



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص
(نموذج مجموعة شركات نقل)

2009

دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص (نموذج مجموعة شركات نقل)

إعداد

د. أمل سالم العواودة
أستاذة مساعد - جامعة البلقاء التطبيقية

د. عبير بشير دبابنه
أستاذة مساعد - الجامعة الاردنية

كانون أول / ٢٠٠٩

تقديم

انطلاقاً من المسؤوليات و المهام المناطة باللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة و التي تأسست عام ١٩٩٢ برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة كمرجعية وطنية معنية بقضايا ونشاطات المرأة في المملكة وترجمة الرؤية الملكية الداعية لتفعيل دور المرأة وزيادة مشاركتها و حمايتها من التمييز والعنف ، وتعبيراً عن التزام الأردن بمقررات الاتفاقيات والمعاهدات وخطط العمل الدولية، لاسيما برنامج عمل بيجين واتفاقية إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أولت اللجنة موضوع دمج النوع الاجتماعي اهتماماً كبيراً في مختلف المجالات.

وفي هذا الإطار قادت اللجنة، مبادرة وطنية واسعة النطاق ضمت مؤسسات أردنية حكومية وغير حكومية وخبراء وأفراداً أسفرت عن وضع إستراتيجية وطنية للمرأة لأول مرة في الأردن، حيث للإستراتيجية عدة محاور ومنها محور التمكين الاقتصادي ، و تنفيذاً لما ورد في هذا المحور تنفذ اللجنة مشروع دمج النوع الاجتماعي في الحياة العامة ضمن المبادرة العربية الدنمركية في الشرق الأوسط. حيث تم تمويل هذا المشروع من قبل وزارة الخارجية الدنمركية ابتداءً من شهر نيسان ٢٠٠٧. وتعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الجهة المخولة بتنفيذ هذا المشروع بالشراكة مع المركز الدنمركي للبحوث المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي **KVINFO**. كما و تتعاون اللجنة الوطنية في هذا الإطار مع وكل من وزارة التخطيط والتعاون الدولي ووزارة العمل ومجموعة نقل كممثل عن القطاع الخاص، باعتبارهم الشركاء الأساسيين المنتفعين من المشروع.

و تأتي دراسة تحليل النوع الاجتماعي في القطاع الخاص لمجموعة شركات نقل و هي واحدة من أبرز مجموعات الأعمال في القطاع الخاص ، حيث تأسست عام ١٩٥٢ وتضم ٣١ شركة،و تعد واحدة من أكبر المجموعات الصناعية في المنطقة، كجزء من أنشطة المشروع كمبادرة تساهم في توفير قاعدة معرفية أكثر علمية للنظم و الممارسات السائدة في القطاع الخاص بشأن عمليات دمج النوع الاجتماعي و آلياتها.

و تأمل اللجنة من إجراء تلك الدراسة لمجموعة نقل ، التعرف على تحليل واقع النوع الاجتماعي في مجموعة شركات نقل في مختلف المستويات ، مستوى التمثيل، وتمثيل كلا الجنسين في المؤسسة بالإضافة إلى التعرف على مستوى الثقافة السائدة داخل المؤسسة ، كما تأمل اللجنة من تلك الدراسة أن تتعرف إلى المعوقات التي تحول دون إدماج منظور النوع الاجتماعي في إدارة المجموعة من وجهة نظر العاملين والعاملات ، بالإضافة إلى تحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل المؤسسة .

تكمن أهمية تلك الدراسة في أن إدماج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الخاص، يمثل خطوة تساعد في تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين، وهي عملية لا تقل هدفاً بحد ذاتها بقدر ماهي نهج يحمل في طياته فرصة معالجة القضايا البنوية المتعلقة بعدالة توزيع الموارد وتوفير الفرص المتكافئة بين الجنسين من أمل المشاركة في مختلف الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والإفادة من عائداتها، بالإضافة إلى أن مساعي دمج منظور النوع الاجتماعي تساهم في إحداث أطر عمل وعمليات للتخطيط، تضمن وجود نظام منهجي مؤسسي يعمل باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين.

ويتم الوصول إلى ذلك من خلال الاعتراف بالاحتياجات والمصالح الخاصة، ومراعاتها والتخطيط لها في ضوء العلاقة والتفاعل بين الفئات الاجتماعية، وعليه فإن مبررات الدراسة تمحورت حول العمل على تحقيق استمرارية آليات تخطيط مراعية النوع الاجتماعي، من خلال دمج هذا المنظور في التخطيط الوطني، يزيد من احتمال تحقيق تقدم منظم ومستدام لكلا الجنسين ويؤدي إلى تحسير فجوة النوع الاجتماعي في كافة المجالات .

و تقدر اللجنة عاليا الجهود العلمية والعملية والبحثية والتدريبية التي تبذلها مختلف الجهات منها مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية و المنظمات و الهيئات النسائية و الجهات الأكاديمية. كما وتشكر اللجنة كل من الباحثتين د. عبير دبابنة و د.أمل عواودة و فريق الأمانة العامة للجنة و شركائها من مجموعة نقل و كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة.

أسمى خضر
الأمينة العامة
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

المقدمة

إنطلاقاً من إدراك اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وعلى رأسها سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة لواقع وحاجات المرأة الاردنية وضرورة تفعيل مشاركتها على كافة المستويات وفي مختلف القطاعات، جاء هذا العمل بتكليف من اللجنة كجزء من مبادرة دمج النوع الاجتماعي على الصعيد العام . تهدف هذه المبادرة الى إحداث تحويل وتغيير في الآليات والتقاليد المتبعة في التخطيط والتنفيذ والتقييم المؤسسي بطريقة تكفل أن تراعي احتياجات المرأة والرجل على حد سواء وفي كافة مناحي الحياة مع التركيز على ضرورة العمل على التحدي والتصدي للدونية التي تعامل بها المرأة نتيجة تجاهل حاجاتها وبالذات الحاجات التي تفوق المتعارف عليه والتي تطمح النساء من خلالها إلى تغيير موقعهن المجتمعي بحيث يصبحن وتصبح قضاياهن وحاجاتهن على سلم أولويات الدول بل ومن أولى الأولويات لما لذلك من أثر إيجابي على الأسرة والمجتمع .

إن التخطيط السليم على مستوى الدولة ومؤسساتها العامة والخاصة ماهو الا التخطيط الذي يتناول حاجات الجنسين بالاعتبار وإلا اعتبر منحازاً . وبناءً عليه تؤمن اللجنة الوطنية بأن التقدم بالمجتمعات ومؤسساتها من **(مرحلة العمى الجندري)** او تجاهل النوع الاجتماعي **(Gender Blindness)** الى مرحلة **«الحياد الجندري» (Gender Neutral)** ماهي الا خطوة متواضعة الى الأمام بحيث وبموجب هذ الحياد يتم التعامل مع الاشخاص على أساس أنهم متساوون ولكن الواقع أكد ويؤكد ان الحياد لا يكفل حقاً لأنه يقوم على إفتراض المساواة بين الأشخاص وهم في الواقع وعند التطبيق غير متساوون وذلك لعدم إدراك احتياجاتهم الخاصة تماشياً مع الإفتراض المهيمن بتمائل نتائج حصيلة السياسات والخطط التنموية والإستراتيجيات المحايدة على الرجل والمرأة، بينما في الواقع هي ليست متساوية .

ومن هذا المنطلق اتسعت الرؤية والطموح لترتقي بالفكر البشري من خلال زيادة الوعي بالنوع الاجتماعي ومتطلباته (Gender Awareness) ، الأمر الذي يؤدي الى الوصول بنا وبمؤسساتنا الى درجة راقية من «الحساسية» لقضايا النوع الاجتماعي (Gender Sensitivity) والتعرف الى الفروق والتميزات المبنية عليها والعمل على تحقيق دمج منظور النوع الاجتماعي في الخطط والإستراتيجيات الوطنية والهيكليات المؤسسية العامة والخاصة، الأمر الذي يشكل أداة مساندة تساعد على إيجاد أجواء عمل فاعلة تشجع تكافؤ الفرص وتحت على المساواة في التعامل والمساءلة وتؤدي إلى تحقيق التوازن الجندي المنشود وتمكين المرأة على مختلف الأصعدة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية .

إذاً، ومن هذا المنطلق، فإن المساواة الجندرية لاتقوم على منح الحقوق بعينها للنساء والرجال بل تقوم على ضمان تواجد متكافئ للنساء والرجال في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، الأمر الذي يقوم وبالضرورة على إدراك وتقبل الفوارق بين النساء والرجال والأدوار المختلفة التي يؤديها كل منهما مع التأكيد على أن مواطن الإختلاف هذه لايجب ان تنعكس سلباً على ظروف النساء المعيشية بحيث تمنعهن من مشاركة الرجل السلطة على قدم المساواة وفي كافة ميادين الحياة.

ومن هنا، جاءت هذه الدراسة لتشكّل خطوة جديدة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، تضيف بها الى عظيم إنجازاتها في مجال دمج النوع الاجتماعي مع التأكيد على ريادة هذه الدراسة لكونها تعتبر الأولى في مجال القطاع الخاص على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية.

إتخذت هذه الدراسة «المكاتب الرئيسية لمجموعة شركات نقل» في عمان محلاً لها، وذلك لما تمتاز به هذه المجموعة من العراقة والانتشار على المستويات الوطنية والاقليمية والدولية وفي الحقيقة انه لم يكن لهذه الدراسة ان تتم لولا وجود التوجه الصادق لدى إدارة المجموعة نحو تدعيم المساواة بين الجنسين على المستوى المؤسسي والايمان بضرورة استحداث ثقافة مؤسسية وبنية إدارية تشاركية مراعية للنوع الاجتماعي وذلك لغايات إرساء التوازن الاجتماعي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة .

تعد مجموعة نقل، التي تأسست عام ١٩٥٢ وتضم ٣١ شركة، واحدة من أكبر المجموعات الصناعية في منطقة الشرق الأوسط وهي تعمل في مجالات عدة منها الورق الصحي الخام والمحول، الأقمشة غير المنسوجة، اللحوم المعلبة والمجمدة، الألمنيوم، الخلطات الإسمنتية الجاهزة، والإسفنخ الصناعي، القرطاسية، مواد التعبئة والتغليف المطبوعة لمجموعة نقل.

بالإضافة إلى مراكزها الرئيسية في عمان، للمجموعة مكاتب ومصانع في المملكة العربية السعودية ومصر والإمارات العربية المتحدة ولبنان وفلسطين واليمن، ومن خلال قاعدتها الصناعية العريضة وإستراتيجيتها التسويقية الديناميكية، تمكنت المجموعة من توسيع نشاطاتها وعملياتها لتشمل آسيا وإفريقيا وأوروبا والأمريكيتين وأستراليا لتصل بذلك إلى أكثر من أربعين سوق .

مشكلة الدراسة

يعد التخطيط الخاص بالنوع الاجتماعي، ودمج منظور النوع الاجتماعي، عمليتان متممتان لبعضهما البعض، على الرغم من أهدافهما المختلفة. فالتخطيط الخاص بالنوع الاجتماعي، هو أسلوب تخطيطي يهدف إلى معالجة التباين المبني على النوع الاجتماعي؛ وذلك لجسر الهوة بين المرأة والرجل وتحقيق المساواة والإنصاف والعدل.

أما دمج النوع الاجتماعي فهو عملية يتم فيها الأخذ بعين الإعتبار مختلف الاحتياجات والاهتمامات والحقوق ومواطن الضعف لدى الرجل والمرأة على السواء، من خلال الاستجابة لاحتياجاتهم ومراعاة مصالحهم، في تخطيط وتنفيذ ومراقبة وتقييم السياسات والإجراءات والممارسات والبرامج في كافة الأنظمة التخطيطية والتنظيمية، إلا أنه لضمان التغيير واتخاذ القرارات اللازمة له، هناك حاجة لمزيد من المعلومات، التي يجب توفرها حول احتياجات النوع الاجتماعي واهتماماته والقضايا المرتبطة به.

من هنا جاءت مشكلة الدراسة ، للعمل على تحليل النوع الاجتماعي في مجموعة شركات نقل كنموذج لمؤسسات القطاع الخاص مع الأخذ بعين الاعتبار تحليل النوع الاجتماعي على مستوى التمثيل والموارد والتشريعات والثقافة السائدة المتجسدة في قيم واتجاهات و سلوكات العاملين في إدارة المجموعة (**صندوق الامم المتحدة الإنمائي للمرأة واخرون ، ٢٠٠٥**)، باستخدام المنهج النوعي والكمي، لتوفير المعلومات والبيانات التي تمكننا من تحليل النوع الاجتماعي في إدارة المجموعة على أتم وجه.

أهمية الدراسة ومبرراتها

تعود أهمية الدراسة إلى أن إدماج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات، يمثل عملية تساعد في تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين، وهو ليس هدفاً بحد ذاته بقدر ما هو نهج يتبع، يحمل في طياته معالجة القضايا البنوية المتعلقة بتوزيع الموارد وتوفير الفرص المتكافئة بين الجنسين؛ للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والإفادة من عائداتها، بالإضافة إلى هذا، فإن دمج منظور النوع الاجتماعي وإحداث أطر عمل وعمليات للتخطيط، يعني ضمناً، وجود نظام تخطيطي مؤسسي يعمل باتجاه المساواة بين الجنسين. ويتم الوصول لذلك بالاعتراف بالإحتياجات والمصالح الخاصة، ومراعاتها والتخطيط لها في ضوء العلاقة والتفاعل بين الفئات الاجتماعية، وعليه فإن مبررات الدراسة تتمحور بما يلي:

١ - إن العمل على تحقيق استمرارية آليات تخطيط النوع الاجتماعي، من خلال دمج هذا المنظور في التخطيط الوطني، يزيد من احتمال تحقيق تقدم منظم ومستدام لكلا الجنسين والعمل على تجسير فجوة النوع الاجتماعي في كافة المجالات .

٢ - وضع سياسة متبعة لضمان تكافؤ الفرص بين كلا الجنسين في مؤسسات القطاع العام والخاص، لإلقاء الضوء على الفوارق الجندرية المعمول بها داخل المنظمات، بقصد أو بدون قصد .

٣- إن تحليل النوع الاجتماعي في مؤسسة استثمارية مثل مجموعة نقل، والتي تتمتع بإمتداد محلي وإقليمي وعالمي يعني زيادة فرص وامكانيات تحسين اوضاع المرأة العاملة وتمكينها وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص على الصعيد المحلي والإقليمي والعالمي .

٤- تعد دراسة تحليل النوع الاجتماعي في المكاتب الرئيسية لمجموعة شركات نقل، من الدراسات الأولى التي تسعى إلى تحليل النوع الاجتماعي في القطاع الخاص على مستوى المملكة الاردنية الهاشمية الامر الذي يؤكد على الحاجة الملحة لإلقاء المزيد من الضوء والبحث في هذا المجال .

أهداف الدراسة

سعيًا لبحث مشكلة الدراسة، سوف نعمل على تحقيق الأهداف الآتية:-

١- تحليل واقع النوع الاجتماعي في المكاتب الرئيسية لمجموعة شركات نقل في مستوى التمثيل، والذي يتضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتمثيل كلا الجنسين في المؤسسة ومدى الفروقات بين الرجال والنساء في ذلك التمثيل .

٢- التعرف إلى واقع النوع الاجتماعي في مستوى الموارد، والذي يتضمن الموارد المتاحة لكل من الرجل والمرأة. من خدمات ومكافآت وفرص للترقية الوظيفية و الحوافز المادية والمعنوية و فرص التدريب والتطوير المهني، وأي من الجنسين يعتبر اقل فرصة من الآخر.

٣- العمل على بحث مستوى الثقافة السائدة داخل إدارة المجموعة والتي تحكم سير العمل وعلاقات العاملين رجالاً ونساءً والاتجاهات المعمول بها داخل إطار العمل، والعوامل والظروف التي دعت إلى التباين في التمثيل وأساليب المعاملة.

٤- التعرف الى المعوقات التي تحول دون إدماج منظور النوع الاجتماعي في المكاتب الرئيسية لمجموعة نقل من وجهة نظر العاملين والعاملات .

٥- تحليل التشريعات التي يحتكم إليها سير العمل داخل المؤسسة، والتي تتضمن مدى تمتع المرأة والرجل بالحقوق نفسها. وإذا ماكانت القوانين والسياسات والأنظمة والإجراءات الرسمية المعمول بها، تحتوي على موارد خاصة أو تمييزية لكل جنس.

٦- تقديم خطة عمل مستندة الى نتائج الدراسات والتي من شأنها مساعدة متخذي القرار في العمل على أدماج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات .

تساؤلات الدراسة

سوف تسعى الدراسة من خلال عمليتنا البحث والتحليل، الإجابة عن التساؤلات التالية :-

١- هل يوجد تكافؤ في الفرص بين الذكور والإناث في عملية التمثيل داخل المكاتب الرئيسية للمجموعة؟ «من حيث» (اعداد العاملين، توزيع العاملين في الأقسام والوحدات التابعة للمجموعة، التمثيل العام في المناصب و المواقع الإدارية، الخصائص الشخصية للعاملين وغيرها)؟.

٢- هل يوجد تكافؤ في الفرص بين الذكور والإناث في عملية توزيع الموارد من حيث الحوافز، فرص التدريب، الخدمات والمكافآت..... وغيرها ؟

٣- مانوع الثقافة السائدة بين العاملين في المكاتب الرئيسية للمجموعة ؟

٤- ما مدى مراعاة التشريعات (القوانين والأنظمة والتعليمات) المعمول بها داخل إدارة المجموعة لمتطلبات إدماج النوع الاجتماعي ؟

٥- ما المعوقات التي تحول دون العمل على إحداث تغيير مؤسسي، نحو إدماج منظور النوع الاجتماعي في المكاتب الرئيسية للمجموعة ؟

منهجية الدراسة

يقوم مشروع دراسة إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات، على تحليل النوع الاجتماعي (Gender Analysis). والذي يشير إلى استخدام منهجية قائمة على تحليل، وتصنيف المعلومات والبيانات، تبعاً للنوع الاجتماعي؛ للتأكيد على ضمان توزيع عادل للمنافع والموارد بين الرجال والنساء تحقيقاً للعدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين كلا الجنسين وعليه تم إجراء الدراسة من خلال أربعة مراحل تمثلت المرحلة الأولى في مراجعة الأدبيات السابقة والنظريات وصياغة الأهداف والتساؤلات. وتمثلت المرحلة الثانية في إعداد وتصميم الاستبانة وتحكيمها وإجراء الدراسة التجريبية على عينة من المبحوثين وتضمنت المرحلة الثالثة من الدراسة إجراء المقابلات الشخصية وتعبئة الاستبانة وتحليلها، أما على صعيد المرحلة الرابعة فقد تم إجراء وتحليل البيانات والتوصل الى نتائج وتقديم خطة عمل.

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المناهج التالية لجمع المعلومات والبيانات الكمية والنوعية على النحو التالي :-

1- بيانات كمية (Quantitative) اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي لإجراء تحليل لمستوى التمثيل والموارد والثقافة السائدة من خلال استبانة أعدت لغايات الدراسة بالتناسب وطبيعة تحقيق الأهداف والإجابة على التساؤلات . علماً بأن تحليل البيانات لغاية التعرف على المؤسسة، لا يتطلب أكثر من عرض النتائج بشكل وصفي، ولا يوجد ضرورة في هذه المرحلة لإجراء تحليلات إحصائية معقدة.

٢- بيانات نوعية (Qualitative) اعتمدت على منهج تحليل المضمون والمقابلات الشخصية المعمقة لتغطية المحاور التالية :

- **محور التشريعات (القوانين والأنظمة والتعليمات)** ، التي يحتكم إليها العاملين والعاملات في المؤسسة. جاء هذا المحور للتعرف إلى أحكام هذه التشريعات من حيث مبرراتها ومدى حساسيتها للنوع الاجتماعي من نواحي عدة كمراعاتها لحاجات المرأة العاملة **(العملية والإستراتيجية)**، ومدى المساواة في منح الحقوق، وتحميل الالتزامات لكل من الرجل والمرأة، ومن حيث لغة الخطاب المستخدمة.

- **المحور المؤسسي** : سعى تحليل النوع الاجتماعي بهذا المستوى، إلى الكشف عن الرؤية، والتوجهات، والفرص والمعوقات، والمفاهيم، والإجراءات، وعلاقات القوة، والممارسات، والثقافات السائدة بين العاملين والعاملات في المكاتب الرئيسية للمجموعة، على اختلاف مواقعهم في الهيكل الإداري من خلال المقابلات المعمقة .

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين والعاملات في مجموعة شركات نقل في الأردن، والبالغ عددهم قرابة ٥٠٠٠ عامل وعاملة، موزعين على المكاتب الرئيسية للمجموعة، واحدى وثلاثون شركة تابعة لها، وقد تم اختيار المكاتب الرئيسية للمجموعة في عمان، لتمثيل مجتمع الدراسة بحيث يصبح مجتمع الدراسة يتكون من كافة العاملين والعاملات في المكاتب الرئيسية لمجموعة شركات نقل في عمان، والبالغ عددهم مائة وعشرة عامل وعاملة موزعين على عشرة أقسام وظيفية.

عينة الدراسة

تم أخذ عينة الدراسة الكمية بإجراء مسح شامل لكافة افراد مجتمع الدراسة ، من أجل تحقيق الأهداف القائمة على إجراء تحليل مؤسسي لواقع عملية التمثيل، من حيث توزيع المناصب، والمواقع الإدارية والبحث في الخصائص الشخصية للعاملين، وبعض المعلومات المتعلقة بالمستوى الوظيفي، وعملية توزيع الموارد.

أما فيما يتعلق بجمع البيانات والمعلومات النوعية على صعيد المحور المؤسسي، فقد تم استخدام العينة الطبقية القصدية، عند اختيار المبحوثين لإجراء المقابلات المعمقة، وذلك اعتماداً على التقسيمات الادارية للوحدات والدوائر كما وردت في الهيكل التنظيمي للمجموعة. أما بالنسبة لمعايير إختيار المبحوثين داخل كل وحدة إدارية فقد تم الاخذ بعين الاعتبار ضرورة أن يراعى تمثيل كافة المواقع الوظيفية سواء أكانت قاعدية أم وسطية أم عليا.

أدوات الدراسة

لجمع البيانات الكمية وتحليلها تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات المراد الوصول إليها من المبحوثين تم اعدادها بالاعتماد على الادبيات السابقة ومراجعة بعض النظريات واجراء مقابلات مع بعض العاملين بالاضافة الى الاعتماد على ما ورد في الدليل الإرشادي لدمج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات . بالإضافة إلى الاعتماد على البيانات الواردة في السجلات الرسمية للمجموعة.

أما عن الأداة المستخدمة للإجابة على طروحات البحث النوعي في المحور المؤسسي فقد تم إعداد استمارتين مختلفتين إحداهما موجهة للعاملين والعاملات في المواقع الوظيفية القاعدية والوسطية وأخرى للعاملين والعاملات في المواقع الادارية. استخدمت الاستمارتان لإجراء مقابلات نوعية شبه مهيكلية (Semi-structured Interview schedule)، بحيث اشتملت الإستمارتان على عدد من الأسئلة المفتوحة مع ترك الباب لفريق البحث، للإستفاضة بالسؤال، من أجل تحقيق النتيجة المرجوة من البحث النوعي.

نتائج الدراسة

تعد عملية إعداد خطة عمل لإدماج منظور النوع الاجتماعي في المؤسسات، عملية مرتبطة بنتائج تحليل النوع الاجتماعي في المؤسسة المعنية. وقد جاءت نتائج تحليل واقع النوع الاجتماعي في مستوى التمثيل وتوزيع الموارد والتحليل المؤسسي وتحليل التشريعات في المكاتب الرئيسية لمجموعة شركات نقل على النحو التالي :-

- تميل الغالبية العظمى من العاملين إلى الإعتقاد بأن مفهوم إدماج النوع الاجتماعي يقتصر على كونه عملية غايتها تحقيق المساواة بين كلا الجنسين دون إدراك منهم أن هذا المضمون يقر بالإختلاف بين الجنسين وبالتالي تنوع الأدوار والحاجات العملية والإستراتيجية المترتبة على ذلك مما يتطلب ضرورة العمل على زيادة وعي العاملين بمفاهيم الجندر و الإدماج .
- وجود فجوة نوعية في عملية تمثيل الذكور والإناث في المجموعة إذ شكلت نسبة الإناث من مجموع العاملين ٣٣٪ مقابل ٦٧٪ من الذكور. اغلبهن يقعن في الفئة من (٢٠-٥٠) سنة اي في سن الإنجاب ولايوجد نساء في الفئة العمرية من ٥٠ سنة فأكثر مما يدل على ترك المرأة للعمل في سن مبكر (قد يكون سن التقاعد المبكر) وقد يكون مؤشرا على حداثة تعيين الاناث .

- ضعف تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار وفي المواقع الإدارية العليا وزيادة تمثيلها في الأعمال الإدارية القاعدية التي تعكس صورة نمطية لأعمال المرأة فقد شكلت نسبة النساء العاملات في أعمال السكرتاريا من مجموع العاملين 100٪، في حين بلغت نسبة الإناث العاملات في مهنة مدير إدارة متوسطة 10٪ ومدير قسم 13٪ من المجموع الكلي للعاملين في منصب مدير. وهذا بدوره يعكس الثقافة الإجتماعية السائدة في المؤسسة والتي بدورها تؤثر على العلاقات والتفاعلات بين الجنسين.

- ارتفاع نسبة الذكور في المستويات التعليمية العليا ماجستير فما فوق، إذ شكلت نسبة الذكور الحاصلين على درجة الدكتوراه من المجموع الكلي للحاصلين على الدرجة ذاتها 100٪ والحاصلين على الماجستير 91,3٪ من الحاصلين على ذات الدرجة .

- إن سياسة التعيين المتبعة في المجموعة تعكس منظور الحياد الجندري. إذ أن أسس التعيين تستند إلى معايير الخبرة والكفاءة والتميز، وغالباً ما يتم الإعلان عن فرص العمل عبر الإعلانات الإلكترونية والصحفية.

- لا يوجد أي تمييز جنسدي سلبي أو إيجابي في عملية توزيع المكافآت على العاملين إذ تأخذ المجموعة بسياسة الحافز المالي الذي تعده أساس فعالية العمل والإنتاج وبالتالي تم توزيع المكافآت المالية على جميع العاملين ،وقد حصلت المرأة على فرص للتزقي الوظيفي والترفيغ من درجة إلى أخرى والحصول على زيادة مالية غير الزيادات السنوية بنسبة أكبر من الرجل مما يعني عدم وجود فجوة نوعية في مستوى توزيع المكافآت على مستوى البيانات الكمية وعلى الرغم من ذلك فقد دلت نتائج البحث النوعي على رغبة العاملين والعاملات بالتعرف إلى أسس ومعايير منح الحوافز والمكافآت .

- على مستوى الإبتعاث والذي يعني إجرائياً ولغايات الدراسة المشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات. فقد إتضح ان خطة المجموعة في مجال الإبتعاث تعتمد على التقييم السنوي للعاملين والذي بدوره يحدد إحتياجاتهم التدريبية وعليه يتم ابتعاث العاملين من كلا الجنسين الذين يحتاجون الى عملية تدريب فعلي في مجال محدد.

- فيما يتعلق بالجزاءات فقد إتضح أن العاملين من الذكور والإناث توقع عليهم ذات الجزاءات عند ارتكاب ذات المخالفة دون الأخذ بعين الإعتبار إختلاف الأدوار الإيجابية والإجتماعية لكلا الجنسين . وإن كان ذلك يعني تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين إلا انه لايراعي إختلاف الظروف والإحتياجات بين العاملين والعاملات، فقد إتضح ان نسبة الذكور الذين اوقعت عليهم عقوبة بمستوى المخالفة من الدرجة الأولى و الثانية كانت الأعلى في حين إرتفعت نسبة الإناث اللواتي أوقعت عليهن العقوبة بمستوى المخالفة من الدرجة الثالثة.

- تسعى المجموعة إلى تحقيق العدل والمساواة في عملية التقييم السنوي للعاملين وتراعي في ذلك الكفاءة والتميز والإستعداد المهني للتطور وحجم العمل المنفذ وعملية إتمام المهام والواجبات المطلوبه من الشخص الموكله اليه بغض النظر عن الجنس.

- فيما يتعلق بالعوائق التي تواجه عملية الإدماج، يعتقد العاملون/ت بأنها تنحصر في الموروث الاجتماعي بالدرجة الاولى يليه طبيعة الأدوار الاجتماعية والإنجابية التي تحول دون مساعدة المرأة على ممارسة الدور المهني لها بالشكل المطلوب.

- أظهرت النتائج وجود حالة من عدم الرضى عند العاملين/ت وعلى وجه الخصوص في المستويات الوظيفية القاعدية والوسطية، عن أوضاعهم الوظيفية وما يترتب على ذلك من محدودية في إمكانية تطوير أوضاعهم المادية .

- فيما يتعلق بالثقافة السائدة في المؤسسة والتي تحكم نظرة كل من المرأة لنفسها وللآخر ونظرة الرجل لنفسه وللآخر تبين أن ما هو سائد في المؤسسة ما هو إلا إنعكاس للموروث الإجتماعي والثقافي السائد في المجتمع والذي يؤكد بدوره على الصورة النمطية للمرأة والرجل بحيث يقوم كل منهما بتأكيد هذه الثقافة او إعادة إنتاجها في المؤسسة.

- اللغة المستخدمة في التخاطب الرسمي بين العاملين والعاملات على مختلف مستوياتهم الوظيفية هي اللغة الانجليزية في الغالب . وعند إستخدام اللغة العربية تغلب اللغة الذكورية ويندر إستخدام أدوات التأنيث مما يؤكد ضعف حساسية اللغة المستخدمة للنوع الاجتماعي.

- تعد مجموعة القوانين والتعليمات المطبقة في مجموعة نقل متقدمة نسبياً في آليات منح الحقوق والامتيازات وتحميل الواجبات للعاملين والعاملات. على أن هناك بعض الأنظمة كنظام التأمين الصحي والمطبق في المجموعة تمييز الرجل العامل عن المرأة العاملة بحيث يعطي الرجل الحق بأن يشمل زوجته وأطفاله في مظلة التأمين، في حين لا تملك المرأة هذا الحق إلا بشروط خاصة.

- يشعر العاملون رجالاً ونساءً بعدم الرضا عن نظام التأمين الصحي في المؤسسة من حيث الأمور والحالات التي يغطيها ونسبة التغطية، كذلك يؤخذ على هذا النظام أن المرأة لا تملك الحق في تأمين زوجها وأولادها إلا بشروط خاصة. وفي هذا الإطار أكدت العاملات على اختلاف مواقعهن الوظيفية على ضرورة التعديل على النظام لكونه غير عادل حيث أن من حق المرأة أن تشمل زوجها وأولادها بدون شرط كما هو الرجل.

- وقد علل حرمان المرأة المتزوجة من تأمين زوجها وأولادها بأنها ليست المعيلة إجتماعياً وثقافياً، ولكن مع المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية المتلاحقة فإن هناك توجهاً من الإدارة العليا في تعديل سياسة المؤسسة حول التأمين الصحي من خلال البدء بالتحضير لإعداد دراسة حول مضمون هذا النظام وتقديم مشروع للإدارة العليا يحقق المساواة بين الرجل والمرأة في شمول زوج كل منهما وأولادهما في مظلة التأمين الصحي بالإضافة إلى رفع مستوى الخدمة المقدمة والتوسع في الحالات المشمولة بالتغطية.

- كما بينت نتائج الدراسة بالموافقة على إعطاء المرأة العاملة إن رغبت إجازة لمدة يوم في الشهر تماشياً مع حاجاتها البيولوجية.

خطة العمل المقترحة

في ضوء نتائج تحليل واقع النوع الاجتماعي في مجموعة شركات نقل تبين وجود احتياجات معينة لابد من العمل عليها لتسهيل عملية إدماج منظور النوع الاجتماعي في المجموعة وهي:-

أولاً : توفير قاعدة بيانات مصنفة نوعياً يسهل العودة إليها في حال إجراء المزيد من الدراسات والابحاث المتعلقة بالنوع الاجتماعي ولتسهيل عملية تنفيذ الخطة وإجراء المتابعة والتقييم من فريق العمل الموكله اليه على أن تتضمن جميع محاور العمل في مستوى التمثيل والموارد والتشريعات الامر الذي يحقق عدالة نوعية ويزيد من فعالية وشفافية المؤسسة.

ثانياً : زيادة نسبة تمثيل الاناث في الكادر الوظيفي للمجموعة ، وان لاتكون الزيادة كمية فقط بل تراعي ضرورة توزيع المرأة في المواقع الإدارية العليا، عملا على الغاء الصورة النمطية السائدة على الأعمال الموكلة للمرأة و العمل على توزيع الاناث في الاقسام التي تخلو من تمثيل انثوي.

ثالثاً : مراعاة حاجات النوع الاجتماعي في القوانين والانظمة والتعليمات المطبقة في المؤسسة بحيث تساعد على توفير فرص أفضل لدخول النساء لسوق العمل (التعيين) واستمراريتهن فيه.

رابعاً : إعادة النظر بنظام التدريب المعتمد لدى المجموعة ليساهم في تطوير خبرات ومفاهيم العاملين/ت في القضايا والموضوعات المتعلقة بحقوق الإنسان والمرأة، كون النظام المتبع يركز على القضايا ذات الطابع المهني.

خامساً: العمل على عقد المزيد من الدورات التدريبية للعاملين/ت في قضايا النوع الاجتماعي لضمان زيادة ادراكهم لمفهوم الادمج وأهميته لكل من المرأة والمؤسسة والمجتمع على حد سواء.

سادساً : العمل على إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بمدى الرضا الوظيفي للعاملين/ت ودراسة احتياجاتهم المهنية والشخصية مع التركيز على العلاقات الاجتماعية فيما بينهم لضمان زيادة الفاعلية المهنية، وضرورة تصنيف المعلومات حسب الجنس للتركيز على احتياجات ومتطلبات الاناث ليس تحييزاً للمرأة وانما مراعاة للظروف والاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين.

سابعاً : العمل على زيادة وعي العاملين/ت بأهمية عمل المرأة وقيمتها الاجتماعية والاقتصادية للمرأة والمجتمع ودور ذلك في تغيير الصورة النمطية لعمل المرأة .

ثامناً : ضرورة التواصل مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بحيث يتم الرجوع اليها عند الحاجة واستشاراتها في القضايا المتعلقة بتنمية الموارد البشرية ليصار الى إدماج النوع الاجتماعي في المشاريع والخطط المستقبلية للمجموعة.

تاسعاً : بحث إمكانية إيجاد حضانة تابعة للمجموعة أو قريبة منها لتوفير الخدمات الأفضل للعاملين/ت مما يعكس إيجاباً على كفاءتهم وفعاليتهم في العمل .

عاشراً : تعد الميزانية الحالية للمجموعة محايدة اتجاه الحاجات الجندرية. لذا لابد من العمل على إعادة النظر في بنودها المختلفة بشكل يكفل رفع مستوى حساسيتها لحاجات إدماج النوع الاجتماعي.

آليات تنفيذ خطة العمل

إن العمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي يتطلب اختيار الآليات والطرق التي يتم بواسطتها تنفيذ الاجراءات والتدخلات المقترحة والمحددة ضمن خطة العمل وهذا يتطلب:-

١ - تشكيل فريق عمل مؤهل من كلا الجنسين يؤمن بضرورة العمل على اجراءات إدماج النوع الاجتماعي ولديه الوعي الكافي بقضايا المرأة وحقوقها ولديه الرغبة في احداث التغيير الجندري المطلوب على مستوى التمثيل والموارد والتشريعات القائمة.

٢ - تقديم الدعم اللازم لفريق العمل لتسهيل مهمته على المستوى الاداري والمهني.

٣ - إشراك فريق العمل في برامج ودورات تدريبية متخصصة لتزويدهم بالمعرفة النظرية والعملية الكافية حول مفاهيم الجندر والتحليل الجندري وجدوى اهمية الدمج واليات تطبيقه.

٤- تسهيل عملية ربط فريق العمل بصناع القرار الأساسيين في المجموعة وأن يؤخذ بمقترحاتهم واراؤهم في رسم السياسات والتخطيط للمشاريع وعمليات التنفيذ والتقييم.

٥- التنسيق مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لضمان المتابعة والاستمرارية في تحقيق الاهداف وتبادل الخبرات.

٦- تعميم خطة العمل على كافة العاملين في المؤسسة لضمان التواصل والاستعداد المهني لتنفيذ الاليات المقترحة.

٧- العمل على زيادة وعي كافة العاملين بقضايا الجندر ومفاهيمه وتنمية الحساسية الجندرية لديهم لإحداث تغيير جندري في طرائق تفكيرهم بهدف إحداث تغيير جذري نحو الإستجابة لقضايا الجندر في الروتين اليومي للمؤسسة من أجل تسيير عملية التخطيط لاحتياجات كلا الجنسين ويتم ذلك من خلال اعادة تأهيل وتدريب كوادر المؤسسة بهدف إدخال النوع الاجتماعي في محاولات التطوير داخل المجموعة بالتنسيق مع اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة .

٨ - تطوير إطار عمل تحليل الجندر لنشاطات محددة في المؤسسة مثال: قائمة المستفيدين الرئيسيين، المؤشرات المناسبة للتخطيط، تنفيذ البرامج والتقويم، الرؤية، الأهداف

المتابعة والتقييم

التقييم هو نتاج المتابعة المستمرة للخطة في كل مراحلها وعن طريقه يمكن التعرف على نجاح أو فشل الخطة، و يتم التقييم النهائي بعد إتمام تنفيذ الخطة، والوصول الى النتائج الأخيرة لها. وتمثل المتابعة جزءاً من عملية التخطيط، وأداة من أدواته، ووسيلة من وسائل تحسين وتطوير الاداء وبالتالي فإن عملية المتابعة والتقييم تحتاج إلى اليات وأساليب مختلفة لضمان تنفيذ خطة العمل المقترحة، وعليه نقترح استخدام الأساليب التالية من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو من الدراسة:-

أولاً : إعداد تقرير سنوي لغايات التقييم والمتابعة يتضمن تغطية شاملة لمحاور العمل والدراسة على مستوى عملية التمثيل والتوزيع والتشريع والتحليل المؤسسي ويراعي التقرير التركيز على المؤشرات التالية.

أ-عملية التمثيل حسب النوع الإجتماعي في المواقع التالية:-

- . الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- . مواقع صنع القرار .
- . الأقسام التابعة للمجموعة.
- . مجالات العمل وقطاعاته.
- . اللجان.
- . الابتعاث بمجالاته المختلفة.

ب- التوزيع الجندي في المجالات التالية :

- . ساعات العمل التي يقضيها كل من الجنسين في العمل المدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر.
- . أوقات الإجازات ومدتها.
- . فرص التطور الوظيفي.
- . التدريب والتأهيل.
- . الحصول على المعلومات وإستخدام التكنولوجيا.
- . الحصول على خدمات المؤسسة.

ثالثاً : التخطيط مستقبلاً لإدماج النوع الإجتماعي في كافة المؤسسات والشركات التابعة للمجموعة محلياً وإقليمياً.

رابعاً : عقد لقاءات دورية بين فريق العمل والعاملين للتأكد من سير إجراءات تنفيذ خطة العمل على كافة الأصعدة والسبل وتوثيقها في تقارير خاصة بالمؤسسة. تكون ركيزة لإجراء التقرير السنوي في نهاية كل عام.

للحصول على ملخص الدراسة يمكنكم زيارة موقع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
و على الرابط التالي

<http://www.women.jo/ar/documents.php>

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

هاتف : ٧٤١ ٦٠ ٦٥٥ ٩٦٢ +

فاكس: ٧٦٨ ٢٦ ٦٥٥ ٩٦٢ +

ص ب ٥١٨، عمان ١١٨٣، الأردن

jncw@nets.com.jo

www.women.jo



NUQUL GROUP

SINCE 1952

Growing Together



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

K V I N F O