المشروع الثاني فهو إطار عمل واتفاقية تنظم كيفية التصدي للقضايا المرتبطة تحديدا بالعنف والتحرش. يتمركز إطار العمل هذا على الضحية/ الناجي ويسعى لبناء الثقة وتأمين مسارات الإحالة (أنظر المربع 1).

يهدف برنامج عمل أفضل/ الأردن لتعزيز أصوات العمال، خاصة النساء والعمال المهاجرون، في الحوار الاجتماعي على عدة مستويات، بما فيها المصنع، واجتماعات لجان نقابات العمل وداخل النقابات العمالية. على المستوى الأساسي يسعى برنامج عمل أفضل/ الأردن لضمان تمثيل جميع مجموعات العمال في اجتماعات اللجنة. ويتم ضمان تمثيل الرجال والنساء والعمال من جميع الجنسيات في اللجنة من خلال نظام كوتا نسبي. ولكن التمثيل العددي لا يعني وجود صوت لجميع العمال. حدد بحث أجري مع لجان مشابهة في فيتنام أن هناك أربعة عوامل رئيسية تؤدي إلى زيادة الصوت والتمثيل في اللجان هي «الانتخاب، التمثيل، الحماية والتمكين»⁷ يسعى برنامج عمل أفضل لدعم هذه العوامل الأربعة من خلال التدريب وتقديم الاستشارات والعمل مع النقابة. وتعد النقابة العمالية هي الحامل الرئيسي والشريك المنفذ الذي يتم من خلاله التصدي لمسالة الصوت والتمثيل. وتعد هذه

المربع 3. عضوية النقابة والتمثيل

تقوم النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة بتمثيل جميع العمال في قطاع الألبسة، بما فيهم العمال الأردنيون والمهاجرون. تتولى النقابة المفاوضات باتفاقية التفاوض الجماعي في القطاع نيابة عن العمال، وتشرك الموظفين والحكومة على مستوى القطاع من خلال الاجتماعات الثلاثية المنتظمة، وتتواجد في المصانع من خلال لجان نقابات العمل. كذلك، تملك النقابة مكاتب في جميع المناطق الصناعية وفي عمان. دعم برنامج عمل أفضل/ الأردن النقابة في تعيين منظمين عماليين ليتعاملوا بشكل مباشر مع العمال. حيث يعمل عدد من المنظمين العماليين البنغال مع النقابة للتنسيق مع العمال المهاجرين غير الممثلين بالشكل المطلوب في النقابة (بحسب القانون الأردني، لا يمكن للعمال المهاجرين المشاركة في قيادة النقابة). كما أن هناك منظم عمالي واحد مسؤول عن التواصل مع المصانع الفرعية في الشمال والتي واجهت النقابة صعوبة في الوصول إليها في الماضي بسبب عوائق لوجستية.

وفيما تمثل النقابة جميع العمال، لا يدفع جميع العمال رسوم الاشتراك في النقابة. فبحسب النقابة يصل عدد أعضائها لحوالي 18,500، بينما يُقدر برنامج عمل أفضل عددهم بحوالي 58,000 بناء على المعلومات التي تم جمعها من إدارة المصنع. وفي استطلاع أجري في تموز 2021 على عينة تمثيلية لجميع العمال في القطاع، عرّف 32% من العمال أنفسهم على أنهم أعضاء نقابة، بينما أشار 55% منهم أن مبلغ نصف دينار يقتطع من أجورهم كرسوم (مما يجعلهم عمليا أعضاء في النقابة). وكان العمال المهاجرون أكثر ميلا من العمال الأردنيين للتعريف بأنفسهم كأعضاء في النقابة، ولم يكن هناك أي اختلافات قائمة على النوع الاجتماعي في عضوية النقابات. ومن المتأمل أن يوضح مشروع قائم مع النقابة يهدف لبناء قاعدة بيانات تتضمن أسماء الأعضاء، هذه الأرقام ويُسهل على النقابة العمل مع جميع أعضائها.

4. القيادة وتنمية المهارات

الأردنيين، وتزويدهم بالمؤهلات اللازمة لمناصب الإدارة المتوسطة. هناك عدة حالات ارتقى فيها العمال في سلم العمل ليصبحوا مشرفين وحتى مدراء. فعلى سبيل المثال بدأت هنادي أسامة العمل كمترجمة ومن خلال الدعم والتدريب الإضافي - التدريب على المهارات الشخصية الذي يتم تقديمه من خلال الشراكة ما بين برنامج عمل أفضل/ الأردن وبرنامج 'التقدم الشخصي وتعزيز المسار المهني' (P.A.C.E.) والتدريب على الهندسة الصناعية - تمت ترقيتها لتصبح مديرة إنتاج.⁸ وللمزيد من المعلومات عن الترقّيات في قطاع الألبسة أنظر المربع 4.

تتضمن تنمية المهارات الشخصية والمتخصصة، وكلاهما مهم في العمل وفي الحياة. ولا تعد مهارات العمل المتخصصة من المجالات التي يُدرب برنامج عمل أفضل/ الأردن عليها، ولا يملك خبرة واسعة فيها، ولكنه مجال مهم يمكن للشركاء أن يتولوا فيه دوراً قيادياً. فعلى سبيل المثال، توفر المصانع برامج خاصة بها للتدريب وتطوير المهارات وتقوم معظم المصانع بتوفير هذا التدريب لدى انضمام العمال للعمل، وبعضها يستمر في توفير التدريب طوال المسيرة المهنية للعامل. وفيما لا يسهم برنامج عمل أفضل/ الأردن بشكل مباشر في التدريب، إلا أن دورنا كموفق يمكن أن يساعد المصانع في التشارك بالممارسات الفضلى مع بعضها البعض. وفي المستقبل ستتولى J-GATE وغرفة الصناعة الأردنية هذا الدور. ويمكن أن يتضمن التدريب على المهارات الشخصية عدداً من المواضيع المفيدة والمهمة في حياة العمال الشخصية والمهنية.

يسعى برنامج عمل أفضل/ الأردن لتعزيز إمكانيات النساء العاملات في قطاع الألبسة وتيسير تقدم النساء في العمل والاحتفاظ بهن ضمن القطاع. خلال السنوات الأخيرة، لفت برنامج عمل أفضل/ الأردن النظر لانخفاض أعداد النساء في المناصب الإشرافية والقيادية، ولكن هناك أدلة تشير إلى أن الأمور بدأت تتحسن على هذا الصعيد. خلال العامين الماضيين، ارتفعت نسبة المشرفات في مصانع الألبسة بشكل كبير من 33% في نهاية 2019 إلى 47% في أيلول 2021. ويعود هذا التحسن الكبير بشكل أساسي من مصنعين مُصدرين رئيسيين زادا من أعداد العاملات النساء بشكل كبير.

وبينما يجمع برنامج عمل أفضل/ الأردن بيانات على مستوى القطاع حول تركيبة المشرفين، لا تتوفر مثل هذه البيانات على مستوى الإدارة المتوسطة والإدارة العليا، والتي تتضمن وظائف مثل مدير/ة الموارد البشرية، مسؤول/ة الامتثال ومدير/ة الإنتاج.

بالاستناد إلى الشواهد يشغل الرجال غالبية هذه الوظائف، ولكن من دون بيانات مؤكدة من المستحيل أن ندرس تغير الأنماط مع مرور الوقت. يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن لدعم النساء في هذه الأدوار القيادية. فعلى سبيل المثال، ستساعد الأوصاف الوظيفية التي تم نشرها مؤخراً لمناصب الإدارة المتوسطة في ضمان عدالة المنافسة ما بين جميع المتقدمين. يحدد المشروع المجالات التي تحتاج للمزيد من الترتيب لتحضير المرشحين، وخاصة

8 للمزيد عن قصة هنادي أسامة أنظر «هنادي تقطف ثمار جهدها في تطوير الذات سعياً إلى الأفضل»،

المربع 4. الترقّيات

تعد الترقية من الأساليب المهمة للحفاظ على المواهب والمهارات داخل المصنع وتحفيز أداء أفضل. كما أنها يمكن أن تدعم أو تضر بأهداف الشمول وتعزيز المساواة بين الجنسين. من الصعب تتبع الترقّيات على مستوى المصنع، ولكن برنامج عمل أفضل/ الأردن استخلص من بعض مصادر البيانات ما يتيح إعطاء صورة أشمل عن الترقّيات في قطاع الألبسة الأردني.

◆ العمال. 30% من العمال الذين تم استطلاعهم شغلوا عدة وظائف في المصنع، مما يبين أن هناك تحركا كبيرا ما بين الوظائف حتى في نفس مستوى «العامل». 52% من العمال قالوا أنهم تعلموا مهارات جديدة سنة 2021، ولكن هذه النسبة هي أقل بكثير من السنتين السابقتين. ففيما استمر برنامج عمل أفضل/ الأردن في تقديم البرامج التدريبية افتراضيا خلال جائحة كوفيد - 19، إلا أن المصانع يمكن أن تكون قد قلصت من برامجها التدريبية. كان عدد العمال الأردنيين الذين أفادوا بأنهم تعلموا مهارات جديدة أكثر من العمال المهاجرين، وهذه الملاحظة موجودة منذ سنة 2019.

◆ المشرفون: نصف المشرفين الذين تم استطلاعهم تقريبا بدأوا العمل كخياطين، ومعظمهم عمل في نفس المصنع. أشارت نسبة كبيرة من المشرفين أنهم تلقوا نوعا من أنواع التدريب خلال السنة الماضية (77%).

في تموز 2020 بدأ برنامج عمل أفضل/ الأردن بتتبع أعداد الترقّيات وتقسيمها بين الرجال والنساء بشكل منهجي من خلال عمليات التقييم. ومنذ ذلك الوقت، تمت ترقية 2.5% من القوى العاملة في قطاع الألبسة، وذلك على أساس البيانات الواردة من 98 مصنع. شكلت النساء 61% من الأشخاص الذين تمت ترقيتهم. لا تمثل هذه النسبة عددعاملات في القطاع، ولكنها تبقى أعلى من النسبة الحالية للمشرفات.

هناك بعض الأدلة التي تشير إلى أن هناك ارتفاعا في نسبة النساء اللواتي يتم ترفيعهن- وبناء على عينة فرعية ضمت 17 مصنع تم أخذ البيانات منها على مدى فترة من الوقت، تبين أن 70% من الذين تمت ترقيتهم في 2020 كانوا من النساء مقارنة بنسبة 80% في 2021.

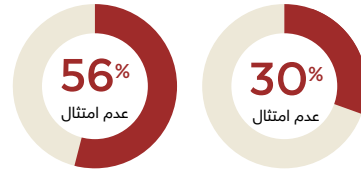
تركز استراتيجية النوع الاجتماعي لدى برنامج عمل أفضل/الأردن على دعم النساء والرجال في أربعة مجالات: التمييز، والعمل والرعاية المأجوران، والصوت والتمثيل، والقيادة وتنمية المهارات.

لمحة موجزة حول البيانات

1. التمييز

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

التمييز في الاستقدام رسوم استقدام فحوصات الحمل



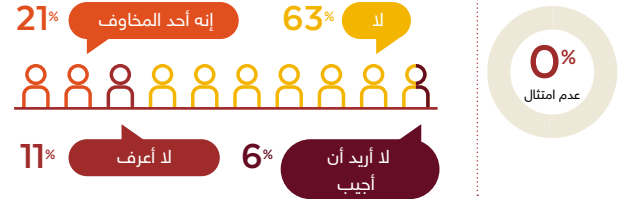
غالباً ما يحدث التمييز على أساس الجنس في استخدام العمال المهاجرين.



التحرش الجنسي

يحدث التحرش الجنسي في مصانع الألبسة في الأردن، ولكن لا يتم الإبلاغ عنه بشكل كافٍ في بيانات عدم الامتثال وصعب جداً اكتشافه، وفي عام 2020، لم يتم الإبلاغ عن مصانع على أنها غير ممتثلة، ولكن في استطلاع أجري دون ذكر اسم المشاركين، أشار 1 من كل 5 عمال إلى أن التحرش الجنسي يمثل مصدر قلق لهم ولزملائهم في العمل.

استطلاعات مجهولة المصدر: يقول العمال ...



2. العمل والرعاية المأجوران

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 رفاه العمل سواء في مكان العمل وخارجه.

نسبة العاملات والعمال الأردنيين الذين لديهم أطفال مناسبة

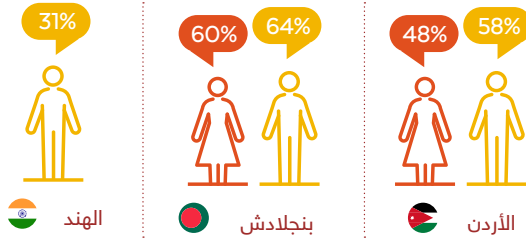


حاضنات مؤسسية مناسبة



السلامة النفسية إن مقياس وارويك - إدنبرة للرفاه النفسي (WEMWBS) يقيس الرفاه بمجموعة من سبعة أسئلة يتم تجميعها لتشكيل درجة 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.

نسبة العمال الذين يتمتعون برفاه عالٍ إلى مرتفع



4. القيادة والمهارات

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

عدد العمال حسب النوع الاجتماعي:
النساء 47,000 (74%)
الرجال 16,849 (26%)

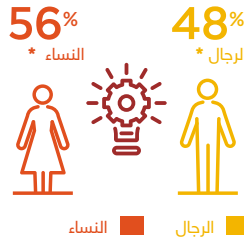
عدد المشرفين حسب النوع الاجتماعي:
النساء 2,017 (47%)
الرجال 2,301 (53%)

تعلموا مهارات جديدة العام الماضي

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



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



يقرر برنامج عمل أفضل وجود عدم امتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية خلال الزيارات المفاجئة التي يجريها البرنامج للمصانع. وتأتي بيانات عدم الامتثال من 69 تقييماً تم إكمالها في عام 2020 وبداية 2021. ويقوم برنامج عمل أفضل على مدار العام أيضاً بجمع بيانات إدارية من المصانع، بما في ذلك عدد وتركيبة النوع الاجتماعي للعمال والمشرفين والممثلين في اللجنة التثائية. وتأتي المعلومات المحددة عن العمال وآرائهم من عينة تمثيلية لأكثر من 1,457 عامل وعاملة تم استطلاعهم في تموز 2021. وتشير علامة النجمة (*) إلى الاختلافات المهمة من الناحية الإحصائية بين إجابات النساء والرجال بنسبة ثقة تصل على الأقل إلى 95%.

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 يترجم بالضرورة إلى صوت عادل وتمثيل فعال.

اللجنة التثائية

العاملون: النساء (69%)، الرجال (31%)



المدرء: النساء (35%)، الرجال (65%)



آراء العمال بشكل عام، يوجد لدى العمال رأي إيجابي بقدرتهم على التعبير عن تطلعاتهم وطلب الدعم.



معرفة العمال بالنقابة في المصنع



يشعرون بالراحة لمراجعة شخص ما عند وجود مشكلة



النساء الرجال

استشراف المستقبل

الجنسية والإنجابية. فعلى سبيل المثال يدعم البرنامج تعديل المواد المتوفرة حالياً حول الصحة الجنسية والإنجابية للعمال المهاجرين ويركز على مواضيع مثل النظافة الشخصية وقت العادة الشهرية، والتخطيط الأسري، والحمل غير المرغوب فيه، والإجهاض والأمراض المنقولة جنسياً.

3. الصوت والتمثيل. سيولد مشروعان ركزا على آليات التظلم مسارات لتحسين أنظمة التظلم والانتصاف الحالية في قطاع الألبسة. وسيستمر برنامج عمل أفضل/ الأردن في العمل مع النقابة وسيدعمها في المفاوضات المتعلقة باتفاقية التفاوض الجماعي لسنة 2022.

4. القيادة وتنمية المهارات. سيستمر العمل على التدريب وتنمية المهارات مع إدارة المصانع ويجب أن يتم نشر هذه البرامج أكثر والعمل على تتبعها. حدد مشروع تحديد الأوصاف الوظيفية للإدارة المتوسطة احتياجات تدريب واضحة للموظفين الحاليين والمحتملين. كذلك، هناك برنامجان تدريبيان سينفذان كجزء من مشروع الصحة النفسية: تدريب التثقيف المالي وتدريب التعريف باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. سيدعم هذا التدريب مهارات العمال الشخصية. فعلى سبيل المثال، يسعى برنامج عمل أفضل لتعزيز معرفة العمال المالية لتمكينهم من اتخاذ قرارات مالية مستنيرة حول جني المال وإنفاقه وحساب الموازنة والاستفادة من الخدمات المالية.

هناك الحاجة للمزيد من التعاون في برنامج عمل أفضل/ الأردن وضمن اللجنة الثلاثية لتحقيق رؤية قطاع شامل يحقق الإنصاف لكلا الجنسين. وفيما تم إحراز تقدم في جميع الأعمدة الأربعة، يشير هذا التقرير أيضاً إلى وجود بعض الفجوات في الخدمات الموجودة ومجالات الضعف التي تحتاج للمزيد من الاستثمار. ويتم التخطيط والتحضير لعدد من المشاريع للتصدي لهذه الفجوات:

1. عدم التمييز: يتأمل عمل أفضل/ الأردن بمساعدة اللجنة الثلاثية توسيع الأجزاء الأكثر نجاحاً لتدخل التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي ومشاركتها مع جمهور أوسع في قطاع الألبسة. سيركز بحث قادم على تحديد آليات التغيير في هذا التدخل للسماح بتعميمه على نطاق أوسع. وإضافة لذلك، سيجدد برنامج عمل أفضل/ الأردن دعمه للعمال من ذوي الإعاقات بحيث تتخطى مشاركتهم مجرد تلبية الكوتا التي حددتها الحكومة. فعلى سبيل المثال، يجب أن يتم تمثيل العمال من ذوي الإعاقات في لجان العمال وفي المفاوضات المتعلقة باتفاقية التفاوض الجماعي المقبلة.

2. الرعاية والعمل المأجوران. على المدى القريب، تبقى الحضانات المؤسسية للأطفال وبدلات رعاية الأطفال للآباء/ الأمهات العاملات من ضمن أولويات سياسة برنامج عمل أفضل/ الأردن وأصحاب المصلحة. إضافة لذلك، ومن خلال مشروع الصحة النفسية، يركز برنامج عمل أفضل/ الأردن على توفير المعرفة المتعلقة بالصحة



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 IL-21187-10-K. 75-48% 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.

Canada



Co-funded by
the European Union



وزارة العمل
لمملكة الأردن الهاشمية