



تقييم جندري لبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن ملخص تنفيذي

المبرر المنطقي والمنهجية

كلّفت الوكالة الفرنسية للتنمية مجموعة بيوند، بالشراكة مع مركز المعلومات والأبحاث التابع لمؤسسة الملك الحسين في الأردن، بإجراء تحليل لبينة الأعمال المراعية للفروق بين الجندين ووضع خطة عمل جندرية لبرامج التدريب المهني في الأردن.

انقسمت المهمة إلى مرحلتين أساسيتين:

المرحلة 1:

إجراء تحليل للوضع الراهن يركّز على فهم العوائق والفرص أمام انخراط النساء والشباب في سوق العمل، بالأخص في القطاع التقني والمهني، والأثر الذي خلّفته جائحة كوفيد-19.

المرحلة 2:

وضع خطة عمل تشاركية جندرية ومدرجة في الميزانية لشريكين من شركاء الوكالة الفرنسية للتنمية، وهما مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف، والتركيز على هذه الأخيرة على المدى القصير.

يرتكز هذا التقييم على مبرر منطقي، ألا وهو ارتفاع معدل البطالة في الأردن، لاسيما في صفوف النساء والشباب، خلال العقد الماضي.

ففي العام 2020، بلغت نسبة النساء الناشطات في قطاع العمل في الأردن 14.7% فقط، من بينهم 10.9% نساء عاملات و3.7% نساء عاطلات عن العمل ويبحثن عن وظيفة. وقد بلغت نسبة النساء العاطلات عن العمل اللواتي تتراوح أعمارهن بين 20 و24 سنة 41.4% وأولئك اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و39 سنة 17.4%.

أثّرت عوامل عدّة على الاقتصاد الأردني وعمالة الشباب والنساء خلال العقد الماضي، وقد شملت ارتفاع كلفة المعيشة، وارتفاع معدلات الفقر، وتوفر فرص عمل محدودة، ونشوء اضطرابات سياسية على صعيد المنطقة، وتوافد اللاجئين بأعداد كبيرة، وتفشي فيروس كوفيد-19 في الآونة الأخيرة.

بالإضافة إلى ذلك، فشل النظام التعليمي في الأردن في تزويد الشباب بالمهارات والمعارف اللازمة ليحققوا النجاح في سوق العمل الذي يشهد منافسة قوية.

صحيح أنّه تمّ إضفاء الطابع المؤسسي على القطاع التقني والمهني في الأردن منذ العام 1976، إلا أنه عجز عن التخفيف من وطأة البطالة في صفوف النساء والشباب.

تختلف الأسباب الكامنة وراء هذه المشكلة وتشمل متغيّرات على صعيد العرض والطلب. وقد بذلت الحكومة جهوداً دؤوبة لإصلاح القطاع بهدف سد الفجوة بين التعليم والتوظيف، ونذكر منها الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي تهدف إلى رفع نسبة التحاق طلاب المرحلة الثانوية (ذكور وإناث) بالتعليم المهني إلى 15% بحلول العام 2025.

شملت مراحل المشروع مقاربات مختلفة لجمع البيانات، حرصاً على تغطية كافة المعلومات اللازمة من السياق في هذه الدراسة. وقد انطوت المرحلتان على مزيج من طرق جمع البيانات الأولية والثانوية باستخدام الأساليب النوعية، بما فيها المراجعة المكتبية، و9 مقابلات مع المخبرين الرئيسيين، و4 نقاشات لمجموعات التركيز، وجلسة عمل مع فريق مؤسسة التعليم لأجل التوظيف.

يتضمن هذا الملخص التنفيذي لمحة عامة عن انخراط النساء والشباب في سوق العمل في الأردن، وتحليلاً لقطاع التعليم والتدريب التقني والمهني الذي قُدمت على أساسه التوصيات المختلفة المذكورة أدناه. بالإضافة إلى ذلك، يشمل الملخص تحليلاً موجزاً لشركاء الوكالة الفرنسية للتنمية مع خطة عمل تشاركية وجندرية.

تحليل للوضع الراهن

انخراط النساء والشباب في سوق العمل في الأردن

لا تزال نسبة انخراط النساء في سوق العمل في الأردن منخفضة. ففي العام 2020، بلغت نسبة النساء الناشطات في قطاع العمل في الأردن 14.7% فقط، من بينهن 10.9% نساء عاملات و3.7% نساء عاطلات عن العمل وبيحتن عن وظيفة. في الواقع، من المرجح أن تتخرب النساء المتعلّقات في سوق العمل، إذ كان نصف النساء الحاصلات على شهادات البكالوريوس والدراسات العليا، ناشطاً في سوق العمل عام 2019، مقارنةً بحوالي 5% فقط من النساء اللواتي أكملن مرحلة الثانوية أو ما دونها. كما أنه من المرجح أن تتخرب النساء العازبات في سوق العمل كما كانت الحال عام 2020، حين بلغت نسبة النساء غير المتزوجات والناشطات في سوق العمل 21.7%، مقارنةً بنسبة 11.3% من النساء المتزوجات.

تميل النساء إلى الانخراط في القطاع العام وفي القطاعات التقليدية أو تلك التي تشهد مشاركة كبيرة من النساء، بحيث تعمل 39.9% منهن في قطاع التعليم و15% في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي. أما في القطاع الخاص، فتتقاضى النساء أجراً أقل من نظرائهن الرجال بحيث تُقدّر الفجوة في الأجور بين الجنسين بنسبة 17%. ويعود سبب انخفاض نسبة مشاركة النساء في ريادة الأعمال إلى محدودية وصولهن إلى الأصول ورأس المال، على غرار البلدان الأخرى في المشرق العربي. ونظراً إلى معدل نمو الوظائف وإلى تشبع السوق في القطاع العام، ستطلب زيادة انخراط النساء في سوق العمل تغيير أنواع الوظائف التي يبحثن عنها.

إن النساء أكثر عرضة للبطالة من الرجال. بلغ معدل البطالة في صفوف النساء 25.5% عام 2020، مقارنةً بـ20% عام 2010. وقد ارتفع معدل البطالة في صفوف الرجال بشكل ملحوظ بين عامي 2010 و2020، من 9% إلى 19.3%، ولكنه ما زال أقل من معدل بطالة النساء. إذا حللنا بطالة النساء من ناحية الجنسية، فسنجد أن معدل البطالة في صفوف النساء الأردنيات (30.7%) أعلى من النساء غير الأردنيات (11.9%). وما زالت النساء الحائزات على التعليم العالي يواجهن صعوبة في العثور على وظيفة، إذ أظهرت البيانات الحديثة أن 9 من أصل 10 نساء عاطلات عن العمل يحملن شهادة جامعية.

إن النساء المتزوجات أقل ترجيحاً للانخراط في سوق العمل أو الحصول على وظيفة. ففي العام 2020، بلغت نسبة النساء غير المتزوجات والناشطات في سوق العمل 21.7%، مقارنةً بـ11.3% من النساء المتزوجات. وقد وجدت دراسة تشخيص الوظائف في الأردن أن النساء المتزوجات أقل ترجيحاً للانخراط في سوق العمل بنسبة 12.5% وأقل ترجيحاً للحصول على وظيفة بنسبة 9.6%. وعلى النحو نفسه، إن النساء اللواتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن 5 سنوات أقل ترجيحاً للانخراط في سوق العمل بنسبة 6.6% وللحصول على وظيفة بنسبة 4.6%.

تعيق العديد من الحواجز الهيكلية والاجتماعية دخول المرأة إلى سوق العمل واستبقائها فيه. تشمل الحواجز الهيكلية القوانين واللوائح، والافتقار إلى وسائل النقل الآمنة والموثوقة وإلى دور رعاية الأطفال عالية الجودة بأسعار مدروسة، وغيرها من الحواجز. كما تشير الدلائل إلى تأثير المعايير الاجتماعية والجنسانية على عمل النساء.

إن معدل البطالة في صفوف الشباب في الأردن عالٍ وأخذ في الارتفاع. تكشف الدراسات التي تركز على الشباب أنه في العام 2020، بلغت نسبة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و24 عاماً 41.4%، أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و39 عاماً 17.4%. فيما سجلت الشابات العاطلات عن العمل نسبة أعلى بلغت 54.8% و25.5% للفتنيتين العمريتين على التوالي. أثرت عوامل عدة على الاقتصاد الأردني خلال العقد الماضي، وعلى معدل توظيف الشباب، وشملت ارتفاع كلفة المعيشة، وارتفاع معدلات الفقر، وتوفر فرص عمل محدودة، ونشوء اضطرابات سياسية على صعيد المنطقة، وتوافد اللاجئين بأعداد كبيرة. من ناحية أخرى، فشل النظام التعليمي في الأردن في تزويد الشباب بالمهارات والمعارف اللازمة ليحققوا النجاح في سوق العمل الذي يشهد منافسة قوية.

أثر توافد اللاجئين السوريين بأعداد كبيرة على سوق العمل الأردني بشكل كبير، وينعكس ذلك في فرص العمل المتوفرة، ومستويات الأجور، وظروف العمل، وإمكانية الوصول إلى العمل، وغيرها من العوامل. وتشكل هذه الظاهرة مصدر قلق في المحافظات الشمالية بشكل خاص، حيث يتركز أكبر عدد من اللاجئين السوريين ويشهد سوق العمل ضغطاً كبيراً. تظهر الأبحاث أن السوريين أكثر استعداداً من الأردنيين للقبول بأجور منخفضة وبظروف عمل قاسية، مما يحرم بعض الأردنيين من الانخراط في سوق العمل ويعزز الاستعانة باليد العاملة غير الرسمية في سوق العمل الأردني، فيصبح الامتثال لمعايير العمل اللائق خطراً يهدد جميع العمال.

تظهر الأبحاث أن غالبية النساء السوريات في الأردن لا يعملن. صحيح أن عدداً كبيراً من النساء السوريات العاطلات عن العمل وغير الناشطات في السوق قد يرغبن في مزاولة مهنة إذا ما سحنت لهن الفرصة، إلا أن هذه الرغبة لا تنعكس في بذل جهد للعثور على وظيفة. إن الحواجز التي تمنع النساء السوريات من العمل شبيهة بتلك التي تواجهها النساء الأردنيات وتشمل مسؤولية رعاية الأطفال والقيام بالمهام المنزلية، والأعراف الاجتماعية والقدرة على اتخاذ القرارات داخل الأسرة، والافتقار إلى فرص العمل اللائقة وإلى المهارات المناسبة مثل مهارات التواصل، وإدارة الوقت والمشاريع، والتفاوض.

تواجه النساء السوريات العديد من الحواجز على الرغم من رغبتهم في العمل وحاجتهم إليه. وكما ذكرنا من قبل، تواجه النساء الأردنيات الكثير من الحواجز التي تشمل رعاية الأطفال والنقل والأجور المنخفضة، كما أعربت النساء السوريات خلال نقاشات مجموعات التركيز عن

شعورهنّ بأنهنّ مقيدات إذ لا يستطعن العمل في مجال دراستهنّ ويواجه الكثير منهنّ صعوبات في العمل من المنزل.

أثّرت جائحة كوفيد على أدوار الجندين وزادت العبء على كاهل النساء. منذ بداية تفشّي وباء كوفيد-19، تم إجراء العديد من التقييمات في الأردن، وقد أثبتت مراراً وتكراراً أنّ الوباء وسّع فجوة عدم المساواة التي تعاني منها الفئات المستضعفة. كما أظهرت هذه الاستطلاعات تأثير الوباء على النساء، حيث سلّطت الضوء على تراجع تنقلاتهنّ، وانخفاض الوصول إلى الخدمات، وزيادة عبء العمل مدفوع الأجر وبدون أجر، ووجود تداعيات على صحتهنّ النفسية والجسدية.

التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن

إنّ التركيز على قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني وتحديد فرص وصول النساء إليه يكشفان عن الكثير من التحديات الخاصة بالقطاع وعن المجالات التي تتطلّب تدخلاً. يعرض القسم التالي لمحة سريعة عن جانبي العرض والطلب في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، ويركّز على الجهود المبذولة في سبيل تنظيم هذا القطاع وإصلاحه، ثم يسرد العوامل التي تؤثر على وصول النساء والشباب إليه، وفقاً لما كشفته عملية جمع البيانات.

1. مزودو التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن: جانب العرض

في العام الدراسي 2020/2019، التحق 24915 طالباً بالتعليم المهني، 55.7% منهم ذكور و44.3% منهم إناث. وقد سجّل إقليم الوسط أعلى نسبة التحاق، يليه إقليم الشمال ثم الجنوب.

اختارت غالبية الذكور قطاعات الصناعة والزراعة والضيافة، فيما تسجّلت غالبية الإناث في مجال الاقتصاد المنزلي.

يقلّ عدد الإناث المسجّلات في المسارات الأخرى نتيجة توفّرها في مدارس الصبيان فقط وعدم شملها للفتيات. وفي السياق نفسه، اقتصرَت مجالات الاقتصاد المنزلي على الفتيات فحسب اعتباراً من العام 2017، مما حرم الصبيان الذين تشمل اهتماماتهم تصفيف الشعر والخياطة من التخصص فيها.

2. طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن: جانب الطلب

يختار 13% فقط من طلاب التوجيهي المسار المهني في المرحلة الثانوية، إذ يعتبر الكثيرون أنّ التعليم والتدريب التقني والمهني هو مسار من الدرجة الثانية للطلاب الذين يتمتّعون بأداء منخفض. وبالتالي، ظلّوا يفضلون التعليم الأكاديمي والجامعي والوظائف في القطاع العام، على الرغم من فترات البطالة الطويلة التي اختبروها بعد التخرّج.

لا يزال التدريب المهني خياراً لا يحظى بشعبية واسعة في صفوف الشباب الأردنيين. كل عام، يلتحق حوالي 10 آلاف طالب في 45 مركزاً تدريبياً تديره مؤسسة التدريب المهني. في الواقع، يفضّل الشباب عدم الالتحاق بمراكز مؤسسة التدريب المهني لأسباب عديدة تشمل وصمة العار التي ترتبط بالتدريب المهني بشكل عام والتي تحركها ثقافة تعطي قيمة أعلى للتعليم الأكاديمي، فضلاً عن البنية التحتية المتردّية والمناهج الدراسية القديمة التي تستخدمها هذه المراكز.

3. العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة والشباب في التعليم والتدريب التقني والمهني

غياب الرؤية الواضحة في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، مما ينعكس في عدم التوافق بين الدورات التدريبية المتوفرة واحتياجات السوق، بالإضافة إلى غياب التنسيق بين الجهات المعنية الرئيسية.

نسب انخفاض مشاركة النساء في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني إلى البنية التحتية وبيئة العمل. إنّ الدورات التدريبية التي يقدّمها القطاع العام لا تناسب المرأة، كما أنّ طريقة إعداد البرامج وتصميمها لا تراعي الفروق بين الجندين. بالإضافة إلى ذلك، لا تجذب بيئة العمل في القطاع المهني المرأة ولا تدعم مشاركتها.

افتقار النساء والشباب إلى التوجيه اللازم لمساعدتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة من حيث التدريب والتوظيف. يجب توجيه الطلاب بشأن قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني وما يمكن أن يقدمه لهم وكيف يمكنهم صقل مهاراتهم في المراحل المبكرة. تفتقر النساء كذلك إلى التوجيه والوعي، فيتلقين العديد من الدورات التدريبية من دون أن تنتج لهنّ الحصول على وظيفة حقيقية أو توسيع آفاقهنّ في العمل.

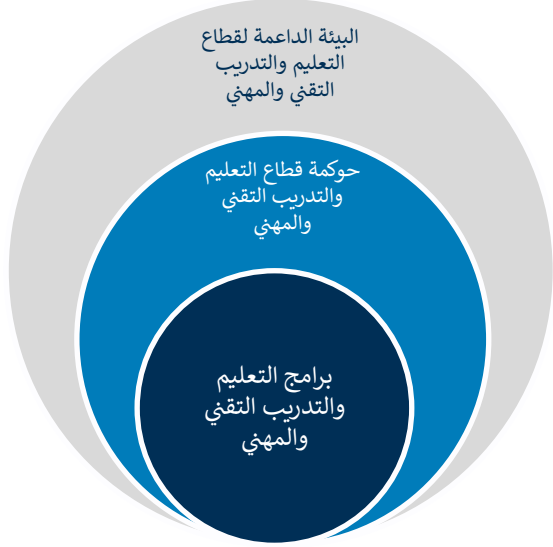
تُعد متطلبات العمر التي تفرضها العديد من الدورات التدريبية حاجزاً رئيسياً أمام النساء الأردنيات والسوريات. في الواقع، تشترط العديد من المؤسسات أن تتراوح أعمار المشاركين في الدورات التدريبية بين 18 و25 أو 30 سنة، مما يحدّ من إمكانية وصول العديد من النساء اللواتي يرغبن في تلقي التدريب ويحتجنّ إليه للحصول على وظيفة.

عدم القدرة على تأسيس شركة بعد تلقّي الدورات التدريبية. تواجه النساء من الجنسيتين تحديات كبيرة في تأسيس شركة أو تطويرها، إذ يتطلب ذلك رأسمالاً محدداً لا تملكه العديد من النساء أو يعجزن عن الوصول إليه.

قد تشجّع العديد من الحوافز النساء على تلقّي دورات تدريبية. صنّفت النساء الحوافز وفقاً للأولويات التالية: بدل النقل، نوع التدريب وتوفير رأس المال/ فرص العمل، ساعات/مدة الدورة التدريبية، الشهادة المعتمدة وما قد تقدمه لهنّ في المستقبل من ناحية التوظيف.

توصيات لقطاع التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن

يمهّد تحليل الوضع الراهن الطريق أمام استنباط عدد من الدروس والتوصيات لتطوير قطاع أكثر مراعاةً للجندرين في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن.



1

البيئة الداعمة للتعليم والتدريب التقني والمهني: السياسات والتشريعات والثقافة

1.1 سدّ الثغرات في إطار سياسات قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال وضع التشريعات التنظيمية وهيكّل الحوكمة اللّازمين اللّذين يوضّحان صلاحيات الجهات المعنية ومسؤولياتها.

1.2 إصلاح السياسات المتعلقة بسوق العمل لزيادة وصول النساء إليه وانخراطهنّ فيه:

1.3 إصلاح السياسات التي لها تأثير غير مباشر على انخراط النساء في سوق العمل:

1.4 دعم الأجندة الوطنية المتعلقة بالجندرين من خلال العمل على تغيير الأعراف الاجتماعية القمعية والحواز الثقافية والفتاوى، وتحديدًا تلك التي تحول دون انخراط المرأة في سوق العمل.

1.5 التصديّ للحواز الثقافية التي تؤثر على انخراط المرأة، بما فيها تعديل المناهج التعليمية والتغطية الإعلامية لدور المرأة.

1.6 توسيع البحوث حول تداعيات كوفيد-19 على البيئة الداعمة

2

حوكمة قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني: الملاءمة وإمكانية الوصول والجودة

2.1 مساعدة الهيئة المنظّمة للقطاع (هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية) على تطوير ونشر وتنفيذ استراتيجية واضحة بحيث تركّز على دعم وصول المرأة إلى القطاع، وتوضّح الأدوار والخطط اللازمة لدعم مختلف الجهات الفاعلة.

2.2 تعزيز دور الحكومة في ضمان وصول النساء إلى التعليم والتدريب التقني والمهني المناسب وعالي الجودة من خلال طرح المبادرات

2.3 تأسيس ودعم "وحدة رصد الجندر" التي تهدف إلى تحقيق التوافق وتعميم وصول النساء إلى برامج التعليم والتدريب التقني والمهني عبر جميع مراحلها. تتبع هذه الوحدة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ويمكن تكليفها بتنفيذ استراتيجية الإدماج الجندري في هذه البرامج.

2.4 تحديث مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني لتصبح أكثر تفاعلية وإشراكاً، وتجذب الشابات وتشجّعهنّ على الانضمام إلى هذا القطاع، فضلاً عن بناء قدرات المعلمين والموارد البشرية المشاركة في القطاع، لاسيما في ما يتعلّق بتقنيات التعليم الحديثة وكيفية تلبية احتياجات النساء.

2.5 تعزيز التنسيق بين مختلف الجهات المعنية في القطاع، بما فيها الجهات المانحة، والهيئات التنظيمية، ومؤسسات التدريب الخاصة والعامة، والقطاع الخاص. وقد تكون مشاركة البيانات وتسهيل الوصول إلى البيانات في الوقت الفعلي أداة فعّالة لتعزيز التنسيق وسدّ الثغرات القائمة في عملية اختيار قطاعات التركيز وتلبية احتياجات السوق وتحديث المناهج الدراسية.

2.6 تطوير ودعم تنفيذ الخطط التي تهدف إلى تكيف القطاع مع التغيرات الناجمة عن تفشي فيروس كوفيد-19. وتشمل هذه الخطط تحديث تقنيات تقديم الدورات التدريبية وتكييف الاستراتيجيات مثل الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

3

برامج التعليم والتدريب التقني والمهني: الأدوار والمسؤوليات وتعميم المنظور المراعي للجندر

3.1 دعم عملية الإدماج الجندري في مختلف مراحل تصميم وتنفيذ برامج التعليم والتدريب التقني والمهني

3.2 تطوير أدوات الإشراف والرصد الخاصة بالمؤشرات الجندرية وبناء قدرات الشركاء لتحقيق هذه الأهداف.

3.3 تعزيز الابتكار واستحداث مقاربات جديدة في تقديم الخدمات وتصميم البرامج وتقييمها بهدف مواجهة التحديات الحالية المتعلقة بتكامل الاستراتيجيات والأهداف، والتنسيق بين الجهات المعنية، ووصول النساء والشباب إلى البرامج.

3.4 تعزيز التنسيق بين الجهات الفاعلة في المجتمع المدني والمشاركة في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني وفي استراتيجيات الإدماج الجندري، ونذكر منها الجهات الفاعلة المشاركة في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة، إذ يندرج دعم وصول النساء إلى التعليم والتدريب التقني والمهني ضمن المستوى الاستراتيجي الثالث.

3.5 الاستفادة من التغييرات الناجمة عن جائحة كوفيد-19 إذ وفّرت الظروف الاقتصادية المتدهورة فرصة لتغيير الأعراف الاجتماعية والجندرية. فقد أصبحت النساء بحاجة إلى العمل لدعم أسرهنّ، ولم تعد الأعراف الاجتماعية وحدها تملّي قدرتهنّ على العمل. وقد تساعد التغييرات التي انعكست على مستوى الأسرة من خلال مساهمة المرأة في الدخل على تغيير ديناميكيات القوة داخل الأسرة.

دراسة تحليلية لشركاء الوكالة الفرنسية للتنمية على أساس الجندر

شملت الدراسة التحليلية مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف، وركزت على هذه الأخيرة بناءً على طلب الوكالة الفرنسية للتنمية. وقد تم إجراء الدراسة التحليلية على أساس الجندر باستخدام أداتين رئيسيتين، ألا وهما مؤشر سياسات المساواة بين الجندين الخاص بلجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وأدوات التحليل على أساس الجندر التي طوّرتها منظمة Status of Women Canada. اعتمدت الدراسة التحليلية على هاتين الأداتين الرئيسيتين وركزت على فهم نظرة مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف إلى دور المرأة ومسؤولياتها في تصميم أنشطتهما وتنفيذها، وكيف تتم مراعاة العوامل المؤثرة مثل الأعراف الاجتماعية عند تصميم الأنشطة وتنفيذها، وما إذا تم التطرّق إلى القضايا المتعلقة بالوصول إلى سوق العمل والتحكم بخيارات التوظيف والتحلي بالإرادة الحرة ومعالجتها، ومدى مراعاة سلامة النساء في عمليات المنظمين.

1. مؤسسة التعليم لأجل التوظيف:

تأسست مؤسسة التعليم لأجل التوظيف الأردنية عام 2006، وتعتبر أول فرع تابع لشبكة التعليم لأجل التوظيف العالمية، وأصبحت اليوم إحدى المنظمات الرائدة في مجال توظيف الشباب في الأردن. تتخذ المؤسسة من عمان مقراً لها وتزاول أعمالها في جميع أنحاء الأردن، لاسيما في المناطق التي تعاني من نقص في الخدمات في إربد والزرقاء. وفي العام 2016، وسّعت مؤسسة التعليم لأجل التوظيف الأردنية أعمالها لتوفّر دورات تدريبية وظيفية وبرامج توجيه وظيفي للاجئين السوريين والمواطنين الأردنيين الشباب إلى فرص العمل والفرص الاقتصادية في قطاع الضيافة في محافظات عمان وإربد والمفرق وعجلون وجرش الأكثر تأثراً بالأزمة السورية.

2. مركز تطوير الأعمال:

تأسس مركز تطوير الأعمال عام 2004 وهو منظمة غير ربحية تهدف إلى تعزيز التنمية الاقتصادية وإصلاح القطاع العام في الأردن والشرق الأوسط. يُعتبر المركز مورداً مهماً على الصعيد المحلي والإقليمي، وكان في طليعة العديد من المشاريع الناجحة بملايين الدولارات، ويهدف إلى تقديم برامج التنمية الفعالة من خلال الاعتماد على منظومة أعمال مؤلفة من الجهات المساهمة والمشاركة المحتملة، ومنها مزوّدي خدمات الأعمال، والهيئات الحكومية، والجامعات، والشركاء الدوليين. بالإضافة إلى ذلك، نفّذ مركز تطوير الأعمال مشروع تنمية الذي يهدف إلى تحسين سبل عيش الفئات المستضعفة في صفوف اللاجئين السوريين والسكان المضيفين من خلال تعزيز وصولهم إلى فرص العمل.

1. تقييم برنامجي مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف باستخدام مؤشر سياسات المساواة بين الجندين الخاص بلجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

يعتمد مؤشر سياسات المساواة بين الجندين على المقياس من 0 إلى 2 وعلى دلائل محددة تتيح فهم التعاون الإنمائي الذي يراعي الفروق بين الجندين بشكل أفضل ووضع خطط لتحسينه. يوفر الجدول أدناه تقييماً لبرنامجي مركز تطوير الأعمال (مشروع تنمية) ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف (مشروع أمل) باستخدام المبادئ التوجيهية لمؤشر سياسات المساواة بين الجندين لاحتساب النقاط

نعم	كلا	تُعتبر المساواة بين الجندين هدفاً مهماً ومدرساً، إنما لا تشكل السبب الرئيسي لتنفيذ المشروع/البرنامج
نعم	كلا	يجب أن تكون المساواة بين الجندين هدفاً واضحاً في وثائق المشروع/البرنامج ولا يمكن أن يكون ضمناً أو مفترضاً
نعم	نعم	تم تصميم المشروع/البرنامج والأهداف الأخرى للمساهمة في سبيل تعزيز المساواة بين الجندين و/أو تمكين النساء والفتيات، الحد من التمييز أو اللامساواة بين الجندين، تلبية الاحتياجات الخاصة بالجندين.
الحد الأدنى من المعايير (يجب أن يتم استيفاؤها بالكامل)		
كلا	كلا	تم إجراء تحليل للمشروع /البرنامج على أساس الجندر
كلا	كلا	تم الاعتماد على النتائج التي خلص إليها هذا التحليل لتصميم المشروع/البرنامج وتم اتباع مقاربة "عدم إلحاق الضرر" في التدخلات
نعم	كلا	وجود هدف صريح واحد على الأقل مرتبط بالمساواة بين الجندين ومدعوم بمؤشر جندي واحد على الأقل
نعم	نعم	تم تصنيف البيانات والمؤشرات بحسب الجندر حيثما أمكن
نعم	نعم	تم الالتزام بالرصد والإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجندين التي حققها المشروع في مرحلة التقييم

من أجل تحقيق المبادئ التوجيهية لمؤشر سياسات المساواة بين الجندين الخاص بلجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، يجب أن تحرص الوكالة الفرنسية للتنمية على أن يكون لجميع البرامج هدف واحد على الأقل متعلق بالمساواة بين الجندين خلال مرحلة التصميم. كما يجب أن تدرج الوكالة تحليلاً على أساس الجندر في جميع البرامج وأن يتم إجراؤه قبل منتصف مدة البرنامج، حرصاً على أن تشكل النتائج نقطة انطلاق للبرامج المستقبلية وأن تؤثر عليها.

2. لمحة عامة عن عمليات مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف من منظور جندي

2.1 الأعراف الاجتماعية

تُعتبر الأعراف الاجتماعية حاجزاً أمام انخراط النساء في سوق العمل وغالباً ما تركز على جانب الطلب، من دون التركيز بالتساوي على جانب العرض.

ينفذ كلٌّ من مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف برامج للتدريب المهني مبنية على الطلب بتمويل من الوكالة الفرنسية للتنمية ومن مصادر أخرى. ويتدخل كلاهما من منطلق التركيز على جانب الطلب في منظومة العمل، مما يتيح لهما تجاوز بعض الحواجز الاجتماعية، حيث يهدفان إلى توفير وظائف مقبولة اجتماعياً للباحثين عن العمل بحسب الطلب عليها. ولكنهما يحاولان أيضاً تغيير الأعراف الاجتماعية باعتبارها أحد الحواجز الرئيسية أمام الوصول إلى أسواق العمل.

2.2 الأدوار والمسؤوليات

ما زالت الأدوار والمسؤوليات التقليدية توجه عمليات التوظيف وتنفيذ برامج التدريب المهني.

تشمل الأدوات التي استخدمتها المنظمتان أسئلة محددة تبرز دور النساء بشكل إيجابي. كما تشير مراجعة مخططات الدورات التدريبية التي يقدمها مركز تطوير الأعمال إلى أنها لا تراعي الفروق بين الجندين. ووجدنا في الدورات التدريبية التي تقدمها مؤسسة التعليم لأجل التوظيف أن اللغة والنبرة المستخدمتين هما ذكورتان وأن الصور الواردة في كتيبات التدريب لا تراعي الفروق بين الجندين.

2.3 الوصول إلى سوق العمل والتحكم بخيارات التوظيف

يساهم الوصول إلى سوق العمل والتحكم بخيارات التوظيف في تعزيز الأعراف الاجتماعية والأدوار والمسؤوليات القائمة.

أعرب كل من مركز تطوير الأعمال ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف عن اهتمامهما بتحسين مقاربتهم الجندرية من خلال تعميم أنشطتهما لتجاوز الحواجز الاجتماعية القائمة. ولكنهما قد يساهمان في إضعاف المرأة من حيث وصولها إلى سوق العمل وتحكمها بخيارات التوظيف إذا نفذ ذلك.

2.4 السلامة

لا يملك مركز تطوير الأعمال ولا مؤسسة التعليم لأجل التوظيف سياسة مكتوبة تراعي الفروق بين الجندين، بما في ذلك إرشادات وسياسات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

تتم مراعاة سلامة المرأة من حيث ملائمة الدورات التدريبية وتوقيتها وموقعها، كما تساهم زيارات أصحاب العمل وعمليات التفتيش المفاجئة في ضمان بيئة عمل آمنة للنساء.

خطة العمل الجندرية

المبرر المنطقي

تشمل خطة العمل الجندرية 4 أولويات/أهداف رئيسية حرصاً على أن تكون العمليات والبرامج مراعية للفروق بين الجندين. وقد تم تصميم خطة العمل الجندرية بالتعاون مع فريق مؤسسة التعليم لأجل التوظيف لضمان أن يكون تنفيذ الأنشطة داخل المؤسسة واقعياً وقابلاً للتنفيذ. بالإضافة إلى ذلك، تم تسهيل عملية التأكد من البرامج بالتعاون مع الإدارة العليا لمؤسسة التعليم لأجل التوظيف للتأكد من أنها تتماشى مع نظامها وعملياتها الداخلية.

على المستوى الداخلي والمستوى التشغيلي

تعزيز أنظمة الشركاء وقدراتهم المؤسسية الحالية لينعكس مبدأ مراعاة الفروق بين الجندين بشكل أوضح على مستوى الحوكمة والسياسات والعمليات والإجراءات الداخلية، بما في ذلك تطوير برنامج داخلي لبناء القدرات وتعميم المنظور المراعي للجنس والتدريب، فضلاً عن أدوات الإشراف والرصد الخاصة بالمشورات الجندرية.

على مستوى البرنامج

دعم عملية الإدماج الجندي في مختلف مراحل تصميم وتنفيذ ورصد برامج التعليم والتدريب التقني والمهني والوصول إلى برامج التوظيف

على المستوى الوطني

تعزيز بيئة السياسات وإشراك مختلف الجهات المعنية وتسهيل التعاون لتحقيق المساواة بين الجندين

على مستوى السياسات

الترويج للأنشطة عالية المستوى التي تنفذها الوكالة الفرنسية للتنمية، ود عم المنظمات والشركاء لضمان تنفيذ خطة العمل الجندرية

على المستوى الداخلي والمستوى التشغيلي	على مستوى البرنامج	على المستوى الوطني	على مستوى السياسات
1.1 يجب أن يشمل الطلب الذي يقدمه المتدربون أسئلة تساعد على فهم القضايا المتعلقة بالأعراف الاجتماعية، والأدوار والمسؤوليات، والوصول إلى سوق العمل والتحكم بخيارات التوظيف 1.2 تطوير معايير على المستوى التنظيمي لضمان إدماج المشاركين من حيث العمر ومكان الإقامة والوضع القانوني والمستوى التعليمي. 1.3 الحرص على أن تكون الدورات التدريبية التي تستهدف النساء مراعية للفروق بين الجندين لتسهيل الضوء على التحديات والفرص أمام النساء بشكل خاص 1.4 الحرص على التطرق إلى مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين في مكان العمل، ووضع آليات شكاوى وأنظمة إحالة للناجيات من العنف ضد المرأة 1.5 النظر بشكل منهجي في جميع الحواجز التي تحول دون وصول المرأة إلى سوق العمل وتحكمها بخيارات التوظيف 1.6 تنسيق بعض المبادئ التوجيهية أو الإجراءات التشغيلية المعيارية وتطويرها خطياً، حرصاً على أن تعكس مبررات التدخل ومقارباته الاعتبارية الجندرية في كلتا المنظميتين. 1.7 مراجعة جميع كتيبات الموظفين الحالية للتأكد من أنها كتبت بنبرة لا تميز بين الجندين وأتبع مقاربة مراعية للفروق بين الجندين 1.8 وضع مؤشرات أداء رئيسية مناسبة ومراعية للفروق بين الجندين على المستوى التنظيمي وتعريف المؤشرات ووسائل التحقق بشكل واضح. 1.9 إجراء تقييم للاحتياجات التنظيمية بهدف تحديد الثغرات في المعرفة والمواقف والمقاربات 1.10 تنظيم خلية لطاقم العمل تهدف إلى بناء القدرات والتوعية بشأن المساواة بين الجندين وتمكين المرأة. 1.11 تعميم مفهومي المساواة بين الجندين وتمكين المرأة في جميع الدورات التدريبية والأنشطة التوجيهية، ومراجعة مواد التدريب ومنهجياته ومقارباته.	2.1 تعزيز وصول النساء والفتيات الأردنيات والسوريات إلى برامج التعلم عالية الجودة عبر الإنترنت للتأقلم مع تداعيات جائحة كوفيد-19 من خلال التعاون مع شركات الاتصالات لتزويدهن بالأجهزة اللوحية و/أو بطاقات الإنترنت. 2.2 توسيع الفئة العمرية التي تفرضها جميع البرامج على النساء والفتيات الأردنيات والسوريات لكي تشمل النساء فوق سن الثلاثين، وتحسين الوصول إلى المستفيدين في المناطق. 2.3 تعزيز مشاركة النساء في ورش العمل والدورات التدريبية من خلال توفير بدل النقل من قبل مزودي الدورات التدريبية. 2.4 تعميم وحدة تطرق إلى المهارات الحياتية والمساواة بين الجندين والعنف المبني على الجندر ضد الرجال والنساء في جميع البرامج بهدف زيادة الوعي حول عدم المساواة بين الجندين وتداعياته على المجتمع والاقتصاد. 2.5 إجراء تقييم جدوى لدراسة إمكانية تأسيس مركز تدريب يراعي الفروق بين الجندين. 2.6 مراجعة استمارات الطلب الخاصة بالطلاب قبل التدريب وبعده لتشمل تقييماً جندرياً مصغراً يستهدف الأعراف الاجتماعية، والوصول إلى سوق العمل والتحكم بخيارات التوظيف، والتحلي بالإرادة الحرة 2.7 تسهيل إقامة ورشة عمل حول بناء القدرات لمزودي الدورات التدريبية التقنية.	3.1 دعم إقامة حملة حول المساواة بين الجندين في مكان العمل وسوق العمل للحد من الحواجز الثقافية والأعراف الاجتماعية التي تؤثر على الوصول إلى التعليم والتدريب التقني والمهني والحد من التحيز الجندري في القطاعات التقليدية. 3.2 التعاون مع المنظمات التي تتبع منهجية مماثلة لدعم توظيف المرأة وتعليمها 3.3 نشر الوعي على منصات التواصل الاجتماعي حول الإجراءات التي يتم تنفيذها وأهمية تمكين المرأة	4.1 وضع مؤشرات جندرية محددة يجب على جميع الشركاء الإبلاغ عنها 4.2 الدعوة إلى إصلاح السياسات للحد من اللامساواة بين الجندين (بما في ذلك حق المرأة السورية في العمل). 4.3 إنفاذ التشريعات القائمة، من خلال تعزيز التعاون مع النساء الأردنيات وإبرام شراكات مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص لتجاوز الحواجز التنظيمية. 4.4 تثقيف المجتمع بشكل منهجي وإبراز أهمية تطوير المبادئ التوجيهية الخاصة بمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين وآليات الشكاوى للمساهمة في وضع حد للعنف ضد المرأة. 4.5 تعزيز التنسيق بين الجهات الفاعلة في المجتمع المدني والمشاركة في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني وفي استراتيجيات الإدماج الجندري، من خلال الاجتماعات والندوات والمشاريع المشتركة.